



**Centre de Ressources
de l'Emploi Accompagné**

Mesure d'impact du Centre de Ressources du CFEA



Rapport d'impact

Mai 2025

Rapport d'impact du Centre de Ressources du CFEA

Contenu de ce document

Le présent document constitue **le rapport de l'étude d'impacts du Centre de Ressources du CFEA**, réalisée entre septembre 2024 et avril 2025 et financée par Malakoff Humanis et la Fondation Malakoff Humanis.

Cette étude visait à **étudier la pertinence et l'efficacité du programme** auprès des professionnels de l'Emploi Accompagné, employeurs et personnes en situation de handicap.

Pour la clarté du propos, une **synthèse de l'étude est proposée dans les slides 10 à 16**. Le détail des données recueillies est ensuite présenté.

1

Synthèse de l'étude

2

Méthodologie

3

**Les impacts sur les professionnels
de l'Emploi Accompagné**

4

**Les autres parties prenantes : employeurs et
personnes en situation de handicap**

5

Conclusion



1

Synthèse de l'étude



Synthèse

L'étude en 8 points clés

1 Quatre OBJECTIFS principaux guident l'étude d'impact menée par le Centre de Ressources du CFEA



Mesurer les effets et impacts du Centre de ressources sur les Professionnels de l'Emploi Accompagné et identifier de potentiels effets sur les Employeurs et les Personnes accompagnées

Documenter les besoins des Employeurs, des Personnes accompagnées et des Professionnels

Identifier les formats et contenus les plus utilisés et utiles pour les bénéficiaires du Centre de Ressources

Nourrir la réflexion stratégique sur l'évolution de l'offre du Centre de Ressources

2 L'étude repose sur une METHODOLOGIE MIXTE, c'est-à-dire qu'elle s'appuie sur...



1 ...une analyse QUALITATIVE

5 entretiens avec 3 Professionnels ; 1
Personne accompagnée ; 1 Employeur

Des questions ouvertes posées dans

3 questionnaires auprès des :
Employeurs : 2 réponses
Personnes accompagnées : 6 réponses
Professionnels : ~100 réponses aux
questions ouvertes

2 ...une analyse QUANTITATIVE

D'1 questionnaire auprès des Professionnels de l'Emploi Accompagné

- **103** réponses
- Un taux de réponse de **12%** et un taux d'achèvement de **100%**
- Une marge d'erreur de **9%** par rapport à la population de professionnels bénéficiaires du CdR du CFEA, (répondant aux attentes des principales parties prenantes du CFEA)
- Une analyse reste à construire ensemble sur la **représentativité de l'échantillon** en termes de caractéristiques (profil, profil des structures dont ils sont issus,...)
- Une **limite** concernant la réalisation d'analyses de sous échantillons (ex : 15 réponses de coordinateurs ne permettant pas de conclure sur les questions les concernant exclusivement)

Synthèse

L'étude en 8 points clés

3

Le PROFIL des répondants à l'enquête par questionnaire



1 Les professionnels

74% sont des **femmes**
80% sont des **conseillers** et 15% des coordinateurs (5% « autre »)
76% ont suivi une **formation spécifique** à l'Emploi Accompagné

2 Les structures au sein desquelles ils travaillent

95% travaillent au sein d'un dispositif **conventionné**
48% au sein d'une structure de **taille inférieure à 5 conseillers**
 Près de **60 départements** représentés

3 Leurs relations au Centre de Ressources

93% connaissent le **Centre de ressources**, 7% en ont entendu parler
 Parmi eux, **98%** le **consultent** et **90%** **utilisent ses ressources**
47% ont participé à au moins un GEP,
62% assisté à au moins un webinaire

NB : Les handicaps les **moins accompagnés** par les structures:
 Déficiences motrices (**35%** des structures)
 Déficiences intellectuelles (**79%**)

4

Les DIFFICULTÉS rencontrées par les professionnels de l'Emploi Accompagné



1 Les difficultés principales

42%
Accéder aux outils
 mobilisables dans le cadre de son activité professionnelle

40%*
Trouver les informations
 relatives à son activité professionnelle

1

2

*Pour 40% des professionnels, il serait difficile ou très difficile de trouver des informations relatives à son activité professionnelle sans le CDR

Nouer et entretenir les relations avec les employeurs

« Je pense que la formation des conseillers pourrait être améliorée sur la connaissance de l'entreprise » - Un Employeur

« Je sais qu'il y a beaucoup de collègues qui sont en difficulté sur la prospection »

Un Conseiller en EA

« C'est l'accompagnement [des entreprises] dans la durée que je trouve compliqué. Comment entretenir le lien au quotidien alors que tout va bien mais qu'il faut rester vigilant ? »
 Un Conseiller en EA

2 A l'inverse, certains éléments n'apparaissent pas comme des difficultés majeures pour les professionnels :

- Seuls **16%** des répondants déclaraient **ne pas se sentir légitimes** pour **réaliser un accompagnement en entreprise** AVANT de bénéficier des actions du CDR du CFEA
- Seuls **19%** des répondants rencontrent des difficultés liées à la **formation des équipes**

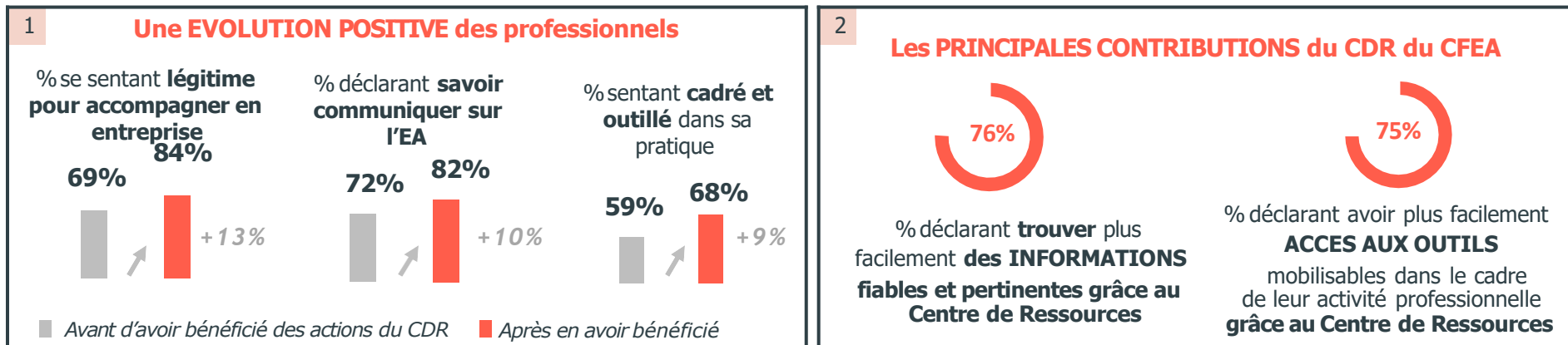
3 Les principales motivations à utiliser le CDR du CFEA :

- « Me tenir informé sur les actualités de l'EA » (**87%**)
- « Découvrir des outils mobilisables dans le cadre de l'accompagnement » (**83%**)

Synthèse

L'étude en 8 points clés

5 Les EFFETS du Centre de Ressources du CFEA sur les professionnels de l'Emploi Accompagné



3 Les autres EFFETS les plus prégnants		4 Les EFFETS apparaissant plus nuancés	
Grâce aux actions du Centre de Ressources du CFEA....	%de professionnels	Grâce aux actions du Centre de Ressources du CFEA....	%
«...j'ai été conforté dans ma pratique de l'EA »	69%	«...j'ai développé mes connaissances/compétences pour réaliser mes missions en lien avec les employeurs »	44%
«...j'ai développé mes connaissances/compétences sur le cadre institutionnel/réglementaire de l'EA »	69%	«...j'ai développé mes connaissances sur les différents types de handicap »	28%
«...je sais ou trouver des réponses à mes questions liées à mon activité »	68%	«...j'ai développé mes capacités à convaincre les employeurs »	21%
«...j'ai ajusté ma pratique professionnelle »	56%		
«...je gagne du temps dans ma pratique professionnelle »	54%		

Synthèse

L'étude en 8 points clés

6

Les principaux IMPACTS du Centre de Ressources du CFEA



1

Des indices forts d'une CONTRIBUTION au secteur de l'Emploi Accompagné...

Une forte contribution du Centre des Ressources à la diffusion des bonnes pratiques de l'Emploi Accompagné



% estimant que le Centre de Ressources contribue à la **diffusion des bonnes pratiques de l'Emploi Accompagné**

« Mon instinct est qu'il y a une difficulté à penser le savoir être des conseillers et que le CFEA, par le biais de ses ressources, peut aider à faire changer les choses à certains endroits » - Un professionnel de l'Emploi Accompagné

Un rôle à jouer dans le développement de l'EA

% de professionnels estimant que le centre de ressource contribue au **développement de l'EA en termes de...**



41%

...**démocratisation** du recours à l'EA par les employeurs



33%

...augmentation du **nombre de places disponibles** dans les dispositifs d'EA

NB : Ces chiffres sont à mettre en perspective avec la confusion existante entre le Centre de Ressources du CFEA et le CFEA.

2

...permettant, dans certains cas, des IMPACTS VISIBLES pour les bénéficiaires finaux du CFEA



29%

% déclarant que l'**accompagnement proposé AUX ENTREPRISES** est plus **pertinent** grâce au Centre de Ressources



36%

% déclarant que l'**accompagnement proposé aux PERSONNES ACCOMPAGNÉES** est plus **pertinent** grâce au Centre de Ressources



32%

% déclarant **ACCROITRE L'IMPACT** de leurs actions sur les personnes **accompagnées** grâce au Centre de Ressources du CFEA

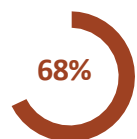
Synthèse

L'étude en 8 points clés

7 La PERTINENCE des activités du Centres de Ressources du CFEA et les pistes d'amélioration identifiées



1 La MOBILISATION des ressources du CDR du CFEA



% utilisant le **Centre de Ressources de façon mensuelle, hebdomadaire, ou plus.**

Les ressources les plus utilisées :

- **68%** - Les fiches pratiques
- **63%** - Les supports de communication
- **55%** - Le calendrier des événements
- **47%** L'annuaire des professionnels

2 L'ADAPTATION des formats et du contenu du CDR et des Webinaires



CDR

Webinaires

Adaptation aux besoins des professionnels en termes de :

1. Contenu :	63%	65%
2. Format :	71%	88%

► **59%** des répondant trouvent facilement les ressources dont ils ont besoin sur le site du CDR

3 Les limites et pistes d'amélioration

- Sur le **plan technique**, des irritants et des questions sur l'ergonomie du site (*difficultés à trouver des ressources & informations, bugs techniques, ...*)
- En termes de **formats**, une demande de davantage de rencontres en présentiel et des ressources en format vidéo

Les facteurs clés de succès

- ✓ La **personnalisation des ressources** proposées
- ✓ L'**exhaustivité des ressources** proposées
- ✓ L'**expertise et l'écoute** des équipes du CFEA

4 Témoignages de professionnels de l'Emploi Accompagnés

« Comme on peut **personnaliser certains outils**, c'est un vrai gain de temps »

« [Les membres de l'équipe du CDR du CFEA] ont **une écoute fine**, ils entendent les paroles des professionnels. Il y a toujours un lien avec le terrain qui est fait »

« **Merci pour votre investissement**, il est essentiel pour moi ! »

« **Je ne trouve pas le site instinctif**. J'ai toujours du mal pour trouver le forum par exemple. »

Synthèse

L'étude en 8 points clés

8

Les ENJEUX STRATÉGIQUES évoqués en entretiens et les pistes d'actions citées [1/2]



Contexte : l'EA est décrit comme un dispositif « nouveau », peu et mal connu des entreprises. Dans ce cadre, le métier de CEA peu être perçu comme encore insuffisamment « cadré » avec des interrogations autour du périmètre du métier et de l'équilibre des attentions entre employeur et personnes accompagnées.

1



Renforcer L'ENGAGEMENT du CDR en faveur d'un certain type d'Emploi Accompagné

- Interroger les missions / la raison d'être du CDR pour l'aligner avec les prises de position et le plaidoyer du CFEA en faveur de certaines modalités d'EA.
- Décliner en outils la vision de l'EA selon le CFEA (approche « Canadienne » ou « multi- référence ») : « charte de l'EA », grille d'auto- évaluation, etc. pour impulser de façon plus « proactive » des changements de pratiques.

2



Centrer d'avantage les efforts des équipes vers la COMMUNICATION sur le dispositif d'EA vis-à-vis des employeurs

- En lien avec les missions du CFEA, **renforcer l'action institutionnelle & partenariale** et la présence des équipes au sein des événements et instances autour de l'emploi des personnes en situation de handicap.
- **Exemples cités** : Cap Emploi, Agefiph –URRH-, PMSM, Tremplin Handicap, HelloHandicap, organisation d'une conférence nationale sur l'EA...

3



COMPLÉTER l'offre actuelle du Centre de Ressources

- Exemple de ressources / formations pouvant compléter l'offre actuelle :**
- Prospection d'employeurs
 - Communication / liens avec l'employeur
 - Gestion d'une base clientèle
 - Cadre éthique autour de l'accompagnement
- Possibilité de mobiliser la statut d'OF pour proposer « en propre » certaines de ces formations OU d'orienter vers d'autres structures.**

4



FIABILISER techniquement le Centre de Ressources

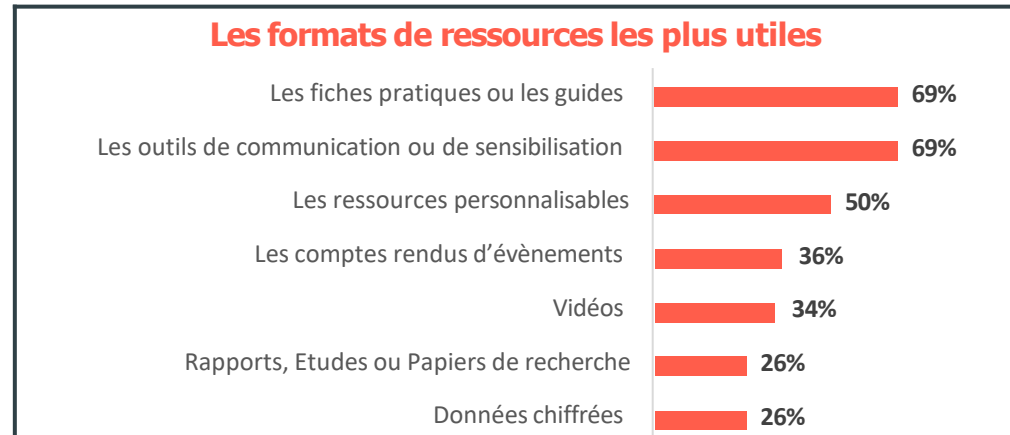
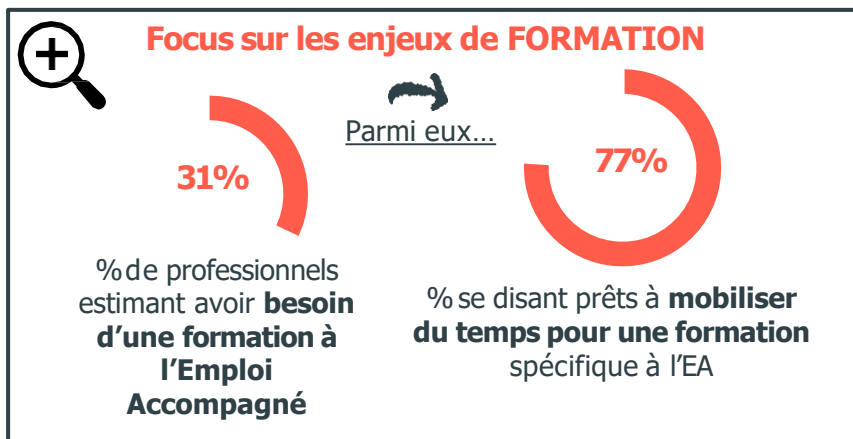
- Poursuivre les travaux engagés de :**
- Elimination progressive des irritants et correction des bugs.
 - Amélioration de l'ergonomie du Centre de Ressource afin de favoriser la recherche de documents.

Synthèse

L'étude en 8 points clés

9

Les ENJEUX STRATÉGIQUES évoqués en entretiens et les pistes d'actions citées [2/2]



Focus sur les enjeux 1 & 3 - témoignages de professionnels

1 Renforcer L'ENGAGEMENT du CDR en faveur d'un certain type d'Emploi Accompagné

« Transmissions de valeurs et des l'objectifs de l'EA (pour qui? pourquoi? comment?) »

« Former l'ensemble de l'équipe aux fondamentaux de l'EA pour les "respecter" et partager une culture/vision commune »

« Je les attends sur leur rôle d'influence, de l'ordre de la structuration du métier, des choses à faire notamment en identifiant clairement les axes de l'Emploi Accompagné. De façon à ce qu'il y ait quelque chose de clair permettant de structurer le métier »

3 COMPLÉTER l'offre actuelle du Centre de Ressources

« Sur la prospection employeur, je ne sais pas trop comment le CDR pourrait nous être utile, sauf s'il devenait un Centre de Formation »

« Cela pourrait être intéressant d'avoir des éléments sur les compétences "annexes" : Comment gérer une base clientèle (les employeurs) ? ; Comment communiquer ? Forcément on s'éloigne du métier, c'est secondaire. Ça serait un travail titanesque »

« Techniques de communication et d'accompagnement avec l'employeur »



Méthodologie



Méthodologie

Rappels sur le Centre de Ressources du CFEA

Le Centre de Ressources en bref

- Le **CFEA** (Collectif France Emploi Accompagné), créé en 2014, est la tête de réseau **de l'Emploi Accompagné**. En faisant le lien entre le terrain et l'Etat, il assure **la reconnaissance et la promotion des principes et postures de l'Emploi Accompagné** en France.
- Le Centre de Ressources du CFEA, lancé en mai 2023, a comme mission de rassembler et diffuser l'information nécessaire à l'amélioration et l'accessibilité de l'Emploi Accompagné.
- Il s'adresse à **3 cibles** : (1) les professionnels de l'Emploi Accompagné (structures conventionnées ou non) ; (2) les personnes accompagnées et (3) les employeurs.

Ses principaux bénéficiaires



Les professionnels de l'Emploi Accompagné

- Le Centre de Ressources du CFEA s'adresse aux conseillers, coordinateurs ou directeurs de services et **travaillant dans des dispositifs conventionnés ou non conventionnés**.
- Il doit leur permettre **d'améliorer leur accompagnement** vers et dans l'emploi.



Pour les employeurs

- Le Centre de Ressources du CFEA s'adresse à tous les employeurs.
- Il doit leur permettre de modifier leurs **pratiques** en lien avec le recrutement, l'intégration et le maintien des collaborateurs en situation de handicap, en particulier dans le cadre de dispositifs d'Emploi Accompagné.



Pour les personnes accompagnées

- Le Centre de Ressources du CFEA s'adresse à toutes les personnes en situation de handicap (PSH), en particulier celles **bénéficiant du dispositif d'Emploi Accompagné**, en grande majorité des personnes en situation de handicap.
- Il doit leur permettre de **s'épanouir dans l'emploi**.

Impacts recherchés détaillés dans la théorie du changement page 7

Méthodologie

Rappels sur le Centre de Ressources du CFEA

Qui sont les 3 cibles du Centre de Ressources de l'Emploi Accompagné ?

Les professionnels de l'Emploi Accompagné

Les **premiers bénéficiaires directs du Centre de Ressources** sont les professionnels de l'Emploi Accompagné (conseillers, coordinateurs ou directeurs de dispositif), **travaillant dans des dispositifs conventionnés ou non conventionnés.**

Les **professionnels de l'Emploi Accompagné** sont des travailleurs sociaux formés spécifiquement à l'Emploi Accompagné ou non.

Les personnes accompagnées

Les personnes bénéficiant du dispositif de l'Emploi Accompagné sont des **personnes en situation de handicap** ; ayant plus de 16 ans ; bénéficiant d'une RQTH (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé) et ayant un projet professionnel en milieu ordinaire.

Ils peuvent être en emploi ou à la recherche d'emploi et ne trouvent pas de réponse adaptée à leur problématique dans l'offre existante.

Dans les faits, les personnes accompagnées sont majoritairement des **porteurs de troubles cognitifs ou psychique, de TSA (trouble du spectre autistique) ou d'un handicap mental léger**. En 2024, 37% des personnes accompagnées sont atteintes de troubles du psychisme (1).

En termes d'âge, la majorité (66%) d'entre eux ont entre 16 et 35 ans (1).

Les employeurs

En France, **toutes les entreprises et employeurs du service public** peuvent avoir recours à l'Emploi Accompagné. (2)

De fait, les entreprises employant des personnes dans le cadre du dispositif d'Emploi Accompagné sont **hétérogènes en termes d'effectif, de secteurs et de maturité en termes de gestion de la diversité**. (1)

(1) Suivi de l'Emploi Accompagné au 30 juin 2024

(2) L'Emploi Accompagné, un outil d'intégration pour les entreprises, CCAH, 2021

Méthodologie

Questions évaluatives traitées dans le présent rapport

1

Pour les **professionnels de l'Emploi Accompagné**

Etude des BESOINS, de l'EFFICACITÉ et de la PERTINENCE

- Quelles sont les **principales difficultés rencontrées** par les professionnels de l'Emploi Accompagné dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle ?
- Dans quelle mesure les contenus et formats des ressources du Centre de Ressources **permettent aux acteurs de terrain de s'approprier les outils et bonnes pratiques partagés** ?
- Les contenus et formats des ressources du Centre de Ressources **permettent-ils de générer les effets et impacts souhaités ou attendus** ?

2

Pour les **employeurs** et les **personnes accompagnées**

Etude des BESOINS, de la PERTINENCE & de l'EFFICACITÉ

- Quelles sont les **principales difficultés** rencontrées par les personnes accompagnées ? Quels sont les **principaux besoins** des employeurs ?
- L'accès aux Centre de Ressources du CFEA produit-il des changements concrets dans la situation des personnes accompagnées et des employeurs (Effets & impacts) ? Lesquels ?

3

Nourrir la réflexion stratégique du Centre de Ressources du CFEA

- Comment le Centre de Ressources du CFEA peut-il faire **évoluer son offre de services** ? Comment peut-il **diversifier son modèle économique** ?

Les travaux restitués dans les prochaines pages visent à **apporter une réponse à ces différentes questions**

Méthodologie

Vue d'ensemble de la méthodologie et des travaux réalisés

Après la formalisation d'une THEORIE DU CHANGEMENT (CF. page suivante)...

...La réalisation d'une étude mixte reposant sur la succession de travaux qualitatifs puis quantitatifs

La présente étude s'appuie sur une méthodologie séquentielle mixte (LEECH & ONWEGBUZIE 2009, ONWEGBUZIE & JOHNSON 2006) souvent utilisée dans les études d'impact et travaux de sciences sociales, et se déclinant suivant les 3 étapes représentées ci-dessous. L'intérêt de cette approche est de combiner une démarche d'étude exploratoire à une démarche d'étude confirmatoire. Les conclusions restituées dans ce rapport reposent donc sur :

- 1) Les enseignements d'une étude qualitative fondée sur **UNE SÉRIE DE 5 ENTRETIENS SEMI-DIRECTIFS** menés par le cabinet Koreis ;
- 2) Les enseignements d'une étude quantitative grâce à la **DIFFUSION DE QUESTIONNAIRES D'ENQUÊTE auprès des professionnels de l'Emploi Accompagné, employeurs et personnes accompagnées** utilisateurs du Centre de Ressources
- 3) L'analyse d'ensemble de ces données (ou « méta-analyse ») en vue de répondre aux questions évaluatives posées.

Une étude qualitative

Menée entre décembre 2024 et février 2025

5 entretiens menés avec l'ensemble des parties prenantes cibles de l'étude :

- 1 personne accompagnée
- 3 professionnels de l'Emploi Accompagné
- 1 employeur

Une étude quantitative

Menée entre novembre 2024 et mars 2025

- Une enquête par questionnaire auprès de **103 professionnels** de l'Emploi Accompagné
- Une enquête par questionnaire auprès de **2 employeurs**
- Une enquête par questionnaire auprès de **6 personnes accompagnées**

Méthodologie

Synthèse de la théorie du changement du Centre de Ressources

Dans un contexte général de difficulté d'accès des personnes en situation de handicap (PSH) à l'emploi...

Les bénéficiaires des actions du Centre de Ressources du CFEA rencontrent des difficultés...	...en réponse auxquelles le Centre de Ressources réalise des activités...	...En vue de produire des effets directs...	...et des impacts indirects.
<p>Les professionnels de l'emploi accompagné :</p> <ul style="list-style-type: none"> Des connaissances perfectibles Des ressources parfois insuffisantes Des pratiques inadaptées (ex : accompagnements inappropriés) 	<p>Limitant leur capacité à accompagner efficacement PSH et employeurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> Accès à l'information, à des outils et des ressources Evolution des pratiques et des discours 	<p>Améliorations dans l'offre et les modalités d'accompagnement vers l'emploi et de maintien en emploi</p>
<p>Les employeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> Des connaissances insuffisantes et représentations erronées sur le handicap Des organisations pas toujours adaptées à la gestion de la diversité Des enjeux économiques ou réglementaires (réponse à l'OETH par exemple) 	<p>Limitant leur capacité à accueillir et intégrer durablement des PSH dans l'emploi ordinaire et à se faire accompagner</p>	<ul style="list-style-type: none"> Accès à l'information, à des outils et des ressources Evolution des représentations Evolution des discours et pratiques (capacité à se saisir du dispositif d'EA) Des effets économiques de court terme 	
<p>Les personnes accompagnées :</p> <ul style="list-style-type: none"> Défaut d'information sur les dispositifs d'accompagnement vers et dans l'emploi mobilisables rendant l'accès au dispositif de l'Emploi Accompagné difficile 	<p>Limitant leur capacité à se faire accompagner vers et dans l'emploi</p>	<p>Des effets directs sur les PSH :</p> <ul style="list-style-type: none"> Accès à des outils et ressources Amélioration de l'orientation vers l'accompagnement à l'emploi 	<p>Un accompagnement plus adapté pour les personnes en situation de handicap, favorisant leur autonomie, leur employabilité et leur insertion professionnelle et sociale</p>

Méthodologie

Les biais et limites de l'étude

Plusieurs **biais et limites** doivent être portés à l'attention des lecteurs et lectrices, de façon à ce qu'ils puissent les prendre en compte dans leur appréciation des résultats de l'étude. Ces biais et limites ont été identifiés dans le cadre de lectures des ouvrages méthodologiques des sciences de gestion (Thietart et al. 2014) et des publications référentes traitant de l'évaluation d'impact social (ex. centre de ressources de l'AVISE).

1

Fiabilité des données

La taille de l'échantillon de répondants (professionnels de l'Emploi Accompagné) à l'enquête quantitative **ne permet pas d'atteindre « le seuil de représentativité statistique »** calculé selon les conventions statistiques simples (marge d'erreur de 5%, intervalle de confiance de 95%). Le volume de réponse limite la fiabilité et la validité des analyses et invite donc à la prudence dans l'interprétation des résultats de l'enquête quantitative. (cf page 20)

2

Biais d'auto-sélection

Auto-sélection des répondants : les répondants volontaires pour répondre à une enquête ou participer à un entretien sont bien souvent les plus satisfaits ou insatisfaits.

3

Biais de rappel ou de mémoire

Les questions de l'enquête quantitative auprès des professionnels font appel à leur mémoire sur une situation passée, « *Avant de connaître le Centre de Ressources du CFEA* » de sorte que leurs réponses peuvent manquer de fiabilité comparativement aux réponses aux questions interrogeant leur situation actuelle.

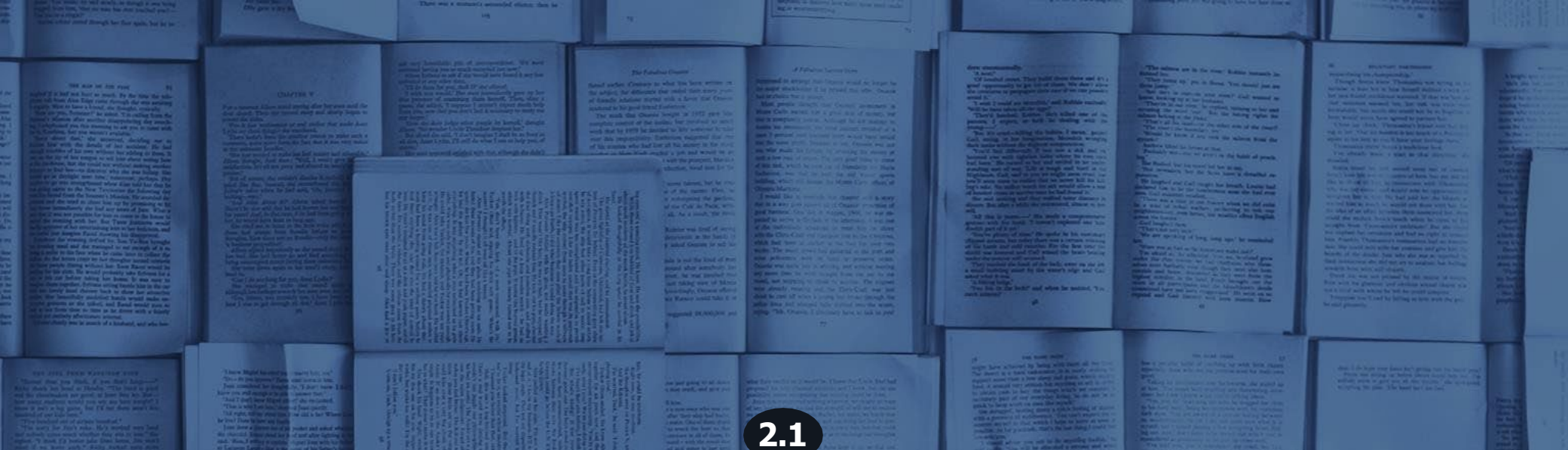
NB. Il s'agit de biais classiques aux démarches d'évaluation d'impact social réalisées pour des structures comparables.



2

Les impacts du Centre de Ressources du CFEA sur les professionnels de l'Emploi Accompagné





2.1

Les données collectées



Quelle nature et quel volume de données recueillies ?

Nous récapitulons ci-dessous les **données collectées auprès** des professionnels de l'Emploi Accompagné.

Des données QUALITATIVES

3 entretiens avec des professionnels de l'Emploi Accompagné

Des données QUANTITATIVES

Outil de collecte	Période de la collecte	Taille de la population	Nb de réponses obtenues	Marge d'erreur
Questionnaire en ligne diffusé par le CFEA	Novembre 2024	900	103	9%

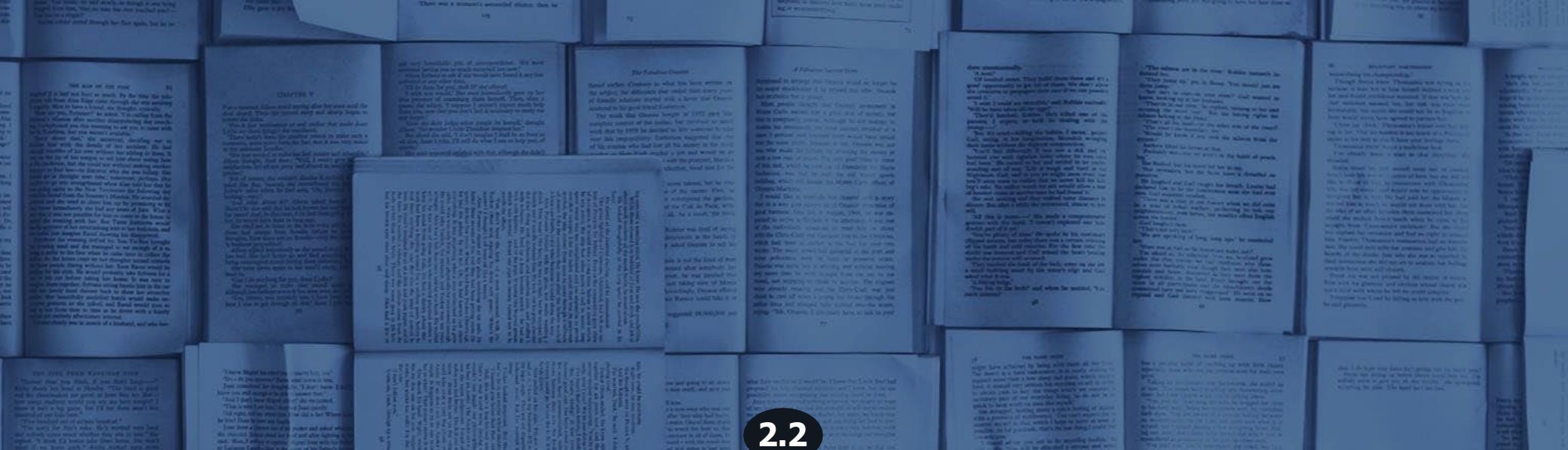
103 réponses dont :

- 83 conseillers collaborateurs
- 15 coordinateurs
- 5 *Autres*

Un taux de réponse de **12%** et un taux d'achèvement de **100%**

Le regard des auteurs

- Le volume de données recueillis dans l'enquête par questionnaire **auprès des apprenants « entrants » ne permet pas d'atteindre le seuil de représentativité statistique communément admis** (marge d'erreur de 5%). Cependant cette marge d'erreur répond aux attentes des principales parties prenantes du CFEA, restant dans un **intervalle régulièrement observable dans les études d'impacts d'acteurs associatifs** (5-10%) : cela n'invalide donc pas les conclusions du rapport comparativement à d'autres travaux du secteur.
- Une analyse reste à construire ensemble sur la **représentativité de l'échantillon** en termes de caractéristiques (profil, profil des structures dont ils sont issus,...)
- Une **limite** concernant la réalisation d'analyses de sous échantillons (ex : 15 réponses de coordinateurs ne permettant pas de conclure sur les questions les concernant exclusivement)



Qui sont les professionnels de l'Emploi Accompagné bénéficiaires du Centre de Ressources ?

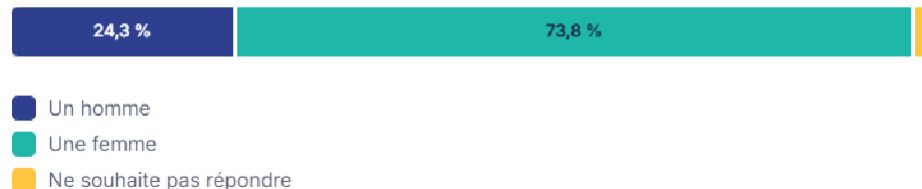


Qui sont les professionnels ayant répondu à l'enquête ?

[1/3]

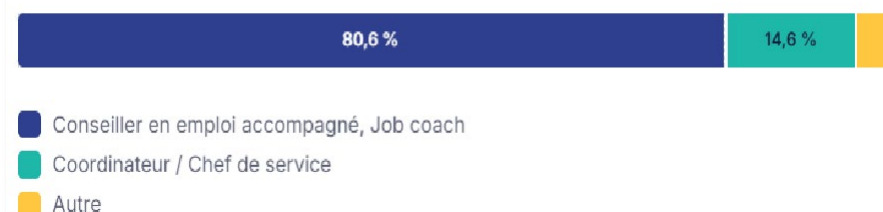
Genre des professionnels

N=103



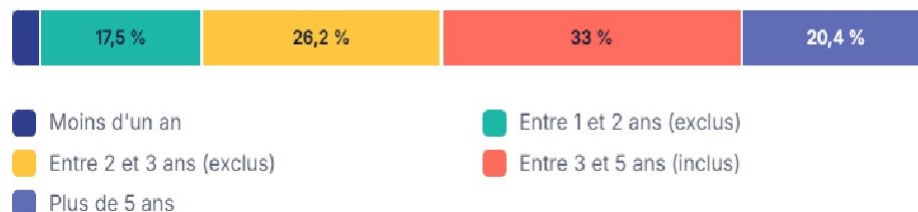
Typologie de poste occupé par les professionnels de l'emploi accompagné

N=103



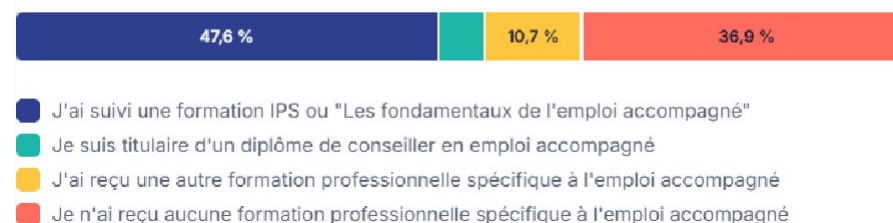
Ancienneté des professionnels de l'emploi accompagné

N=103



Formation professionnelle suivie par les professionnels de l'emploi accompagné

N=103



Un échantillon composé...

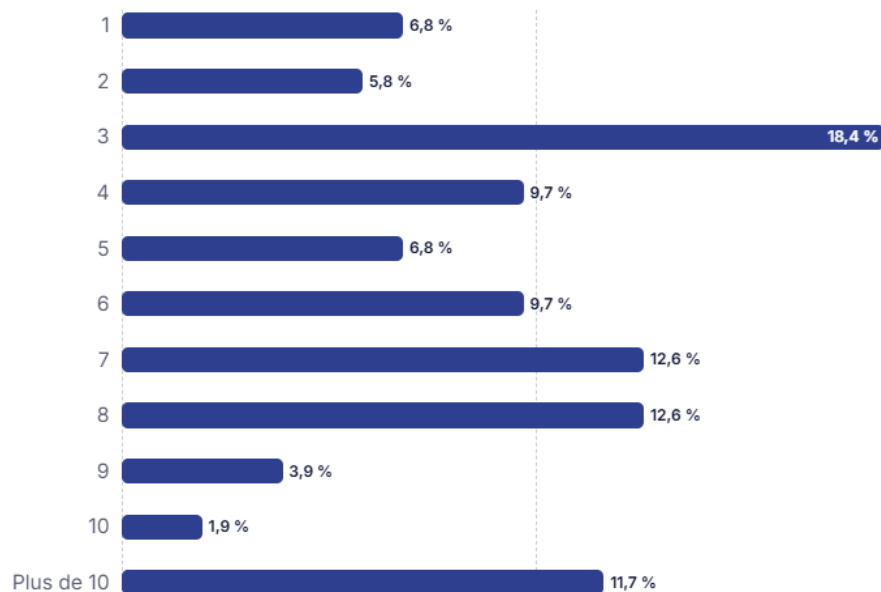
- D'une majorité de **professionnels** (74%)
- D'une majorité de **conseillers en emploi** (80%, soit 83 personnes). Les coordinateurs représentent 15% de l'échantillon, soit 15 personnes.
- De niveaux **d'ancienneté** variables, principalement (80%) en poste depuis moins de 5 ans
- En termes de **formation**, **76%** ont suivi une **formation spécifique** à l'Emploi Accompagné.

Qui sont les professionnels ayant répondu à l'enquête ?

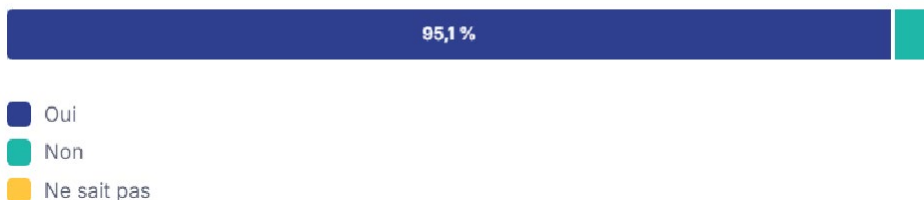
[2/3]

Taille de la structure accompagnée (en nombre de conseillers)

N=103



Part des professionnels travaillant au sein d'un service d'Emploi Accompagné conventionné



Département d'exercice des professionnels

Une très grande diversité de départements représentés (**58 départements**) dans l'échantillon de professionnels interrogés. Le département le plus représenté étant la Gironde (6%).

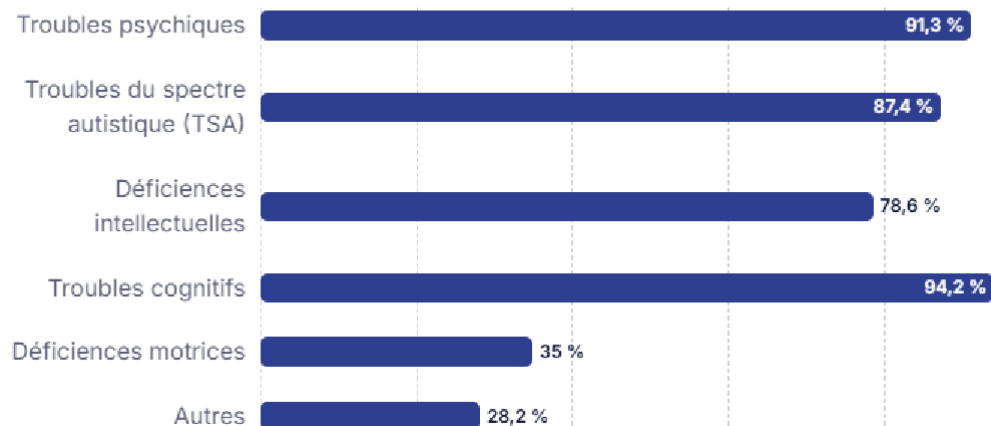
Un échantillon composé de...

- une quasi-totalité de professionnels travaillant au sein d'un service d'Emploi Accompagné **conventionné** (95%)
- Travaillant dans des structures de **tailles diverses** : environ la moitié travaille au sein de structure composées de 1 à 5 conseillers, environ 40% au sein de structures composées de 6 à 10 conseillers et environ 10% au sein de structures de plus de 10 conseillers.
- Et de répondants **répartis sur le territoire**.

Qui sont les professionnels ayant répondu à l'enquête ?

[3/3]

Type de handicap des PSH accompagnées par les professionnels de l'emploi accompagné N=103



Les principaux types de handicap des personnes accompagnées par les professionnels de l'emploi accompagné répondant sont les **troubles cognitifs, troubles psychiques et troubles du spectre autistique**.

A contrario, seule une minorité de professionnels déclarent accompagnement des personnes présentant des déficiences motrices.

Nous notons également que les professionnels interrogés accompagnent **plusieurs types de handicap**.

Quels sont leurs liens avec le Centre de Ressources ? [1/2]

Quelle connaissance du Centre de Ressources pour quelle utilisation ?

- La quasi-totalité (93%) des professionnels interrogés **connaissent** le centre de ressources du CFEA et au minimum quelques ressources qui y sont proposées.
- Les **ressources les plus utilisées** sont les **fiches pratiques** et les **supports de communication**.

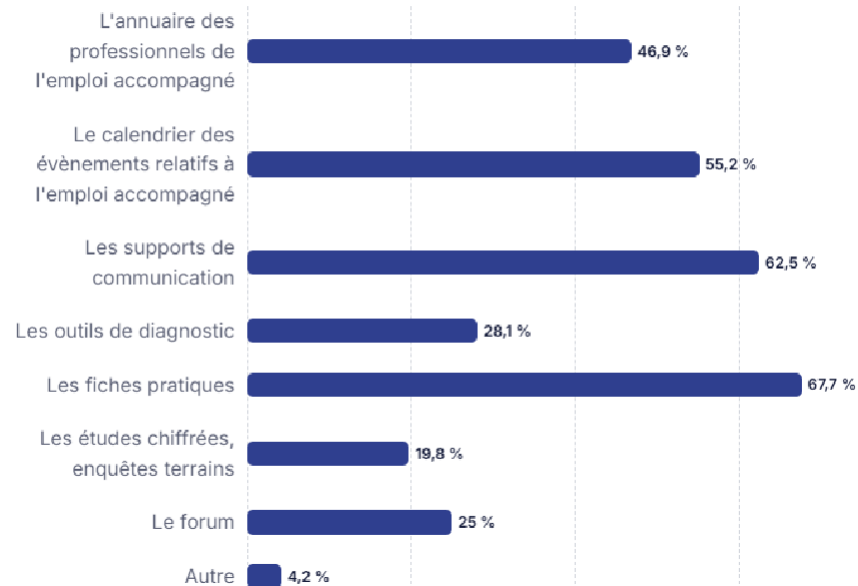
Part des professionnels de l'Emploi Accompagné connaissant le Centre de Ressources du CFEA



- Oui, tout à fait, je connais bien le Centre de Ressources et les différentes ressources qui y sont proposées
- Plutôt oui, je connais le Centre de Ressources et quelques-unes des ressources disponibles
- Plutôt non, j'ai entendu parler du Centre de Ressources, mais je ne sais pas quelles ressources y sont proposées
- Non pas du tout, je ne connaissais pas son existence

Types de ressources utilisées

N=96



Quels sont leurs liens avec le Centre de Ressources ? [2/2]

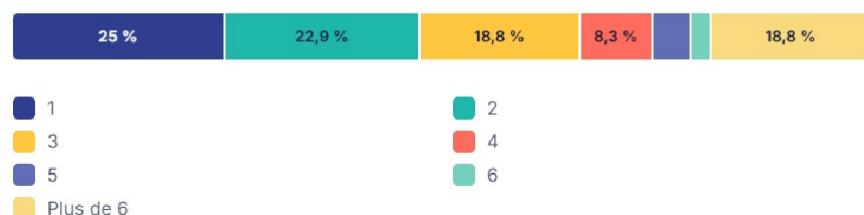
Quelle participation aux Groupes d'échanges de pratiques et aux webinaires ?

- Environ la moitié des professionnels ont déjà participé à un **GEP** (47%). Parmi eux, ils sont près de la moitié à avoir participé à plus de 3 GEP.
- Près de deux tiers des professionnels ont déjà participé à un **webinaire** du Centre de Ressources (62%)

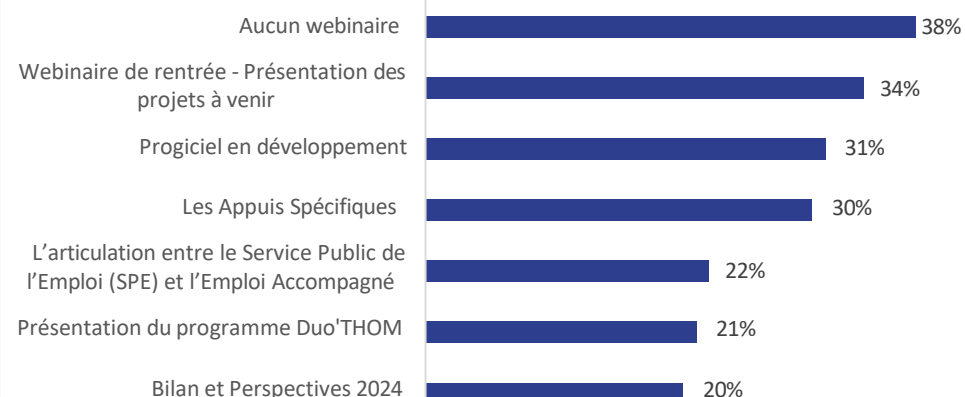
Part des professionnels de l'Emploi Accompagné ayant participé à un groupe d'échange de pratiques

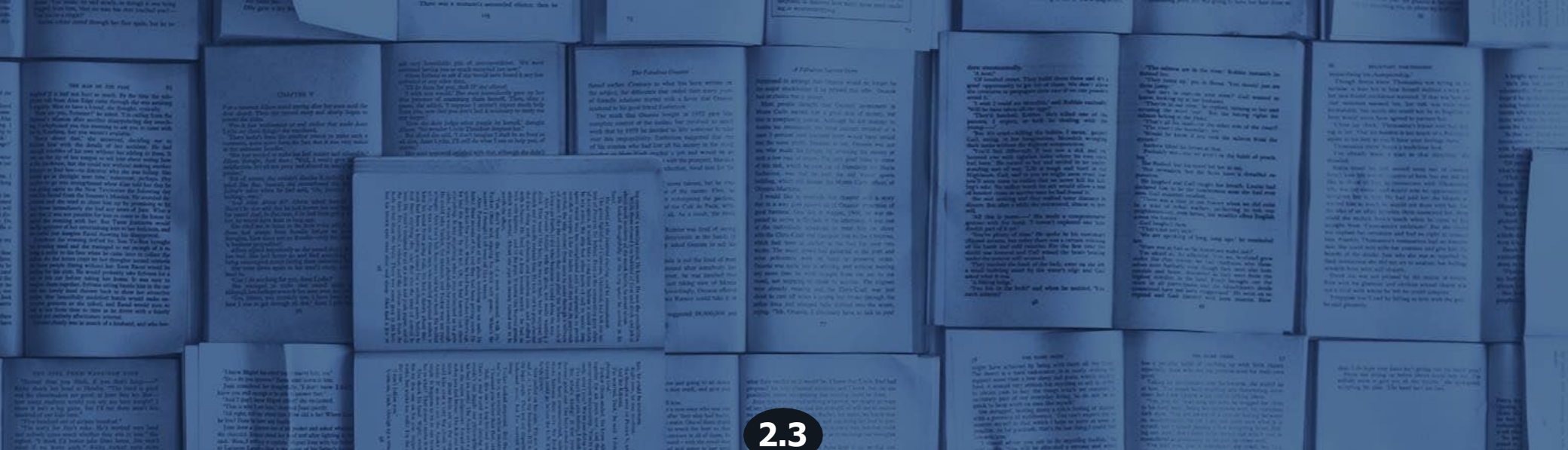


Nombre de Groupes d'Echange de Pratiques auxquels ils ont participé **N=48**



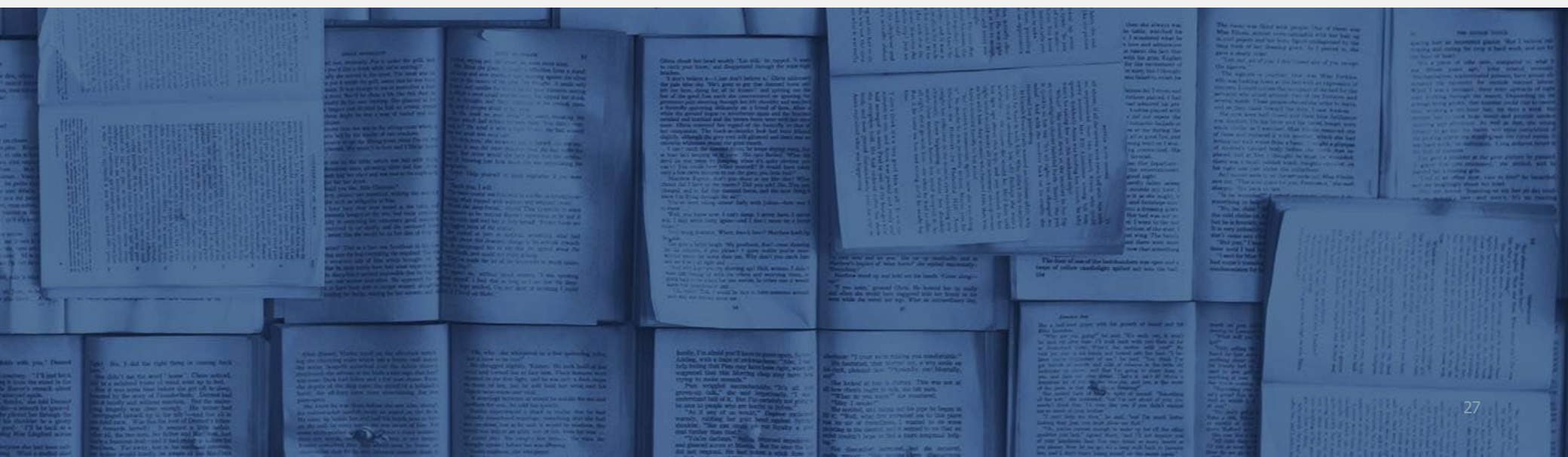
Part des professionnels ayant participé aux webinaires **N=103** suivants





2.3

Quelles sont les attentes et difficultés rencontrées par les professionnels de l'Emploi Accompagné ?



Quelles sont leurs attentes vis à vis du Centre de Ressources ?

Que recherchez-vous en priorité au sein du Centre de Ressources ?

N=96



Les principales motivations des professionnels de l'emploi

- 87% des professionnels interrogés cherchent à se tenir informés sur les **actualités et tendances** de l'Emploi Accompagné
- 83% à découvrir des **outils** mobilisables dans le cadre de l'accompagnement des personnes et des employeurs

En l'absence du CdR du CFEA, quel accès des professionnels à une information fiable et à des outils ?

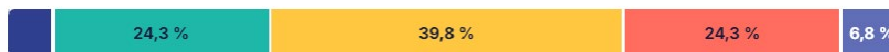
Part des professionnels déclarant avoir facilement accès aux outils SANS l'accompagnement **N=103**



Part des professionnels déclarant savoir ou trouver les informations SANS l'accompagnement **N=103**



Part des professionnels déclarant trouver des réponses fiables et pertinentes à ses questions SANS l'accompagnement **N=103**



Les professionnels rencontrent des difficultés en termes d'accès aux outils et aux informations fiables

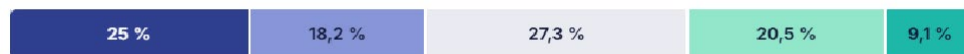
- 42% des professionnels de l'Emploi Accompagnés interrogés déclarent ne pas avoir facilement accès à des outils mobilisables dans le cadre de leur activité professionnelle en dehors du Centre de Ressources du CFEA.
- Ils sont 40% à ne pas savoir où trouver les informations utiles à leur activité professionnelle en dehors du Centre de Ressources du CFEA
- Et 31% à rencontrer des difficultés à identifier des réponses fiables et pertinentes à leurs questions concernant l'accompagnement.

Focus sur les besoins des conseillers en EA

Quelles sont les principales difficultés rencontrées par les conseillers ?

Part des conseillers rencontrant des difficultés liées à la gestion de la structure

N=88



Part des conseillers rencontrant des difficultés à assumer une charge de travail trop importante

N=88



Part des conseillers rencontrant des difficultés liées à la pérennité économique de la structure (manque de visibilité sur les missions, ...)

N=88



Part des conseillers rencontrant des difficultés en termes de formation des équipes (manque de compétences, d'expertise, démotivation, ...)

N=88



Les conseillers sont en moyenne un quart à rencontrer des difficultés liées à leur activité de professionnel de l'Emploi Accompagné.

- La difficulté majeure rencontrée est liée à la gestion de la structure (manque de communication, coordination inefficace).
- Les conseillers rencontrent également des difficultés liées à la pérennité économique de la structure : manque de visibilité sur les missions (24%) et à assumer une charge de travail trop importante (27%).



Focus sur les besoins des coordinateurs

Quelles sont les principales difficultés rencontrées par les coordinateurs ?

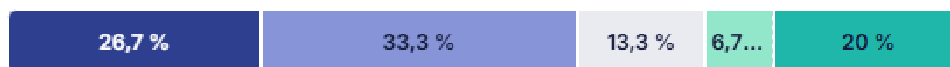
Part des coordinateurs rencontrant des difficultés pour financer des formations N=15



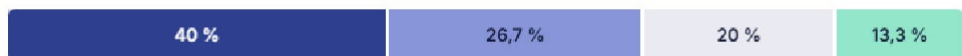
Part des coordinateurs rencontrant des difficultés de recrutement N=15



Part des coordinateurs exposés à des risques en termes de pérennité économique N=15



Part des coordinateurs rencontrant des difficultés liées à la gestion quotidienne de l'activité N=15



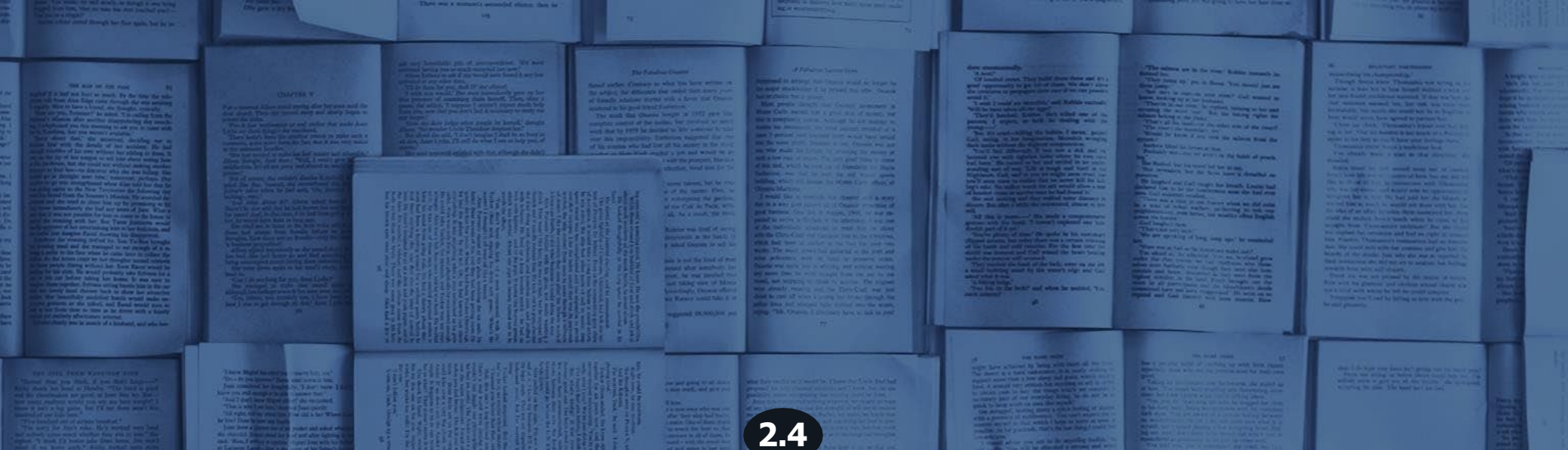
Part des coordinateurs rencontrant des difficultés à assurer l'ensemble des missions compte tenu des moyens humains N=15



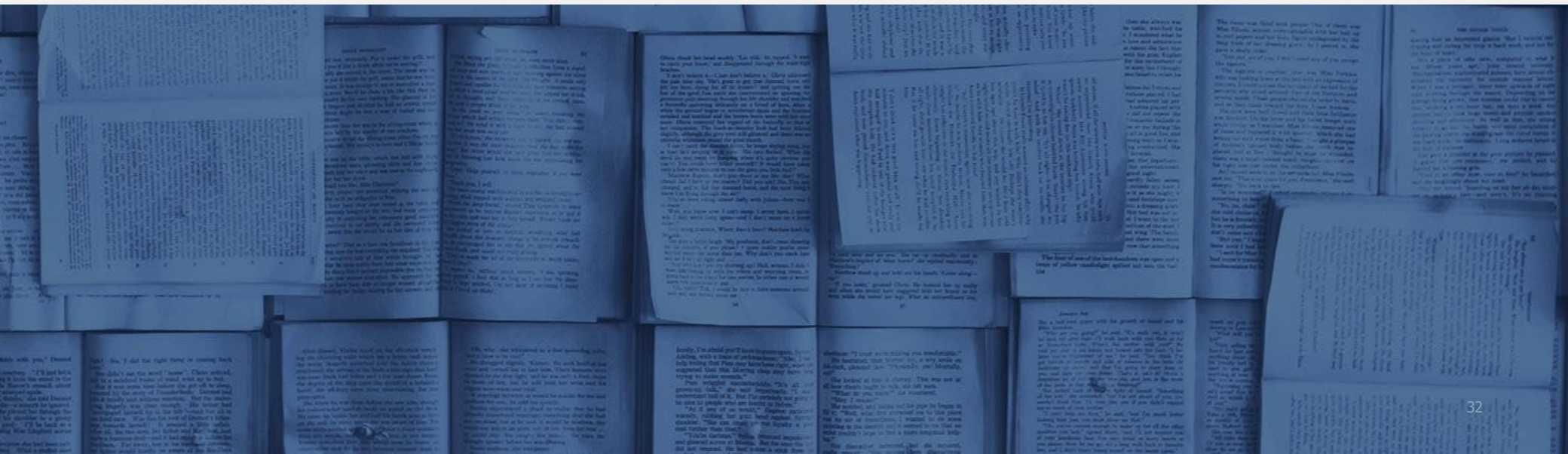
Les coordinateurs sont un tiers ou moins à rencontrer des difficultés dans le cadre de leur activité de professionnel de l'Emploi Accompagné.

- Ils sont un tiers (5/15) à rencontrer des difficultés pour financer des formations.
- Ils sont 4/15 à rencontrer des difficultés de recrutement et la même part, des difficultés liées à la pérennité économique de leur structure.
- Enfin, ils sont 2/15 à rencontrer des difficultés liées à la gestion quotidienne de leur activité et la même part de professionnels à connaître des difficultés à assurer l'ensemble des missions compte tenu des moyens humains à disposition.

1 2 3 4 5
Ce n'est pas du tout une difficulté que nous rencontrons C'est une difficulté majeure pour nous



Que change le Centre de Ressources pour les professionnels de l'Emploi Accompagné ?



Les effets du Centre de Ressources sur les professionnels

Plan de la partie

L'accès à des connaissances, des outils et des compétences

①

L'accès à une information fiable et à des outils (p34)

②

L'acquisition de connaissances et compétences (p35)

③

L'amélioration des capacités à convaincre les employeurs (p36)

La sécurisation du cadre professionnel

④

L'amélioration du sentiment de légitimité auprès des employeurs (p37)

⑤

La mise en place d'un cadre de travail défini (p38)

⑥

L'évolution de la posture professionnelle (p39)

L'amélioration des pratiques

⑦

L'amélioration des pratiques d'accompagnement (p40)



Le développement de l'Emploi Accompagné

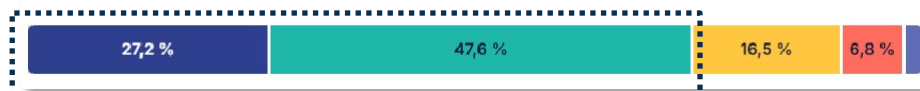
⑧

La contribution au développement de l'emploi accompagné (p41)

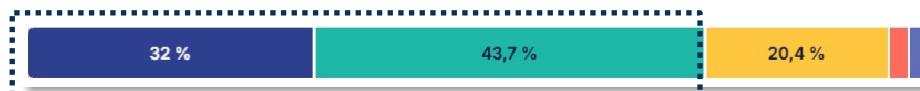
Les effets du Centre de Ressources sur les professionnels

L'accès à une information fiable et à des outils

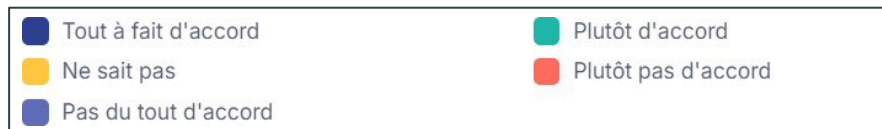
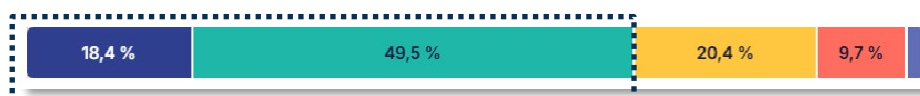
Part des professionnels déclarant avoir plus facilement accès aux outils grâce à l'accompagnement **N=103**



Part des professionnels déclarant trouver des informations fiables et pertinentes grâce à l'accompagnement **N=103**



Part des professionnels savoir mieux ou trouver les réponses à leurs questions grâce à l'accompagnement **N=103**



Le Centre de Ressources du CFEA permet en premier lieu aux professionnels de l'Emploi Accompagné d'accéder à des outils ainsi qu'à une information fiable et pertinente mobilisable dans le cadre de leur exercice professionnel.

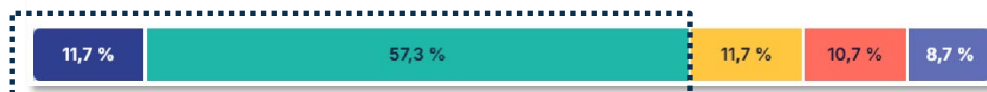
- Ils sont 76% à déclarer que le Centre de Ressources du CFEA leur permet de trouver des informations fiables et pertinentes ;
- 75% qu'il leur permet d'avoir plus facilement accès à des outils ;
- et 68% qu'ils savent mieux ou trouver des réponses à leurs questions

Les effets du Centre de Ressources sur les professionnels

L'acquisition de connaissances et compétences

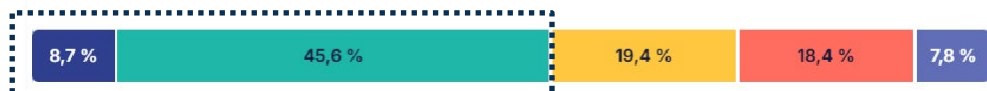
Grâce aux actions du Centre de Ressources, j'ai développé mes connaissances/compétences sur le cadre institutionnel et réglementaire de l'EA

N=103



Grâce aux actions du Centre de Ressources du CFEA, j'ai développé mes connaissances/compétences sur les différentes méthodologies d'emploi accompagné

N=103



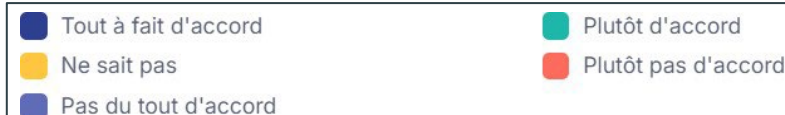
Grâce aux actions du Centre de Ressources, j'ai développé mes connaissances/compétences relatives aux spécificités des différents types de handicap

N=103



Les répondants reconnaissent que le Centre de Ressources contribue à l'acquisition de connaissances et de compétences, bien que les effets perçus varient selon les sujets abordés.

- 69% des professionnels répondants déclarent avoir développé leurs connaissances et compétences sur le cadre institutionnel et réglementaire de l'Emploi Accompagné...
- Et seuls 28%, pour les connaissances et compétences relatives aux spécificités des différents handicaps.



Les effets du Centre de Ressources sur les professionnels

L'amélioration des capacités à convaincre les employeurs

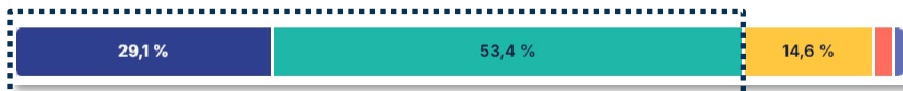
AVANT l'accès au Centre de Ressources

Part des professionnels déclarant savoir comment communiquer sur l'Emploi Accompagné AVANT l'accompagnement N=103



APRES l'accès au Centre de Ressources

Part des professionnels sachant communiquer sur l'emploi accompagné AUJOURD'HUI N=103



Les capacités à communiquer sur l'Emploi Accompagné auprès des employeurs ont évolué positivement

- On constate une légère évolution des professionnels passant de 72% à 82%.

Les répondants reconnaissent par ailleurs la contribution du Centre de ressource à l'amélioration des capacités à convaincre les employeurs

- Ils sont 21% à déclarer les avoir améliorées grâce au Centre de Ressources.

Part des professionnels ayant développé leur capacité à convaincre les employeurs grâce à l'accompagnement N=103

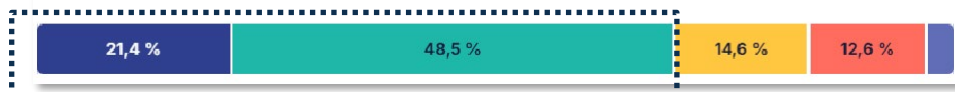


Les effets du Centre de Ressources sur les professionnels

L'amélioration du sentiment de légitimité auprès des employeurs

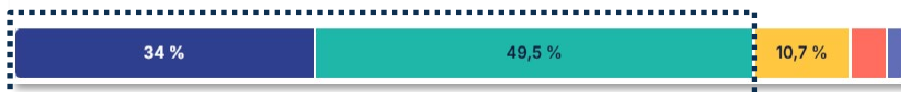
AVANT l'accès au Centre de Ressources

Part des professionnels déclarant se sentir légitime pour accompagner en entreprise AVANT l'accompagnement **N=103**



APRES l'accès au Centre de Ressources

Part des professionnels déclarant se sentir légitime pour accompagner en entreprise AUJOURD'HUI **N=103**



Une évolution positive du sentiment de légitimité à accompagner les personnes en entreprise

- On constate une légère évolution des professionnels passant de 69% à 84%.

Une contribution du Centre de Ressources à l'amélioration des connaissances et compétences pour accompagner en entreprise

- 44% des professionnels de l'Emploi Accompagné déclarent les avoir améliorées grâce au Centre de Ressources

"Grâce aux actions du Centre de Ressources, j'ai développé mes connaissances/compétences pour réaliser mes missions en liens avec les employeurs" **N=103**

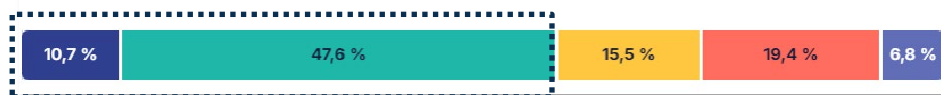


Les effets du Centre de Ressources sur les professionnels

La mise en place d'un cadre de travail défini

AVANT l'accès au Centre de Ressources

Part des professionnels déclarant se sentir encadré pour déployer la méthodologie d'accompagnement de l'EA AVANT l'accompagnement N=103



APRES l'accès au Centre de Ressources

Part des professionnels se sentant cadré et outillé pour déployer la méthodologie de l'emploi accompagné AUJOURD'HUI N=103



Une légère évolution des professionnels en matière de sentiment d'être cadré dans sa pratique de l'Emploi Accompagné

- Ils passent de 59% à 68% à se sentir cadré et outillé pour déployer la méthodologie de l'Emploi Accompagné.

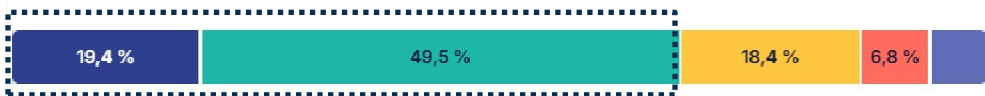


« [Participer aux GEP], ça permet de **se situer dans son environnement**, surtout dans un métier où le périmètre est peu clair »

Les effets du Centre de Ressources sur les professionnels

L'évolution de la posture professionnelle

Part des professionnels ayant été conforté dans leur pratique de l'emploi accompagné grâce au Centre de Ressources **N=103**



Part des professionnels ayant ajusté sa pratique grâce au Centre de Ressources **N=103**



Les répondants soulignent la contribution du Centre de Ressources à l'amélioration de la posture professionnelle.

- 69% des professionnels interrogés déclarent avoir été confortés dans leur pratique de l'Emploi Accompagné grâce au Centre de Ressources.
- 56%, avoir ajusté leur pratique professionnelle.

« Une situation d'une personne accompagnée, victime de violence. Le conseiller ne savait pas comment agir et l'intervention d'un tiers a permis d'éviter que ça dégénère. Cela lui a permis d'avancer, il avait des hésitations, cela lui a permis d'agir »

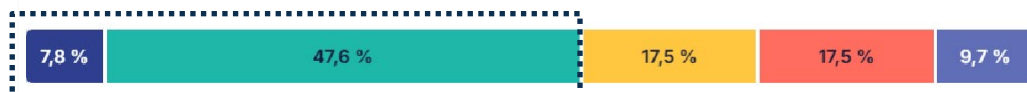
- Un professionnel de l'Emploi Accompagné

Les effets du Centre de Ressources sur les professionnels

L'amélioration des pratiques d'accompagnement

Part des professionnels déclarant que le Centre de Ressources leur fait gagner du temps

N=103



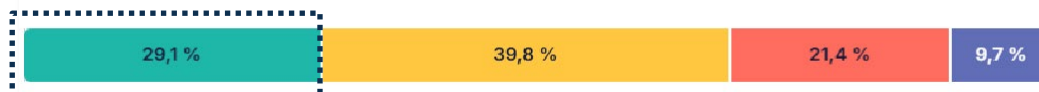
Part des professionnels déclarant que leur accompagnement proposé aux PSH est plus pertinent grâce à l'accompagnement

N=103



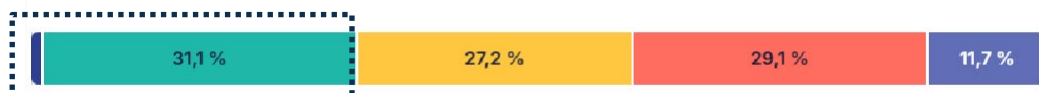
Part des professionnels déclarant que leur accompagnement proposé aux entreprises est plus pertinent grâce à l'accompagnement

N=103



Part des professionnels déclarant accroître l'impact de ses actions sur les PSH grâce à l'accompagnement

N=103



Le Centre de Ressources permet un gain d'efficacité...

- 57% des professionnels interrogés déclarent que le Centre de Ressources leur fait gagner du temps dans leur pratique quotidienne

...et permet ainsi d'améliorer ses pratiques d'accompagnement

- 36% des professionnels déclarent que l'accompagnement proposé aux personnes accompagnées est plus pertinent, ce chiffre est de 29% pour l'accompagnement proposé aux employeurs

...maximisant son impact sur les bénéficiaires finaux

- 32% des professionnels déclarent accroître l'impact de leur action sur les bénéficiaires finaux (personnes accompagnées) grâce au Centre de Ressources

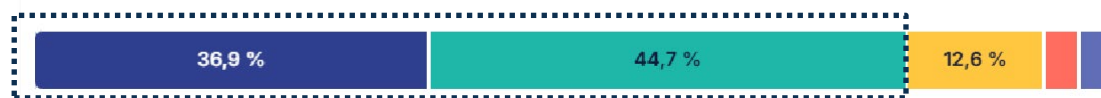


Les effets du Centre de Ressources sur les professionnels

La contribution au développement de l'Emploi Accompagné

Part des professionnels déclarant que le Centre de Ressources contribue à la diffusion des bonnes pratiques de l'emploi accompagné

N=103



Le Centre de Ressources contribue au développement de l'emploi accompagné en termes d'augmentation des places disponibles au sein des dispositifs ?

N=103



Le Centre de Ressources contribue au développement de l'emploi accompagné en termes de démocratisation du recours à l'EA par les employeurs

N=103



Des indices sur la contribution du Centre de Ressources à la diffusion de l'Emploi Accompagné

- 82% des professionnels interrogés déclarent que le Centre de Ressources contribue à la diffusion des bonnes pratiques de l'Emploi Accompagné
- 41% déclarent qu'il contribue au développement de l'emploi accompagné en termes d'augmentation des places disponibles au sein des dispositifs ; et la même part de professionnels en termes de démocratisation du recours à l'emploi accompagné par les employeurs

NB : Ces chiffres sont à analyser en prenant en compte une confusion pouvant exister pour un certain nombre de conseillers entre le Centre de Ressources du CFEA et le CFEA.



2.5

Dans quelle mesure le Centre de Ressources est-il adapté aux besoins des professionnels de l'Emploi Accompagné ?

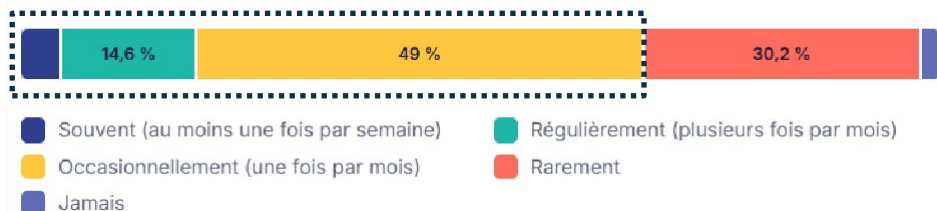


La pertinence du Centre de Ressources

La mobilisation des ressources du Centre de Ressources

Part des professionnels de l'emploi accompagné utilisant régulièrement le Centre de Ressources du CFEA

N=96



La fréquence d'utilisation du Centre de Ressources

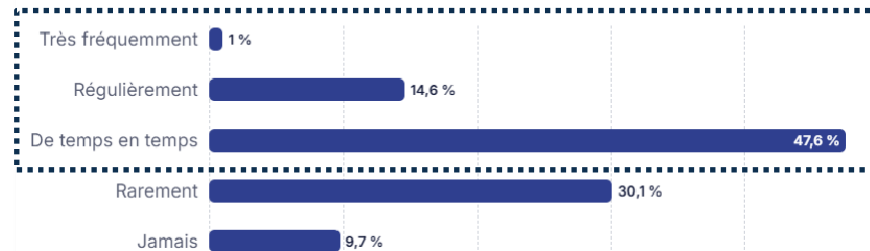
- Les professionnels de l'Emploi Accompagné sont plus de deux tiers (68%) à visiter le centre de ressources au minimum une fois par mois.
- Ils sont 60% à mobiliser a minima de temps en temps les ressources connues via le Centre de Ressources. Ils sont 10% à ne jamais les mobiliser.

Les ressources les plus utilisées

- Les fiches pratiques (68%)
- Les supports de communication (63%)
- Le calendrier des événements (55%)
- L'annuaire des professionnels (47%)

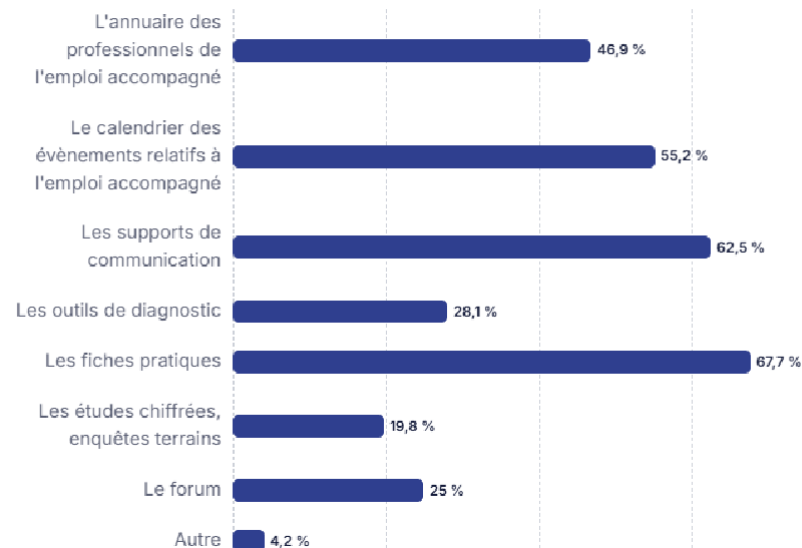
Fréquence d'utilisation des ressources connues via le Centre de Ressources

N=103



Types de ressources utilisées

N=96



La pertinence du Centre de Ressources

L'adaptation des formats et du contenu

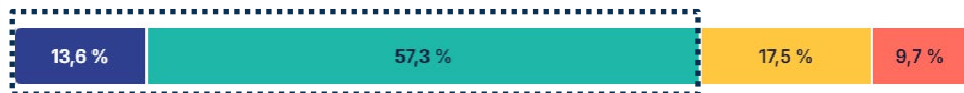
Part des professionnels déclarant que le centre de ressources est adapté à leurs besoins en termes de contenu

N=103



Part des professionnels déclarant que le centre de ressources est adapté à leurs besoins en termes de format

N=103



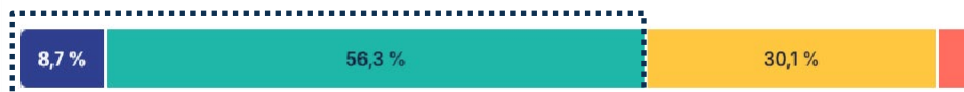
Part des professionnels déclarant que les webinaires sont adaptés à leurs besoins en termes de format

N=65



Part des professionnels déclarant que les webinaires sont adaptés à leurs besoins en termes de contenu

N=65



Part des professionnels déclarant facilement trouver les ressources sur le site du Centre de Ressources

N=103



De manière générale, une facilitation de navigation reconnue par les répondants

- 59% des professionnels interrogés déclarent trouver facilement les ressources dont ils ont besoin sur le site du CDR

Une adaptation du Centre de Ressources aux besoins des professionnels

- 63% déclarent que son **contenu** est adapté à leurs besoins
- 71% déclarent que son **format** est adapté à leurs besoins

Une adaptation des webinaires aux besoins des professionnels

- 65% déclarent que son **contenu** est adapté à leurs besoins
- 88% déclarent que son **format** est adapté à leurs besoins

La pertinence du Centre de Ressources

Regard sur les facteurs clés de succès et les axes d'amélioration du Centre de Ressources

En croisant les données quantitatives et qualitative, les évaluateurs identifient :

Des facteurs clés de succès...

- La **personnalisation des ressources** proposées
- L'**exhaustivité** des ressources proposées
- L'**expertise et l'écoute** des équipes du CFEA

...et des limites et pistes d'amélioration :

- Sur le **plan technique**, des irritants et des questions sur l'ergonomie du site (*difficultés à trouver des ressources & informations, bugs techniques, ...*)
- En termes de **formats**, une demande de davantage de rencontres en présentiel et des ressources en format vidéo

Des témoignages des professionnels de l'emploi accompagné rencontrés dans le cadre de l'étude qualitative ou collectés par le moyen de questions ouvertes

« Comme on peut **personnaliser certains outils**, c'est un vrai gain de temps »

« [Les membres de l'équipe du CDR du CFEA] ont **une écoute fine**, ils entendent les paroles des professionnels. Il y a toujours un **lien avec le terrain** qui est fait »

« **Merci pour votre investissement**, il est essentiel pour moi ! » -

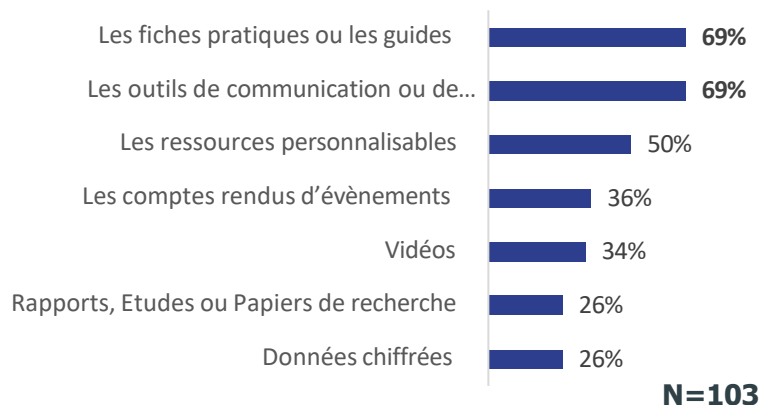
« Je trouve que le site n'est pas facile à manier, pas si intuitif » -

« Je ne trouve pas le site **instinctif**. J'ai toujours du mal pour trouver le forum par exemple. »

La pertinence du Centre de Ressources

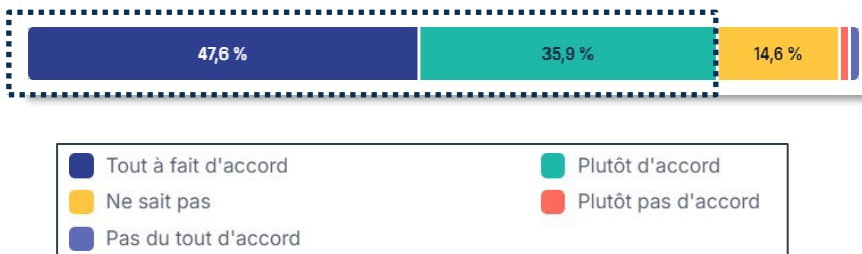
Focus sur l'évolution de l'offre du Centre de Ressources

Les formats de ressources les plus utiles



Part des professionnels déclarant que la personnalisation des ressources est essentielle

N=103



Certains formats de ressources sont considérés comme particulièrement utiles pour les professionnels

- Les fiches pratiques ou les guides (69%)
- Les outils de communication ou sensibilisation (69%)
- Par ailleurs, la personnalisation des ressources est qualifiée d'essentielle par une majorité de répondants (84%)

Des suggestions de ressources complémentaires que pourrait proposer le Centre de Ressources

- Des ressources outils pédagogiques
- Des ressources spécifiques pour interagir avec les employeurs

« Sur la prospection employeur, je ne sais pas trop comment le CDR pourrait nous être utile, sauf s'il devenait un Centre de Formation »

« Cela pourrait être intéressant d'avoir des éléments sur les compétences "annexes" : Comment gérer une base clientèle (les employeurs) ? ; Comment communiquer ? Forcément on s'éloigne du métier, c'est secondaire. Ça serait un travail titanesque »

« Techniques de communication et d'accompagnement avec l'employeur »

« Supports ludiques pour développer les habilités sociales »

« Modèle ou grille d'évaluation en vue d'une enquête de satisfaction des personnes accompagnées »

« Argumentaire clair à présenter aux employeurs »

La pertinence du Centre de Ressources

Focus sur les enjeux de formation

Part des professionnels prêts à mobiliser du temps pour une formation spécifique

N=49



Part des professionnels estimant avoir besoin d'une formation à l'emploi accompagné

N=103



« Remise à niveau sur les fondamentaux, l'évolution du dispositif, les outils »

« Mieux organiser le temps de l'administratif »

« Comment communiquer avec les personnes en fonction de leurs handicaps. »

Une partie des professionnels intéressés par les formations que pourraient proposer le Centre de Ressources

- 31% de professionnels estimant avoir **besoin d'une formation** à l'Emploi Accompagné
- Parmi eux, 77% se disant prêts à **mobiliser du temps pour une formation** spécifique à l'EA

Les attentes quant à une telle formation tiennent principalement à

- L'approfondissement des **fondamentaux de l'Emploi Accompagné**
- Le développement des compétences pratiques
- La **connaissance des publics accompagnés** et spécificités du handicap

Regard sur la réflexion stratégique du CFEA

Focus sur les enjeux de positionnement

Témoignages des professionnels de l'Emploi Accompagné rencontrés dans le cadre de l'étude qualitative ou collectés par le moyen de questions ouvertes

Des exemples d'attentes de professionnels en termes de positionnement du Centre de Ressources du CFEA :

« Obtenir des *pratiques homogènes* afin que les divergences au sein d'une même PEA soit minime! »

« *Transmissions de valeurs et des l'objectifs de l'EA* (pour qui? pourquoi? comment?) »

« Former l'ensemble de l'équipe aux fondamentaux de l'EA pour les "respecter" et partager une *culture/vision commune* »

« Je les attends sur leur rôle d'influence, de l'ordre de la *structuration du métier*, des choses à faire notamment en **identifiant clairement les axes de l'Emploi Accompagné**. De façon à ce qu'il y ait quelque chose de clair permettant de structurer le métier »

« Que chaque conseiller nouvellement embauché puisse bénéficier du **même socle de connaissances** que ses collègues »



4

Ce que l'on peut dire sur les autres parties prenantes



Ce que l'on peut dire sur les autres parties prenantes

1. Préambule

Au-delà des impacts sur les conseillers en EA, un autre volet de l'étude portait sur **ce que le Centre de Ressources du CFEA apporte aux personnes en situation de handicap et aux employeurs.**



Pour ce faire, les auteurs de la présente étude et l'équipe du CFEA ont **mis en oeuvre des moyens** : formalisation d'un jeu d'hypothèse (théorie du changement) sur ces impacts et construction d'outils de collecte de données (questionnaires d'enquête et guides d'entretien).



Le volume de données collectées (1 entretien avec un employeur, 2 réponses d'entreprise et 6 de PSH aux questionnaires) **ne permet pas de conclure** ou d'étayer les hypothèses listées dans la théorie du changement sur ces publics.



Le faible volume de répondants laisse à penser que le **protocole de collecte de données** mis en œuvre (envoi d'un questionnaire d'enquête numérique par mail par l'équipe du CFEA) **était inadapté** compte tenu des liens entre le CdR du CFEA et ces parties prenantes et devrait être revu en cas de réédition d'une telle étude.



Nous restituons en page suivante, à titre indicatif des exemples des données collectées.

Ce que l'on peut dire sur les autres parties prenantes

2. Ce que disent les PSH répondants (n=6)

Exemples de réponses issues des questionnaires d'enquête

Que recherchez vous en priorité au sein du centre de ressources ?	
M'informer sur l'Emploi Accompagné et les autres dispositifs d'aide à l'emploi	3/6
Découvrir des outils mobilisables dans le cadre de ma recherche d'emploi / mon emploi	2/6
Participer à des évènements relatifs à l'emploi au handicap autour de chez moi	1/6

Pouvez-vous nous préciser les ressources qu'il vous manque dans le cadre de votre parcours d'Emploi Accompagné ?

« Un annuaire des entreprises handi-bienveillantes avec le contact des responsables. »
« J'ai bien apprécié les salons pour rencontrer les professionnels mais finalement peu d'offres propose des temps partiels. »
« J'aimerais que les salons se déroulent tout au long de l'année plutôt que sur une période déterminée comme novembre car c'est épuisant. »

Il y a-t-il d'autres dimensions sur lesquelles le Centre de Ressources du CFEA vous a aidé ? Si oui, lesquelles

« Le Duoday m'a permis de conforter mon choix dans mon orientation professionnelle »

Quelles sont les informations que vous aimeriez recevoir de la part du Centre de Ressources du CFEA ? Sous quel format ?

« Des offres d'emploi »

Ce que l'on peut dire sur les autres parties prenantes

3. Ce que disent les employeurs répondants (n=2)

Exemples de réponses issues des questionnaires d'enquête

Quelles sont, à votre connaissance, les principaux obstacles quant à l'embauche de personnes en situation de handicap dans votre entreprise ?

Réponse #1 : Aucun // Réponse #2 : Peu de candidatures de personnes en situation de handicap

Quelle sont les ressources dont vous auriez besoin à ce stade ?

CVThèque

Les Groupe d'Echanges de Pratiques rassemblent une dizaine d'employeurs ayant recours à l'Emploi Accompagné et homogènes en termes de territoire et de typologie. L'objectif est de partager ses problématiques et difficultés en termes de recrutement et maintien en emploi de personnes en situation de handicap et d'en partager ses bonnes pratiques.

Seriez-vous intéressé par ces groupes d'échanges de pratiques ? Pour quelles raisons ? "

Réponse #1 : non // Réponse #2 : Oui pour partager des bonnes pratiques et échanger des contacts ou des ressources

Module de sensibilisation à l'Emploi Accompagné à destination des employeurs.

Quelles seraient vos attentes quant à ce module ? (en termes de format, de modalités, de cibles visées, de prix...) ?"

Powerpoint à présenter aux équipes

Quelles seraient d'après vous les meilleures façons de faire connaître nos actions auprès des employeurs (ex : modalités & canaux de communication, action partenariale, etc.) ?

Faire diffuser par les acteurs locaux et partager les contacts d'employeurs avec d'autres partenaires emploi



5

Conclusion

En conclusion

1

Après 1 an d'existence, **une première étude d'impact du Centre de Ressources du CFEA...**

2

...ayant mobilisé les **professionnels** de l'Emploi Accompagné (*plus de 100 répondants au questionnaire d'enquête*)

3

...ayant apporté des **premières preuves de l'impact** du Centre de Ressources sur les professionnels de l'Emploi Accompagné

4

...ayant permis **d'ouvrir des premières pistes de réflexion** autour du positionnement et de l'évolution de l'offre de service du Centre de Ressources

5

...et ouvrant des perspectives en matière de mesure d'impact

- 1) Repenser les modalités d'enquête auprès des personnes accompagnées et des employeurs
- 2) Renouveler l'étude auprès des professionnels dans 2 ou 3 ans, dans le but de mettre les données d'impact à jour et d'appréhender la progression des impacts du Centre de Ressources sur la période écoulée compte tenu des évolutions dans l'offre et le positionnement du CdR.



Adrien BAUDET

Directeur

adrien@koreisconseil.com