

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Arrêté du 1^{er} décembre 2025 fixant le cahier des charges précisant les conditions, les modalités d'organisation et de mise en œuvre du dispositif emploi accompagné

NOR : TRSD2530742A

Le ministre du travail et des solidarités, la ministre de la santé, des familles, de l'autonomie et des personnes handicapées et la ministre déléguée auprès de la ministre de la santé, des familles, de l'autonomie et des personnes handicapées, chargée de l'autonomie et des personnes handicapées,

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment son article L. 243-1 ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 5213-2-1,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – Le cahier des charges mentionné à l'article L. 5213-2-1 du code du travail est fixé en annexe du présent arrêté.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 1^{er} décembre 2025.

*Le ministre du travail et des solidarités,
Pour le ministre et par délégation :
Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle,
B. MAURICE*

*La ministre de la santé, des familles,
de l'autonomie et des personnes handicapées,
Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général de la cohésion sociale,
J.-B. DUJOL*

*La ministre déléguée auprès de la ministre de la santé,
des familles, de l'autonomie et des personnes handicapées,
chargée de l'autonomie et des personnes handicapées,
Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général de la cohésion sociale,
J.-B. DUJOL*

ANNEXE

CAHIER DES CHARGES PRÉCISANT LES CONDITIONS, LES MODALITÉS D'ORGANISATION ET DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ DANS LE CADRE DE PLATEFORMES DÉPARTEMENTALES

Préambule

En 2023, près de 3,1 millions de personnes actives avaient une reconnaissance administrative de handicap, et cette population augmente de manière dynamique notamment du fait du vieillissement de la population. Malgré les progrès de ces dernières années, la situation des personnes en situation de handicap sur le marché du travail reste défavorable, avec un taux d'activité faible, un taux de chômage de 12 % (contre 7 % en population générale) et un moindre niveau de qualification.

L'emploi accompagné est un dispositif mentionné à l'article L. 5213-2-1 du code du travail, relatif à une méthodologie comportant un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle, en vue de permettre à ces bénéficiaires d'accéder et de se maintenir dans l'emploi rémunéré sur le marché du travail. Sa mise

en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié ou de l'agent, ainsi que de l'employeur public ou privé.

Il se distingue de l'accompagnement proposé par les opérateurs du service public de l'emploi. En effet, l'emploi accompagné s'inscrit dans une logique de subsidiarité par rapport à toute autre forme d'accompagnement relevant du droit commun qu'elles soient générales ou spécifiques. En conséquence, il ne peut être prescrit que lorsque ces dernières ne peuvent suffire à répondre aux besoins de la personne.

Par ailleurs, ce dispositif est mobilisé en complément des services, aides et prestations existants. Cette complémentarité s'apprécie au regard des missions et compétences attendues des plateformes emploi accompagné.

Mobilisable à toutes les étapes du parcours professionnel, l'emploi accompagné peut intervenir au moment de l'orientation professionnelle, de la recherche d'emploi, lors de l'embauche, de l'intégration, mais également lorsque la personne est déjà en poste afin de favoriser son maintien en emploi et éviter des ruptures de parcours.

Il se singularise en effet par le fait que l'accompagnement est au bénéfice à la fois de la personne et de son employeur (ou collectif de travail), sans durée prédéterminée, durant l'ensemble du parcours professionnel ou hors parcours professionnel, avec une intensité évolutive selon les besoins exprimés. L'accompagnement est assuré par un conseiller unique, au sein d'un collectif référent, garant de la continuité et de l'adaptation de l'intervention dans le temps.

Il fonctionne sous la forme de plateformes départementales de services intégrés qui intègrent en leur sein des savoir-faire pluriels, issus des acteurs sanitaires, sociaux, médico-sociaux et de l'emploi, sur un même territoire.

A l'échelle du département, les acteurs s'organisent pour couvrir la réponse au besoin de leur territoire et répondent au cahier des charges, en vue de leur habilitation en tant que « plateforme départementale d'emploi accompagné ». Ils sont représentés par un chef de file, qui a notamment pour mission de coordonner leurs actions et de garantir la qualité et la conformité de leur offre de service.

Sommaire

I. – Contexte et éléments généraux

A. – *Contexte national*

B. – *La plateforme emploi accompagné, une offre de services intégrés porté par des organismes experts respectant un cahier des charges (national)*

C. – *Public visé*

D. – *Prise en compte des spécificités territoriales*

II. – Principes directeurs de l'emploi accompagné

III. – Modalités de prescription et critères d'éligibilité à l'emploi accompagné

IV. – Les principes directeurs de l'accompagnement vers et dans l'emploi régissant les plateformes départementales d'emploi accompagné

A. – *Les formes et la durée de l'accompagnement du travailleur handicapé et de l'employeur*

B. – *Méthode d'accompagnement de la personne en situation de handicap*

C. – *Méthode d'accompagnement de l'employeur*

D. – *Durée de l'accompagnement*

E. – *Sortie du dispositif*

V. – Modalités et mise en œuvre de la méthodologie de l'emploi accompagné

A. – *Contenu du projet*

B. – *Les caractéristiques attendues d'un conseiller unique ou d'un conseiller en emploi accompagné*

1) *La formation*

2) *L'accompagnement assuré par un conseiller unique*

3) *La fréquence et durée des rencontres avec le bénéficiaire*

4) *Un Accompagnement « entre emploi »*

C. – *Formalisation de la réponse à une déclinaison territoriale du cahier des charges en cas de nouvel appel à candidature*

1) *Organisation du porteur principal*

2) *Partenaires co-porteurs de la plateforme*

3) *Expertise collective de la plateforme*

4) *Fonctionnement de la plateforme d'emploi accompagné*

D. – *Coopérations et partenariats*

1) *Conditions et qualités requises pour être personne morale gestionnaire d'une plateforme départementale d'emploi accompagné – chef de file*

2) *Trois principes fondamentaux doivent être garantis par les plateformes départementales d'emploi accompagné*

VI. – Modalités de suivi, d'évaluation et de régulation des organismes participant à la plateforme « emploi accompagné »

A. – *Les données de pilotage*

B. – *L'évaluation périodique*

I. – Contexte et éléments généraux

A. – Contexte national

Faciliter la participation des personnes en situation de handicap à toutes les dimensions de la citoyenneté est une construction progressive et continue dans l'ensemble de nos politiques publiques.

Cette inclusion commence dès la scolarisation des enfants handicapés en milieu ordinaire et doit se poursuivre à l'âge adulte, dans l'emploi. Les personnes déclarant disposer d'une « reconnaissance administrative d'un handicap » (y compris incapacité permanente ou invalidité) sont moins présentes que les autres sur le marché du travail (1) : parmi elles, seules 45 % des 15/64 ans sont actives au sens du BIT (en emploi ou au chômage), contre 74 % pour l'ensemble de la population de cette tranche d'âge.

Le plein emploi y compris pour les personnes en situation de handicap est un objectif atteignable. Il engage à créer les conditions qui leur permettent de choisir la voie et l'environnement professionnel qui leur convient. Les employeurs constatent désormais au quotidien les compétences professionnelles de salariés en situation de handicap. Les personnes en situation de handicap qui souhaitent travailler doivent pouvoir être accompagnées par des professionnels de l'emploi, disposant d'une expertise médico-sociale ou en mesure de mobiliser une expertise médico-sociale externe. Il en va de même pour les employeurs qui souhaitent les recruter et les maintenir en emploi.

B. – *La plateforme emploi accompagné, une offre de services intégrés portée par des organismes experts soumis au présent cahier des charges (national)*

L'emploi accompagné est un dispositif d'accompagnement spécifique qui se distingue de l'accompagnement proposé par les opérateurs du service public de l'emploi du fait de ses caractéristiques propres qui en font un dispositif particulièrement adapté aux personnes dont les difficultés, qu'elles soient visibles ou non, physiques ou psychiques, nécessitent un appui sur mesure, dans la durée, comprenant un accompagnement combiné à l'insertion et au maintien en emploi ainsi qu'un appui psycho-social, et qui s'inscrit dans une logique de subsidiarité par rapport à toute autre forme d'accompagnement relevant du droit commun, qu'elle soit générale ou spécifique.

L'emploi accompagné est mis en œuvre sous la forme de plateformes départementales de services intégrés, composées d'un collectif d'opérateurs qui mutualisent leurs compétences respectives pour assurer, de manière coordonnée, l'accompagnement des personnes pour lesquelles le dispositif a été prescrit.

La répartition des interventions peut s'appuyer sur les compétences spécifiques des opérateurs ou sur des critères territoriaux, en fonction de l'organisation locale.

Le terme « *plateforme* » est fonctionnel et s'applique aux synergies territoriales créées à l'échelle départementale dans le cadre d'une convention unique pluriannuelle qui reconnaît à des organismes qui respectent les conditions du présent cahier des charges la capacité à déployer une offre de services intégrés à destination des personnes en situation de handicap et des employeurs sur le territoire.

Chaque plateforme est représentée par un chef de file, désigné parmi les opérateurs habilités. Il est chargé d'assurer :

- l'animation et la coordination centralisée des activités et des ressources humaines des opérateurs de la plateforme ;
- la professionnalisation des pratiques dans le respect du cahier des charges sur lequel repose l'habilitation des opérateurs.

Par conséquent, la réponse au cahier des charges par les co-porteurs et porteurs doit être concertée.

Sur le plan national, à compter du 1^{er} janvier 2026, la délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle (DGEFP) sera responsable du pilotage du dispositif emploi accompagné. Une convention nationale pluriannuelle de cadrage de l'emploi accompagné conclue entre la DGEFP, la DGCS, AGEFIPH, FIPHFP, l'opérateur France Travail, Chéops, UNML, CNSA et le CFEA définira les grandes orientations stratégiques, les principes de gouvernance, une trajectoire financière prévisionnelle et les modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation.

Les financements de l'Etat et des Fonds (AGEFIPH, FIPHFP) seront versés par convention à l'opérateur France Travail qui assurera notamment le rôle de payeur auprès des chefs de file des plateformes départementales emploi accompagné.

Un comité de pilotage national pour l'emploi accompagné (COPIL) réunira, les signataires de la convention cadre nationale pluriannuelle, avec la possibilité d'auditionner des partenaires extérieurs. Ce COPIL est une instance opérationnelle du comité national pour l'emploi.

Un comité technique (COTECH) assurera la coordination des remontées territoriales et permettra d'examiner et traiter les situations complexes rencontrées dans les territoires et pour lesquelles les acteurs de proximité n'auront pas identifié de solutions.

Sur le plan territorial, dans le cadre d'une animation régionale, la DREETS en s'appuyant sur les moyens de l'opérateur France Travail et des fonds, met en place un comité de pilotage régional composé de : la délégation régionale AGEFIPH, la direction territoriale au handicap du FIPHFP, Chéops régional, URML, ARS, un représentant des MDPH du territoire (et un représentant des chefs de file des plateformes emploi accompagné). Ce comité a notamment pour mission de garantir la cohérence et la qualité de l'offre de service sur le territoire, de suivre l'allocation des moyens alloués aux plateformes, d'organiser/fixer les lignes directrices des/les dialogues de

gestion animés par l'opérateur France travail en lien avec les fonds et de traiter les alertes identifiées au niveau départemental. Ce comité de pilotage régional est une instance opérationnelle du comité régional pour l'emploi (CRE).

C. – Public visé

L'accès au dispositif d'emploi accompagné est ouvert à toute personne âgée de 16 ans ou plus :

- reconnue travailleur handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ; ou
- reconnue comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionné à l'article L. 5212-13-1 du code du travail, à l'exclusion de ceux mentionnés au 5° de l'article L. 5212-13.

Cette personne doit également avoir fait l'objet :

- d'une orientation vers l'emploi accompagné par la CDAPH, dans le cadre d'une décision formalisée ; ou
- d'une prescription par un organisme du service public de l'emploi (l'opérateur France Travail, Cap emploi, missions locales), qui en informe la CDAPH.

Peuvent être accompagnées dans ce cadre les personnes se trouvant dans l'une des situations suivantes, dans le respect du principe de subsidiarité :

1° Les personnes en recherche d'emploi, ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail, pour lesquelles les dispositifs de droit commun ne suffisent pas à sécuriser ce projet et qui nécessitent un accompagnement global, médico-social et professionnel ;

2° Les personnes déjà en emploi en milieu ordinaire, rencontrant des difficultés particulières susceptibles de compromettre leur maintien dans l'emploi, et pour lesquelles les dispositifs de droit commun ne suffisent pas à sécuriser le maintien et qui nécessitent un accompagnement global, médico-social et professionnel.

Nota. – Même s'il apparaît que les plateformes départementales accompagnent principalement des personnes en situation de handicap invisible (troubles psychiques, troubles du spectre de l'autisme, trouble du développement intellectuel...), il est ici rappelé que le dispositif est accessible à toute personne présentant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou par extension du titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

D. – Prise en compte des spécificités territoriales

Le présent cahier des charges s'applique à l'ensemble du territoire national. Toutefois, lorsqu'il est nécessaire d'organiser un appel à candidature dans un ou plusieurs départements au sein d'une région, cet appel à candidature peut comprendre des exigences particulières visant exclusivement à tenir compte des spécificités du territoire et sans que celles-ci soient contraires aux dispositions du présent cahier des charges.

II. – Principes directeurs de l'emploi accompagné

Le dispositif d'emploi accompagné a pour objet de sécuriser, dans la durée, les parcours professionnels des personnes en situation de handicap qui souhaitent travailler ou qui sont déjà en emploi en milieu ordinaire. Il repose sur un socle de principes fondamentaux, garants de sa cohérence et de son efficacité. Leur respect s'impose à l'ensemble des opérateurs habilités.

Dispositif d'accompagnement global, individualisé et évolutif, l'emploi accompagné est mobilisable sans condition d'employabilité, à toutes les étapes du parcours : construction du projet professionnel, recherche d'emploi, intégration, maintien ou transition professionnelle. Il repose sur une logique de « **placer - former** », privilégiant une mise en situation professionnelle rapide permettant un apprentissage en situation réelle. Il s'inscrit dans une approche de **zéro exclusion** : toute personne en situation de handicap exprimant le souhait de travailler en milieu ordinaire est légitime pour accéder au dispositif, quel que soit son diagnostic, son niveau d'autonomie, son degré d'employabilité, ses capacités évaluées ou sa difficulté à entrer en activité, dès lors que l'accompagnement répond aux besoins de la personne et que les autres accompagnements et particulièrement ceux mis en œuvre par les acteurs du réseau pour l'emploi sont évalués par les prescripteurs comme non adaptés aux besoins. L'accès ne peut être conditionné à une pré-évaluation normative de ses aptitudes, et ne saurait être restreint à certains profils de handicap ; mais respecte le principe de subsidiarité.

L'accompagnement comprend un soutien médico-social et professionnel articulé autour d'un **conseiller unique** : le conseiller en emploi accompagné (2) (ou conseiller emploi accompagné [3]). Celui-ci intervient tant auprès de la personne accompagnée que de son employeur, dans une relation de confiance, de coordination et de continuité. L'intensité et la fréquence de l'intervention varient en fonction des besoins, sans durée prédéfinie, et peuvent être réactivées à tout moment du parcours.

L'emploi accompagné repose sur une double visée : il soutient à la fois la personne dans la construction et la réalisation de son projet professionnel, tout au long de son parcours et de son évolution de carrière, et l'employeur dans l'intégration, l'adaptation, la sécurisation et l'évolution professionnelle du salarié ou de l'agent en situation de handicap. Il constitue un dispositif spécifique, activé en complémentarité des aides et prestations existantes, et dans une logique de subsidiarité avec les opérateurs intervenant dans les champs de l'emploi et du médico-social.

Les plateformes départementales emploi accompagné figurent au nombre des acteurs mobilisables pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des publics nécessitant un accompagnement spécifique. A ce titre, ils sont inscrits dans le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) qui a vocation à intégrer le comité régional pour l'emploi.

Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre sur prescription du service public d'emploi (SPE) ou 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.

Les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de son employeur, notamment sur le lieu de travail, sont précisées dans une convention individuelle d'accompagnement conclue entre la personne morale gestionnaire de la plateforme d'emploi accompagné, la personne accompagnée ou son représentant légal et le cas échéant l'employeur.

III. – Modalités de prescription et critères d'éligibilité à l'emploi accompagné

L'admission d'une personne en situation de handicap dans le dispositif d'emploi accompagné repose sur prescription du service public de l'emploi (l'opérateur France Travail, Cap emploi, mission locale) ou une décision d'orientation de la CDAPH, pouvant être prise en urgence au titre du 5° de l'article R. 241-28 du code de l'action sociale et des familles et dont la mise en œuvre suppose l'accord du bénéficiaire. La décision est notifiée à l'intéressé, au gestionnaire de la plateforme d'emploi accompagné aux fins de l'élaboration de la convention individuelle d'accompagnement et, s'il est en emploi, à son employeur.

La prescription repose sur une **appréciation qualitative** des besoins de la personne, tenant compte notamment :

- de la nécessité d'un accompagnement intensif, global et durable ;
- de la présence de difficultés médico-sociales ou psychosociales affectant l'accès ou le maintien dans l'emploi ;
- de la volonté de la personne de s'engager dans un parcours en milieu ordinaire.

Dans la mise en œuvre opérationnelle, afin de limiter les ruptures de parcours, il est recommandé de privilégier l'accès rapide au dispositif, en fonction des capacités de la plateforme notamment :

- aux personnes **déjà en emploi**, en situation de fragilité ou de risque de rupture qui justifient un accompagnement renforcé ;
- aux personnes **sur le point d'être embauchées**, nécessitant un appui pour sécuriser la prise de poste ;
- aux personnes **en sortie d'ESAT** à échéance de la convention d'appui (4), y compris en coactivité temporaire ;
- aux **demandeurs d'emploi**, dont le parcours ou les besoins justifient un accompagnement renforcé.

Sont également concernés les travailleurs non-salariés, les alternants, ainsi que les personnes engagées dans des parcours de développement de l'employabilité de la personne et de test du projet professionnel (PMSMP, PACE...), dès lors qu'un accompagnement médico-social structurant est requis.

La qualité des prescriptions repose sur un dialogue régulier entre prescripteurs et plateformes, dans le cadre des instances de suivi, afin de garantir l'équité, la cohérence et la pertinence du recours au dispositif.

Une attention particulière doit être portée aux situations où la personne bénéficie déjà d'un accompagnement ou de prestations financées au titre d'autres dispositifs, notamment dans les entreprises adaptées (EA), entreprises d'insertion (EI), structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) ou établissements médico-sociaux. Dans ces cas, la prescription de l'emploi accompagné doit s'assurer de la subsidiarité effective de l'accompagnement proposé, et éviter tout double financement public. Le recours au dispositif n'est justifié que si les besoins de la personne ne peuvent être suffisamment couverts par les dispositifs internes à la structure, ou si l'accompagnement emploi accompagné permet de répondre à des problématiques spécifiques non prises en charge par ailleurs.

IV. – Les principes directeurs de l'accompagnement vers et dans l'emploi régissant les plateformes départementales d'emploi accompagné

A. – *Les formes et la durée de l'accompagnement de la personne en situation de handicap et de l'employeur*

Dans le quotidien de l'accompagnement, le dispositif d'emploi accompagné comprend des actions de soutien à la vie professionnelle (insertion, sécurisation et évolution), ainsi que des actions plus globales de nature médico-sociale dès lors qu'elles sont déterminantes pour assurer la continuité de la vie professionnelle et concourt à sa réalisation.

Un conseiller en emploi accompagné est désigné par le gestionnaire de la plateforme dès le début de l'accompagnement du bénéficiaire considéré.

L'accompagnement proposé dans le cadre de l'emploi accompagné s'appuie sur plusieurs grandes familles d'actions, mises en œuvre de manière souple, articulée et ajustée tout au long du parcours. Ces actions ne suivent pas une logique séquentielle prédéfinie : elles sont mobilisées en fonction des besoins évolutifs de la personne accompagnée et de l'employeur. Elles peuvent être conduites simultanément, allégées ou réactivées à tout moment.

Cet accompagnement intègre notamment :

- **l'évaluation partagée de la situation**, réalisée après l'admission dans le dispositif. Elle prend en compte le souhait professionnel de la personne, ses besoins d'accompagnement, ses ressources mobilisables, ainsi que, le cas échéant, les attentes et besoins exprimés par l'employeur. Cette évaluation, propre à l'intervention de la plateforme, se distingue de celles réalisées par les prescripteurs ou orienteurs. Elle vise à comprendre où en est

la personne dans sa trajectoire professionnelle et à identifier les appuis nécessaires pour lui permettre de la poursuivre ou de l'engager, dans le respect de ses choix ;

- **l'appui à la construction ou à la consolidation du projet professionnel**, à partir des aspirations, du vécu, des ressources et du rythme de la personne, dans une perspective d'accès à une activité professionnelle rémunérée en milieu ordinaire. Cet accompagnement soutient une clarification progressive du projet, sans exigence de maturité préalable, et permet d'envisager concrètement les opportunités professionnelles, en lien avec l'environnement de la personne ;
- **le soutien à la recherche d'emploi et le développement d'activité professionnelle**, qui inclut l'accompagnement de la personne dans ses démarches de candidature, la mise en relation avec des employeurs, la valorisation de ses compétences et de son parcours, ainsi qu'un appui tout au long du processus de recrutement.

Selon les besoins des personnes accompagnées, la plateforme intervient également en recherchant activement des environnements professionnels pertinents, en rencontrant des employeurs, en analysant leurs organisations de travail afin de coconstruire avec eux des opportunités professionnelles sur mesure.

- **l'accompagnement dans l'emploi ou l'activité professionnelle indépendante**, qui vise à sécuriser la relation de travail et à permettre l'évolution professionnelle. Il comprend notamment l'appui à l'intégration dans le collectif de travail, la médiation avec l'employeur et le cas échéant si la personne est en emploi, avec le service de santé au travail, la facilitation des aménagements nécessaires, ainsi que le soutien à la montée en compétences, à l'adaptation des conditions de travail et à la prévention des ruptures.

Ces actions sont mises en œuvre dans le cadre d'un accompagnement sur mesure, coordonné par un conseiller identifié, au bénéfice à la fois de la personne accompagnée et de l'employeur.

B. – Méthode d'accompagnement de la personne en situation de handicap

L'accompagnement des personnes en situation de handicap doit promouvoir leur parcours d'autonomisation et d'émancipation et de responsabilité personnelle, dans le respect des souhaits individuels, grâce à un suivi intensif, individualisé et évolutif, vers et dans l'emploi. Il est centré sur le développement des compétences en situation réelle, la sécurisation du parcours dans la durée et l'évolution professionnelle.

Il s'agira, dans le cadre de cette mission qui s'apparente à une « *médiation professionnelle à l'emploi* », sans toutefois s'y limiter, de permettre à la personne de s'affirmer comme auteur et acteur de son parcours professionnel, en l'accompagnant dans l'identification et la mise en œuvre de ses choix, à son rythme. Le professionnel adopte une posture de soutien à l'autodétermination, en valorisant les capacités existantes et en facilitant l'expression du projet, même lorsqu'il est encore en construction.

L'accompagnement se déploie dans tous les lieux pertinents au regard du projet professionnel : sur le lieu de travail, dans les locaux de l'opérateur de l'emploi accompagné, dans les lieux de formation, voire, le cas échéant, au domicile de la personne ou dans un tiers-lieu choisi avec elle. La souplesse d'intervention, l'adaptation permanente et la continuité du lien sont au cœur de la méthodologie.

Chaque personne bénéficie d'un conseiller unique (ou conseiller en emploi accompagné), désigné dès son admission dans le dispositif. Ce professionnel, qui travaille au sein d'une équipe de pairs à laquelle il se réfère, assure la coordination de l'ensemble des actions d'accompagnement, en veillant à la cohérence du parcours et à la qualité de la relation avec la personne accompagnée.

Le conseiller intervient dans le champ de l'accompagnement au développement de la vie professionnelle en milieu ordinaire. A ce titre, il assure un accompagnement global, pouvant inclure des actions relevant à la fois des dimensions professionnelles et psycho-sociales, dès lors qu'elles concourent à la sécurisation et à la réussite du parcours de la personne. Il n'a pas vocation à se substituer aux missions des établissements ou services médico-sociaux ou services sociaux, ni à exercer des fonctions relevant d'autres dispositifs financés par des crédits spécifiques.

Le respect de ce principe de non-substitution garantit l'intégrité du modèle et la complémentarité des interventions. Pour autant, lorsque des besoins psycho-sociaux ont un impact direct sur le parcours professionnel, le dispositif doit se doter d'un cadre d'analyse formalisé pour évaluer la légitimité d'une action directe, la nécessité d'une coordination ou la pertinence d'un relai. Le conseiller reste en tout état de cause garant de la cohérence de l'accompagnement dans le champ de l'emploi, dans une logique d'efficacité et de continuité du parcours.

C. – Méthode d'accompagnement de l'employeur

L'emploi accompagné repose sur un accompagnement conjoint de la personne en situation de handicap et de son employeur, dans une logique de sécurisation durable de la relation de travail. L'intervention auprès de l'employeur, public ou privé, s'inscrit dans une démarche de médiation, de coopération, d'adaptation et de prévention.

Cet accompagnement s'inscrit dans le cadre de la **convention individuelle d'accompagnement** prévue à l'article **L. 5213-2-1** du code du travail. Cette convention, conclue entre la plateforme d'emploi accompagné, la personne accompagnée (ou son représentant légal) et l'employeur, précise notamment les modalités d'intervention du conseiller sur le lieu de travail.

L'accompagnement de l'employeur peut intervenir à tout moment de la carrière professionnelle et de la vie en entreprise : en amont du recrutement, lors de l'intégration et en cours d'activité. Il vise à **favoriser un**

environnement professionnel inclusif et durable, en apportant des réponses concrètes aux besoins identifiés, dans une logique de médiation à l'emploi.

Il peut inclure, sans s'y limiter :

- la **prévention ou le traitement de difficultés** rencontrées dans l'exercice des missions confiées au salarié en situation de handicap ;
- le **soutien à l'adaptation du collectif de travail**, par la sensibilisation, l'information ou la formation des équipes et la médiation ;
- l'**analyse du poste du travail et de l'environnement global de travail**, avec toutes les propositions d'aménagements nécessaires à la viabilité de la situation pour le salarié, l'employeur et le collectif de travail ;
- l'évaluation **du poste** et, le cas échéant, son aménagement ou son adaptation, en lien avec les acteurs compétents (ex. : médecine du travail) ;
- l'appui **à la gestion des compétences**, à l'évolution professionnelle ou à la reconversion de la personne accompagnée.

L'intervention est évolutive dans la durée, selon les besoins exprimés et l'évolution de la situation. Elle est systématiquement coordonnée par le **conseiller emploi accompagné**, qui constitue l'interlocuteur unique de l'employeur et de la personne accompagnée.

Pour rappel, l'employeur peut solliciter le dispositif d'emploi accompagné auprès du SPE ou de la MDPH après accord du bénéficiaire.

Rappel : le dispositif est également ouvert aux travailleurs non-salariés (travailleurs indépendants, micro-entrepreneurs, professions libérales), dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité. L'accompagnement proposé est alors adapté aux spécificités de leur situation, et peut inclure un appui à la structuration de l'activité, à la gestion du quotidien professionnel, à la recherche d'équilibre ou à la sécurisation du parcours. La logique de conseiller unique, la souplesse d'intervention et l'inscription dans la durée demeurent pleinement applicables.

D. – *Durée de l'accompagnement*

Le principe de la méthodologie « *emploi accompagné* » repose sur l'absence de durée prédéterminée. L'accompagnement perdure aussi longtemps qu'il est nécessaire, avec une intensité variable dans le temps, selon les besoins du bénéficiaire et, le cas échéant, de l'employeur.

Lorsque la situation est stabilisée, l'intensité de l'accompagnement peut être fortement réduite, sans pour autant interrompre le suivi. Un lien régulier est alors maintenu, même s'il est peu fréquent, afin de préserver la relation de confiance et de permettre au conseiller de repérer d'éventuels signaux faibles annonciateurs de difficultés.

Ce lien, constitue un levier essentiel pour pouvoir réintervenir rapidement en cas d'évolution de la situation. La qualité et la réactivité de l'intervention reposent sur une interconnaissance construite dans la durée, rendue possible par une relation de proximité entre le référent, la personne accompagnée et l'employeur.

Dans certains cas particuliers, il peut être décidé, sur demande de la personne ou de l'employeur, que l'accompagnement soit mis en veille pour une période définie. Durant cette période, aucune action d'accompagnement n'est conduite. Cette suspension temporaire ne constitue pas une sortie du dispositif. La période de veille est encadrée par les principes suivants :

- elle ne peut intervenir que sur demande explicite de la personne accompagnée ou, le cas échéant, sur proposition du conseiller emploi accompagné, avec l'accord formel de la personne ;
- elle ne constitue pas une sortie du dispositif d'emploi accompagné, cette situation est expressément portée à la connaissance du bénéficiaire et de son employeur ;
- elle est strictement limitée dans le temps, sa durée étant définie d'un commun accord et formalisée par écrit, notamment dans la convention individuelle d'accompagnement ou par avenant ;
- elle est assortie d'engagements clairs concernant les conditions et modalités de réactivation de l'accompagnement ;
- pendant la veille, aucune action d'accompagnement n'est conduite, hormis, le cas échéant, un contact ponctuel à visée d'information ou de soutien, dans le respect du souhait de la personne systématiquement documenté dans le dossier de suivi.

La mise en veille ne saurait être utilisée pour justifier une absence d'accompagnement actif au motif d'une stabilité apparente de la situation professionnelle. Dans ces cas, le maintien régulier du lien, même à faible intensité, reste impératif pour préserver la relation de confiance, sécuriser le parcours et prévenir les risques de rupture.

E. – *Sortie du dispositif*

La sortie du dispositif d'emploi accompagné doit s'inscrire dans le respect des principes fondamentaux qui régissent sa mise en œuvre : libre choix de la personne, primauté de l'autodétermination, continuité et adaptabilité de l'accompagnement. Sans durée prédéterminée, l'accompagnement se poursuit tant qu'il est nécessaire ou souhaité, selon une intensité modulable. La sortie ne peut donc résulter que de la volonté explicite de la personne, de circonstances administratives encadrées, ou d'une rupture durable du lien malgré les démarches de relance engagées par la plateforme.

Les motifs de sortie reconnus comme compatibles avec les finalités du dispositif sont les suivants :

A la demande de la personne accompagnée

Lorsqu'une personne exprime clairement son souhait de ne plus être accompagnée, ce choix est respecté. Il appartient au conseiller de s'assurer que la décision est éclairée, et d'informer la personne de la possibilité de maintien d'un accompagnement de faible intensité, qui peut être réactivé à tout moment en cas de besoin.

Déménagement hors du territoire d'intervention de la plateforme

Lorsque le nouveau territoire de résidence n'est pas couvert par une plateforme, le bénéficiaire sort du dispositif.

En dehors de ce cas, la plateforme doit veiller à créer les conditions de continuité du parcours en se rapprochant de la plateforme du nouveau département de résidence dans un objectif de facilitation du transfert du bénéficiaire.

Non renouvellement de la notification de la CDAPH ou du titre RQTH

Bien qu'elle mette fin à la base légale de l'intervention, cette situation doit être anticipée. La plateforme veille à accompagner la personne dans les démarches de renouvellement, et, en cas de refus, dans l'éventuel exercice d'un recours, si la poursuite de l'accompagnement est souhaitée.

Désengagement manifeste et durable de la personne accompagnée

Lorsqu'aucun lien ne peut être maintenu pendant une période minimale de six mois, malgré des sollicitations répétées par différents canaux (téléphone, courrier, courriel, tiers de confiance et déplacement au domicile), une sortie peut être envisagée. Cette situation doit faire l'objet d'une procédure formalisée et documentée, avec un examen attentif des causes possibles du silence, notamment lorsqu'il est susceptible de traduire une fragilité nécessitant un maintien du lien.

Décès : Ce motif entraîne la clôture administrative du parcours.

A l'inverse, certaines situations ne justifient en aucun cas une sortie du dispositif, sauf volonté expresse de la personne ou décision conjointe dans un cadre formalisé :

Motif de santé

Une difficulté de santé ne constitue pas un motif de sortie. Lorsque la personne le souhaite, une mise en veille temporaire peut être proposée afin qu'elle puisse se consacrer à ses soins, tout en maintenant un lien ponctuel et la possibilité de reprise de l'accompagnement.

Réorientation vers un autre dispositif (ESAT, entreprise adaptée, SIAE, etc.)

La plateforme ne peut en aucun cas initier une sortie du dispositif d'emploi accompagné sans accord explicite de la personne bénéficiaire. La réorientation vers un autre dispositif d'accompagnement ne constitue un motif de sortie que si elle résulte du choix explicite de la personne bénéficiaire. Avant toute sortie, il appartient à la plateforme de vérifier avec la personne que l'emploi accompagné ne correspond plus à son projet, dans le respect de son libre choix.

Décision unilatérale de la plateforme

Aucune sortie ne peut être décidée unilatéralement par la plateforme sans analyse circonstanciée, concertation avec la personne (ou son représentant), et traçabilité. Toute sortie doit reposer sur un motif valable, dans le respect du cadre légal et des principes fondamentaux de l'accompagnement.

V. – Modalités et mise en œuvre de la méthodologie de l'emploi accompagné

A. – Contenu du projet

Le projet des organismes mettant en œuvre la méthodologie de l'emploi accompagné, doit respecter les critères suivants :

1° *La description des actions de soutien à l'insertion durable* et de celles relevant de l'appui psycho-social, ainsi que les modalités d'entrée et de sortie du dispositif. Ces interventions sont mobilisées de manière évolutive, simultanée ou alternée, en fonction des besoins de la personne accompagnée et de l'employeur, sans logique de découpage par étapes ou modules prédéfinis.

Cet accompagnement intègre notamment toutes les actions listées au point 4 de ce document ;

2° *La description de la nature des activités et des prestations qu'ils proposent et visant à répondre aux besoins des employeurs*, incluant l'appui du conseiller en emploi accompagné dans une logique de coopération ou de médiation professionnelle. Cet appui vise notamment à : prévenir ou pallier les difficultés rencontrées dans l'exercice des missions confiées au travailleur handicapé ; s'assurer des modalités d'adaptation au collectif de travail notamment par la sensibilisation et la formation des équipes de travail ; évaluer et adapter le poste et l'environnement de travail ; faciliter la gestion des compétences et le parcours du travailleur handicapé en lien avec les acteurs de l'entreprise, dont le médecin du travail ;

3° *La présentation des entreprises privées et des administrations publiques avec lesquelles la personne morale gestionnaire de la plateforme d'emploi accompagné envisage d'intervenir sur le territoire considéré, ainsi que la stratégie déployée pour développer des coopérations nouvelles, notamment avec des employeurs n'ayant pas encore de pratiques inclusives*. Cette stratégie dépasse la seule sensibilisation : elle implique une démarche active de prospection, de construction de partenariats, d'identification des opportunités concrètes d'emploi en milieu ordinaire, et de soutien aux employeurs dans l'évolution de leurs pratiques. Elle mobilise des méthodes diversifiées

(appui à l'emploi sur mesure (5), valorisation des compétences transférables, mise en visibilité de la plus-value sociale et économique de l'inclusion, etc.), dans une logique de médiation professionnelle visant à sécuriser la relation de travail dès les premiers contacts ;

4° *La présentation des moyens mobilisés pour la mise en œuvre des actions* prévues aux alinéas précédents, notamment les effectifs, leur qualification et les compétences mobilisées, l'organisation retenue pour l'accompagnement du travailleur handicapé et de l'employeur par un même conseiller en emploi accompagné employé accompagné au regard du nombre de personnes susceptibles d'être accompagnées au titre d'une année ;

5° *La convention unique liant les différents opérateurs et services* parties à la plateforme départementale d'emploi accompagné ;

6° *Les modalités, de pilotage, de suivi et d'évaluation du dispositif* d'emploi accompagné, comportant des données quantitatives et qualitatives relatives aux profils des travailleurs handicapés et des employeurs accompagnés, à la file active, à la durée effective des accompagnements, aux sorties du dispositif et à leurs motifs, à la nature des prestations mobilisées ainsi qu'aux difficultés rencontrées, le cas échéant. Le suivi des indicateurs est réalisé par la personne morale gestionnaire conformément à un référentiel national.

Indicateurs
<p>Objectifs du suivi</p> <p>Les indicateurs ci-dessous ont pour objet de permettre un suivi national et territorial du déploiement du dispositif d'emploi accompagné, de documenter l'activité des plateformes, et d'évaluer la qualité de mise en œuvre au regard des principes fondamentaux définis à l'article L. 5213-2-1 du code du travail.</p> <p>Les données sont transmises trimestriellement par la personne morale gestionnaire (chef de file) via l'outil de pilotage national. Elles portent sur l'activité, les moyens mobilisés, le profil des personnes accompagnées et l'organisation des accompagnements.</p> <p>1. Indicateurs d'activité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre total de personnes accompagnées (à date) - Nombre de nouvelles admissions sur la période - Nombre de sorties sur la période, avec ventilation des motifs - Nombre de personnes en liste d'attente - Délai moyen entre la prescription (ou orientation) et l'entrée effective dans l'accompagnement - Intensités d'accompagnement de chaque personne accompagnée - Nombre de bénéficiaires en situation de veille (lien administratif uniquement, accompagnement en pause) - Temps total consacré aux interventions sur le lieu de travail <p>2. Indicateurs relatifs aux ressources mobilisées</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre total d'ETP affectés à la plateforme - Nombre d'ETP dédiés à l'accompagnement (référé emploi accompagné) - Nombre moyen de personnes suivies par conseiller (ETP) - Répartition du temps de travail des professionnels (accompagnement, coordination, gestion, partenariats) - Répartition des financements mobilisés (Etat, AGEFIPH, FIPHP, autres) - Formation : nature et nombre de formations délivrées dans l'année, nature et nombre de formations prévues pour l'année à suivre - Nombre de professionnels titulaire du titre professionnel « conseiller en emploi accompagné » <p>3. Indicateurs d'éloignement à l'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nature du handicap (catégorisation selon référentiel : psychique, TSA, trouble du développement intellectuel, cognitif, sensoriel, moteur, multiple...) - Durée de la période sans emploi avant l'entrée dans le dispositif (en mois ou années) - Durée totale en emploi sur l'ensemble de la vie professionnelle (estimée en ETP ou en années) - Niveau de formation initiale (niveau CAP, Bac, Bac + 2, etc.) - Statut administratif à l'entrée (demandeur d'emploi, ESAT, salarié, inactif...) <p>4. Indicateurs relatifs à l'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de bénéficiaires en emploi pendant la période - Répartition des employeurs : entreprise privée/fonction publique/travailleur non salarié - Nombre de contrats de travail en cours ou débutés pendant le trimestre - Nombre de stages, immersions ou autres formes de travail non rémunéré - Temps total consacré aux interventions sur le lieu de travail (par les professionnels) - Durée moyenne de maintien dans la même entreprise (pour les personnes en emploi) - Taux de maintien à 6 mois/12 mois/24 mois après l'entrée dans l'emploi - Nombre de ruptures d'emploi signalées pendant l'accompagnement

B. – Les caractéristiques attendues d'un conseiller en emploi accompagné

1) La formation

Le conseiller emploi accompagné, également désigné conseiller en emploi accompagné, occupe une fonction centrale et déterminante dans le dispositif. Il est l'interlocuteur unique de la personne accompagnée, de son employeur et de l'ensemble des partenaires mobilisés, et assure la coordination, la continuité et l'ajustement permanent de l'accompagnement, dans une logique de co-construction du parcours professionnel.

En raison de la nature de ses missions, ce professionnel doit posséder des compétences solides, tant dans le champ médico-social que dans le champ de l'emploi et de l'insertion. Pour cette raison, le métier est désormais reconnu au niveau national : le titre professionnel « *Conseiller en emploi accompagné* » est inscrit au **répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)** sous le code **RNCP37779**. Il correspond à un **niveau 6 de qualification** et atteste de la maîtrise des compétences spécifiques requises pour exercer cette fonction.

A terme, il est attendu que **l'ensemble des professionnels de l'emploi accompagné exerçant au sein des plateformes** soient titulaires de ce titre professionnel ou d'une certification reconnue comme équivalente par l'autorité nationale compétente. Cet objectif implique à la fois :

- le **recrutement de nouveaux professionnels déjà diplômés** ou engagés dans une formation certifiante au moment de leur prise de poste ;

- la **professionnalisation progressive des professionnels déjà en poste**, notamment par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou par des parcours adaptés.

Pour atteindre cet objectif dans des conditions soutenables pour les plateformes, un **plan de montée en compétences progressif** est proposé (cf. encadré ci-dessous). Il tient compte des contraintes opérationnelles et financières. La mise en œuvre de ce plan appelle de la part des opérateurs qu'ils se rapprochent de leurs OPCO dont le soutien sera central dans la réalisation de cette montée en compétence.

PLAN DE MONTÉE EN COMPÉTENCES DES PROFESSIONNELS DE L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

Objectif général

Le développement de l'emploi accompagné en France s'accompagne de la reconnaissance d'un nouveau métier structurant : celui de conseiller en emploi accompagné, également désigné conseiller emploi accompagné. Ce métier fait désormais l'objet d'un titre professionnel inscrit au RNCP (code RNCP37779), de niveau 6, qui atteste des compétences spécifiques nécessaires à l'accompagnement vers et dans l'emploi selon les principes fondamentaux du modèle.

L'objectif visé à terme est que l'ensemble des professionnels exerçant au sein des plateformes d'emploi accompagné soient titulaires de ce titre professionnel, ou d'une certification reconnue comme équivalente par l'autorité nationale compétente.

1. Calendrier de mise en œuvre

➤ A compter du 1^{er} janvier 2026 :

- Toute personne recrutée pour exercer une fonction de conseiller en emploi accompagné devra :
 - être titulaire du titre professionnel ou d'un diplôme équivalent ; ou
 - avoir engagé, dans l'année suivant sa prise de poste, une formation certifiante permettant l'obtention de ce titre.

➤ Professionnels déjà en poste au 1^{er} janvier 2026 :

- Un plan de professionnalisation sur cinq ans est mis en œuvre, visant à permettre à chaque professionnel non diplômé d'accéder à la certification par une formation adaptée.
- Sur une base estimée de 600 professionnels en poste, ce plan implique la certification d'environ 120 professionnels par an, soit en moyenne un professionnel par an et par plateforme.
- Les gestionnaires de plateformes construisent un planning de déploiement interne, en lien avec les ressources disponibles et les exigences de continuité de service.

2. Modalités de mise en œuvre

- Les parcours de formation peuvent prendre des formes diversifiées : formation continue, formation en alternance, dispositifs modulaires progressifs.
 - Le positionnement préalable des professionnels est encouragé afin d'adapter les parcours aux acquis.
 - Il est attendu que opérateurs composant la plateforme s'appuient sur des organismes de formation habilités à délivrer le titre professionnel, ainsi que sur les acteurs institutionnels pouvant accompagner la dynamique (services de l'Etat, OPCO, partenaires du secteur...).
- a) Formation des fonctions d'encadrement
- Les personnes assurant des fonctions de **pilotage ou de coordination** au sein des plateformes doivent bénéficier d'une formation spécifique, leur permettant :
- d'acquérir une compréhension approfondie des principes fondamentaux du modèle de l'emploi accompagné ;
 - de maîtriser les exigences méthodologiques, déontologiques et organisationnelles associées ;
 - de garantir une mise en œuvre fidèle, cohérente et éthique du dispositif, tant dans sa dimension stratégique que dans son organisation opérationnelle.

b) Suivi et pilotage

Le déploiement du plan de professionnalisation fait l'objet d'un suivi annuel, via un indicateur intégré aux données de pilotage du dispositif. Ce suivi permet de mesurer le rythme de progression de la professionnalisation du dispositif à l'échelle nationale.

Enfin, les fonctions d'encadrement – chefs de service, responsables de dispositif, chefs de file – doivent également faire l'objet d'une formation spécifique, afin de garantir la bonne compréhension des fondements du modèle de l'emploi accompagné, ainsi que des exigences méthodologiques et éthiques qui en découlent. Cette formation des cadres conditionne la qualité du pilotage stratégique et opérationnel des plateformes départementales et leur capacité à préserver l'intégrité du dispositif.

2) L'accompagnement assuré par un conseiller unique

L'emploi accompagné repose sur le principe d'un conseiller unique pour chaque personne accompagnée. Ce professionnel, également désigné conseiller en emploi accompagné, est l'interlocuteur principal de la personne, de son employeur et des partenaires mobilisés. Il assure la coordination, la continuité et l'ajustement de l'accompagnement tout au long du parcours, dans une logique de relation de confiance et d'individualisation de l'accompagnement.

Le conseiller exerce sa mission au sein d'une équipe de professionnels dédiée bénéficiant d'une coordination centralisée au sein de la plateforme, qui permet notamment la continuité du suivi en cas d'absence et la mise en commun des expertises utiles à la diversité des situations rencontrées. Cette organisation vise à prévenir l'isolement professionnel et à soutenir la qualité de l'accompagnement. Pour assurer pleinement ses fonctions, chaque équipe doit disposer de temps formalisés de coordination, de supervision et d'analyse de pratiques, à la fois collectifs et individuels, permettant aux référents de bénéficier d'un appui réflexif, décisionnel et opérationnel.

Le nombre de personnes accompagnées par le conseiller (ETP) n'excède pas 20 personnes hors veille (cf. paragraphe D « durée de l'accompagnement »), afin de préserver les conditions d'un accompagnement réactif et intensif dans les phases délicates de l'insertion (recherche d'emploi, embauche, prise de poste, intervention de sécurisation ...). De même, le conseiller se doit aussi d'être préventif (anticipation des évolutions du poste de travail ou de l'activité professionnelle, imaginer les évolutions de carrière possible ou de reconversion). Ce ratio de 20 personnes par conseiller correspond aux standards observés dans les autres pays européens et prend déjà en compte le fait que toutes les personnes accompagnées ne nécessitent pas la même intensité d'accompagnement.

Les professionnels recrutés doivent faire preuve d'une forte autonomie, de capacités d'analyse et d'adaptation, de réflexivité, d'une aisance à travailler en réseau et d'une très bonne connaissance du monde de l'entreprise et des employeurs du secteur public. Ils doivent notamment maîtriser :

- en matière d'accès à l'emploi : la capacité à établir une relation de confiance avec les employeurs, à analyser une organisation de travail, à négocier les conditions du poste et à articuler les besoins de l'entreprise avec les compétences de la personne accompagnée (appui à l'emploi sur mesure [6] par exemple) ;
- en matière de maintien dans l'emploi : l'aptitude à construire une relation de qualité avec l'encadrement de proximité, à anticiper les évolutions du travail, et à intervenir en continu pour soutenir la sécurisation du parcours ;
- dans la relation de partenariat : la capacité à mobiliser les acteurs du territoire, à coordonner les appuis externes, et à intervenir de manière ajustée dans les environnements professionnels.

3) En matière de compétence, ils doivent maîtriser l'ensemble des compétences prévues dans les blocs de compétence visés au RNCP37779B [C01, C02, C03]. La fréquence et durée des rencontres avec le bénéficiaire

L'évaluation des capacités du candidat au travail a lieu dans la durée, ce qui permet d'apprécier la dynamique de la progression. Tant que le processus n'est pas achevé, le conseiller offre un soutien individualisé et un accompagnement continu, ce qui ne signifie pas permanent, mais autant que de besoin. La fréquence des contacts peut augmenter ou diminuer en fonction des besoins de la personne. Les rencontres s'effectuent majoritairement au service ou sur le lieu de travail mais également au domicile ou encore sur tout autre lieu à la convenance de la personne.

A titre de repères, il est proposé de se référer à une typologie simple « *d'intensité* » de l'accompagnement selon 4 niveaux :

- accompagnement intensif : plus de 12 h/mois ;
- accompagnement régulier : de 8 à 12 h/mois ;
- accompagnement de suivi : de 2 à 8 h/mois ;
- accompagnement allégé : moins de 2 h/mois.

L'accompagnement peut varier en fonction des besoins exprimés : régulier au début, passer dans une mode de suivi moins important ou devenir intensif de nouveau à certains moments, selon les besoins repérés, exprimés par la personne accompagnée et son employeur. A titre d'exemple, dans le cadre de l'accompagnement allégé, un lien est maintenu même à distance, pour une sécurisation de la personne et de l'employeur. En tout état de cause, la personne bénéficie d'un entretien *a minima* une fois par trimestre par son conseiller.

Il convient d'être particulièrement attentif sur le contenu de l'accompagnement dans l'emploi car c'est précisément dans cette phase que l'emploi accompagné se distingue des autres dispositifs d'accompagnement de droit commun.

4) Un accompagnement « entre emploi »

L'emploi accompagné s'inscrit dans une logique de parcours professionnel : l'accompagnement ne se limite pas à la présence dans l'emploi, mais se poursuit y compris en cas de rupture, de transition ou d'évolution professionnelle.

Le conseiller emploi accompagné demeure engagé aux côtés de la personne, même après une fin de contrat (licenciement, démission, contrat non reconduit, projet de mobilité...), tant que celle-ci souhaite poursuivre son accompagnement. Il l'appuie dans la définition d'un nouveau projet, l'identification d'opportunités professionnelles, la reprise d'une recherche d'emploi, et la préparation d'une nouvelle intégration.

Ce principe s'appuie sur la logique « *placer - former* », qui fait de l'emploi un levier de développement de compétences, d'autonomie et de confiance. A ce titre, les premières années d'emploi accompagné peuvent être marquées par une instabilité professionnelle : alternance de contrats courts, ruptures, reprises, ajustements... Ces phases sont constitutives du processus de consolidation. Les études et retours d'expérience montrent que la stabilisation dans l'emploi intervient souvent après un accompagnement dans la durée, parfois de plusieurs années.

Le maintien du lien entre deux emplois constitue un élément essentiel du dispositif, Il garantit une continuité de l'appui et une sécurisation durable du parcours professionnel.

C. – Formalisation de la réponse en cas de nouvel appel à candidature

Dans le cadre de leur réponse, les organismes candidats devront présenter de manière synthétique les éléments suivants :

1) Organisation du porteur principal

- l'identification du chef de file ;
- l'historique, le projet stratégique ou associatif du porteur, et les moyens humains, matériels et organisationnels mobilisés spécifiquement pour le dispositif ;
- les ressources nouvelles affectées au projet par rapport au fonctionnement antérieur (ETP, fiches de poste, horaires, mutualisations, etc.).

2) Partenaires co-porteurs de la plateforme

Pour chaque partenaire engagé dans la convention :

- une brève présentation (historique, spécificités, domaines d'expertise) ;
- les moyens mobilisés (humains, logistiques, techniques) ;
- la valeur ajoutée apportée à la plateforme, en termes d'expertise, de maillage territorial ou d'accès à des publics spécifiques.

3) Expertise collective de la plateforme

- la couverture territoriale effective (ancrage local, accessibilité pour les bénéficiaires, articulation infra-départementale éventuelle) ;
- les compétences spécifiques en matière de handicap, y compris les handicaps psychiques, cognitifs, sensoriels ou rares ;
- le profil des personnes dédiées à l'accompagnement des travailleurs handicapés au dispositif d'emploi accompagné (fiches de poste, *curriculum vitae* et diplômes d'emploi accompagné éventuellement) ;
- les conditions matérielles et logistiques de fonctionnement du dispositif (locaux, véhicules, matériel...) ;
- les ressources médico-sociales et sanitaires mobilisables (internes ou partenaires) ;
- les capacités à intervenir dans des contextes variés (ruralité, zones peu denses, bassins d'emploi en tension...).

4) Fonctionnement de la plateforme d'emploi accompagné

- les modalités de coordination entre partenaires : répartition des rôles, instances de pilotage, procédures communes ;
- l'organisation du management et de la supervision de l'équipe-projet ;
- les modalités d'articulation avec les prescripteurs (SPE, MDPH) et les procédures d'admission et de contractualisation ;
- les dispositions assurant la continuité et la traçabilité de l'accompagnement, y compris en cas de changement de conseiller ou de relais entre partenaires ;
- les mesures prévues pour garantir la protection des données personnelles, en particulier celles relatives à la santé ou au handicap, dans le respect du RGPD (sécurisation, gestion des accès, information des personnes accompagnées).

D. – *Coopérations et partenariats*

1) Conditions et qualités requises pour être personne morale gestionnaire d'une plateforme départementale d'emploi accompagné - chef de file

Le chef de file est la personne morale désignée pour coordonner la plateforme départementale d'emploi accompagné. Il est le garant du respect du présent cahier des charges au sein de la plateforme.

Outre la gestion de sa propre file active de personnes accompagnées, il porte la responsabilité de la gestion administrative et financière de la plateforme emploi accompagné, du suivi qualitatif et quantitatif des accompagnements, mais aussi du lien avec les autorités compétentes. A ce titre, il rend notamment compte de l'utilisation des crédits auprès des commanditaires. Il est chargé d'assurer la mise en œuvre des orientations issues des dialogues de gestion auprès de l'ensemble des opérateurs composant la plateforme.

Peut être désigné chef de file tout organisme membre de la plateforme, sous réserve de :

- respecter l'ensemble des exigences du présent cahier des charges ;
- avoir signé la convention unique mentionnée à l'article L. 5213-2-1 du code du travail ;
- démontrer une capacité organisationnelle, technique et financière à assurer les fonctions de coordination, de gestion budgétaire, de reporting, et de garantie de qualité du service rendu ;
- être désigné par consensus formalisé au sein de la plateforme, dans des conditions validées par le préfet de région ou son représentant.

Le chef de file assure :

- la consolidation et la transmission des données de suivi ;
- la coordination des interventions des partenaires de la plateforme ;
- le pilotage stratégique du dispositif à l'échelle départementale ;
- la professionnalisation de la plateforme, en veillant à la formation des professionnels. A ce titre, il s'assure que chaque membre de la plateforme propose un plan de formation ;
- la représentation de la plateforme auprès des institutions, des financeurs et des instances de gouvernance ;
- la capitalisation et la diffusion des bonnes pratiques auprès des membres de la plateforme ;
- la modélisation des procédures mises en place au sein de la plateforme ainsi que leur diffusion auprès des autres membres.

Pour assurer la sécurité des données traitées et transmises par la plateforme départementale, le chef de file en lien avec les autres opérateurs veille à ce que les systèmes d'information utilisés sont conformes au RGPD, en particulier concernant les données de santé conformément aux réglementations en vigueur et les principes directeurs de l'emploi accompagné indiqués dans le présent cahier des charges.

Ce rôle s'exerce dans un esprit de coopération renforcée avec l'ensemble des acteurs garantissant que les fonctions du chef de file s'exercent dans celles des partenaires.

Exemple de critères : Consensus parmi les autres structures, ressources administratives (collecter, agrégé et rendre compte de l'activité départemental et de la qualité du service rendu, répartition des ressources et de l'utilisation des ressources)

2) Trois principes fondamentaux doivent être mis en œuvre par les plateformes départementales d'emploi accompagné

- la subsidiarité devant garantir le fait que les co-porteurs des plateformes emploi accompagné ne se substituent pas aux missions et compétences des partenaires de droit commun ;
- la facilitation génératrice de liens entre le champ médico-social et le champ de l'emploi (échange d'information, liens avec les autres dispositifs existants tels que les ESAT hors les murs, ESAT de transition, ...);
- l'élargissement progressif des co-porteurs aux acteurs experts de l'insertion et du maintien dans l'emploi.

L'articulation avec les dispositifs existants en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés doit être précisée par le porteur de la plateforme départementale. Les organismes doivent démontrer leur connaissance du territoire, des publics présents et des partenaires locaux.

La plateforme d'emploi accompagné est en rapport constant avec les autres structures d'accompagnement, les professionnels dont les équipes thérapeutiques intervenant autour de la personne (CMP, SAMSAH, SAVS, ...) afin de prévenir toute rupture dans l'accompagnement, et permettre la meilleure adaptation de l'environnement de travail.

VI. – Modalités de suivi, d'évaluation et de régulation des organismes participant à la plateforme « emploi accompagné »

Le dispositif d'emploi accompagné fait l'objet de suivi et d'évaluation réguliers, dans le but d'assurer un pilotage national et régional, d'améliorer la qualité du service rendu aux personnes accompagnées et à leurs employeurs, et de favoriser la conformité des pratiques aux principes fondamentaux du dispositif.

Cette régulation repose sur deux composantes complémentaires :

A. – Les données de pilotage

Chaque plateforme d'emploi accompagné transmet, selon un calendrier défini par le comité de pilotage national, des données régulières via l'outil de pilotage dédié.

Ces données portent sur :

- les personnes accompagnées (profil, statut, handicap, modalités d'entrée et de sortie, situations professionnelles et de formation, accompagnement médico-social complémentaire, niveau d'intensité de soutien, etc.) ;
- leur parcours d'accompagnement (durée, variation d'intensité, ruptures ou transitions, types de prestations mises en œuvre, événements marquants) ;
- les ressources mobilisées par la plateforme (nombre de professionnels et d'ETP, nature des fonctions, répartition par mission, etc.) ;
- les éléments financiers (montants alloués, financements complémentaires, dépenses réalisées, ventilation des coûts, etc.) ;
- les employeurs (profil, statut, secteur d'activité...).

Ces données ont pour finalité de permettre un pilotage national et régional éclairé du dispositif, de documenter le travail réalisé, d'objectiver les moyens mobilisés, et de contribuer à l'évaluation de l'impact de l'emploi accompagné sur les parcours des personnes concernées.

B. – L'évaluation périodique

Indépendamment des données de pilotage, les plateformes d'emploi accompagné doivent faire l'objet d'évaluations qualitatives périodiques. Réalisées par un tiers externe, ces évaluations visent à apprécier la qualité de mise en œuvre du dispositif, au regard de ses principes fondamentaux et de ses effets concrets pour les personnes accompagnées comme pour les employeurs.

Elles portent notamment sur :

- la continuité de l'accompagnement ;
- la qualité du lien avec les employeurs ;
- la pertinence des appuis mobilisés ;

- l’effectivité du soutien dans l’emploi ;
- la prise en compte des aspirations des personnes ;
- l’évolution des parcours.

L’objectif est de favoriser une culture de l’amélioration continue, centrée sur les résultats pour les personnes, sans dériver vers une logique de performance quantitative. Les résultats de ces évaluations devront être analysés en comité de pilotage et donner lieu, le cas échéant, à des plans d’amélioration.

-
- (1) L’enquête Emploi de l’INSEE de 2023.
 - (2) RNCP 37779.
 - (3) Code du travail, article D. 5213-90.
 - (4) Décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022.
 - (5) Pratique également évoquée sous le terme de « *job carving* ».
 - (6) Pratique également évoquée sous le terme « *job carving* ».