



GPS Emploi (Groupement de Priorités de Santé)

« Etude d'opportunité sur l'emploi accompagné »

Synthèse

Etude réalisée avec le soutien de la CNSA
Juin 2014

QU'EST-CE QUE L'EMPLOI ACCOMPAGNE, QUELS ENJEUX ?

L'emploi accompagné, l'emploi d'abord ou « job first »

En partant d'un principe « d'emploi d'abord », l'emploi accompagné fournit les appuis et l'accompagnement nécessaires aux personnes handicapées afin de leur permettre d'accéder et de se maintenir dans un emploi classique rémunéré en entreprise privée ou publique.

L'emploi accompagné repose sur l'accompagnement durable d'emplois en milieu ordinaire et ce, en s'appuyant sur les aspirations professionnelles des personnes :

- il s'appuie directement sur l'emploi pour former, maintenir et/ou développer les apprentissages « placer et former » plutôt que « former et placer »;
- il inclut, au regard des besoins de la personne handicapée, un accompagnement dans la durée par un « job coach », un « accompagnateur » sur les questions professionnelles (intégration, apprentissage et évolution professionnelle, relations à l'entourage professionnel) et périphériques au travail (transports, coordination avec les partenaires existants sur les problématiques sociales, soins...).

Il part du postulat de la libre adhésion de la personne à cette démarche.

Cette méthode d'accompagnement apparaît comme particulièrement pertinente pour les personnes les plus éloignées de l'emploi et qui ont besoin de concret, d'appuis afin de d'accéder ou de conserver l'emploi correspondant à leurs qualifications professionnelles, de l'exercer, d'y progresser ou de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins¹.

Le modèle de l'emploi accompagné² est issu de premières expériences nord-américaines développées dans les années 1970 et 1980. Il s'est ensuite étendu à de nombreux pays anglo-saxons (Grande-Bretagne, Irlande, Australie, Nouvelle-Zélande) ainsi que dans plusieurs pays européens à partir des années 1990 : Suède, Norvège, Danemark, Allemagne, Pays-Bas, Espagne... En 2014, 19 pays membres de l'Union Européenne sont adhérents de l'EUSE³ - l'association européenne de l'emploi accompagné⁴.

En France, une absence de dispositif d'emploi accompagné en tant que tel, des points de blocage à dépasser

En France, ce dispositif n'existe pas en tant que tel même si des initiatives, parfois anciennes et notamment issues du secteur médico-social, ont été développées.

¹ Ce qui correspond à l'obligation d'aménagements raisonnables faites aux employeurs.

² L'expression d'« emploi assisté » peut également être utilisée. Dans les deux cas, celles-ci sont traduites de la traduction de « supported employment ». Le Comité de pilotage de l'étude a fait le choix d'utiliser la seule expression d'emploi accompagné.

³ European Union of Supported Employment, www.euse.org

⁴ Cf. chapitre 3 du rapport sur les différentes structurations de l'emploi accompagné dans ces pays et les orientations prises.

Ainsi, pour les publics les plus en difficulté, des associations ont mis en place, parfois depuis de nombreuses années, des dispositifs relevant explicitement de l'emploi accompagné ou pouvant en relever (intervenant durant les phases d'accès, d'intégration et d'accompagnement dans la durée). Mais il s'agit d'expériences localisées territorialement et s'adressant à des typologies de public. Compte tenu des moyens affectés, les volumes des publics bénéficiaires sont relativement faibles.

Un intérêt naissant peut être noté pour cette formule : le CFHE (Conseil Français des Personnes Handicapées pour les questions européennes) s'est penché sur le sujet et une mission parlementaire est en cours sur l'emploi accompagné faisant suite aux orientations du Comité Interministériel du Handicap du 25 septembre 2013⁵. Enfin, le GPS Emploi⁶, à l'initiative de la commande de cette étude d'opportunité, a lancé en 2013 une expérimentation de ce dispositif d'emploi accompagné auprès de six services pilotes.

Néanmoins des points de « blocage » sont à dépasser

Dans le système français d'accompagnement vers et dans l'emploi, il existe des actions d'accompagnement dans l'emploi mais leur durée est généralement limitée (le plus souvent à 6 mois). Cette limite d'accompagnement dans l'emploi constitue en France un point de débat récurrent entre financeurs et opérateurs agissant pour les publics très éloignés de l'emploi ; Les pays aujourd'hui engagés dans l'emploi accompagné ont régulé cette durée mais ont largement dépassé ce « débat ».

La dynamique de l'emploi accompagné visant à « placer » puis « former » constitue une inversion de notre modèle « traditionnel » qui repose majoritairement sur une dynamique et une culture de montée en qualification, de préparation et de réentraînement au travail *préalables* à l'embauche des demandeurs d'emploi.

La situation française : des enjeux non négligeables

Malgré des avancées en matière de politique d'emploi, force est de constater que des efforts importants restent encore à fournir en matière d'insertion professionnelle en milieu ordinaire des personnes handicapées.

Les chiffres en la matière sont éloquentes et constituent des éléments structurels⁷ :

- Sur les 2 millions de personnes handicapées en âge de travailler, près de 48% sont bénéficiaires de l'AAH⁸ ;
- Alors même que la loi favorise l'emploi en milieu ordinaire « classique » de travail, entre 15 et 18% des personnes handicapées « en emploi » le sont dans le secteur protégé ou adapté⁹.
- Le taux de chômage des personnes handicapées est structurellement élevé : il avoisine les 20% depuis 15 ans¹⁰.
- le taux de sortie « emploi » du secteur protégé (ESAT seuls) est de 0,30% selon la dernière enquête de la DREES¹¹.

⁵ La mission parlementaire sur l'emploi accompagnée est intégrée dans les orientations et le plan d'actions issu du Comité Interministériel du Handicap (CIH) du 25 septembre 2013.

⁶ GPS - Groupement de Priorités de Santé Emploi – cf. encadré de présentation dans le chapitre 1 du rapport.

⁷ Ces résultats se répètent d'enquête en enquête ou sont le fruit d'évolutions de long terme – cf. chapitre 3 du rapport.

⁸ Ratio entre les 2 millions de personnes handicapées en âge de travailler (Volet complémentaire à l'enquête Emploi, INSEE, 2011 et les 956 589 bénéficiaires de l'AAH en 2011 – source : Projet de Loi de Finances 2013).

⁹ Sources: Chiffres salariés INSEE, 2007, Volet Complémentaire à l'enquête Emploi, données retraitées par la DARES. Chiffres en ESAT et EA : DGCS et DGEFP en personnes physiques en 2007. La mise à jour de ce ratio à partir de l'enquête emploi 2011 fournit des résultats similaires.

¹⁰ Sources : INSEE, enquête HID, 1999, INSEE, volet complémentaire à l'enquête emploi 2007 et 2011.

Il existe ainsi en France des enjeux mixtes d'accès à l'emploi de différents types de publics :

- **Des enjeux en termes d'accès à l'emploi des personnes handicapées exclues du travail :**
 - o **Les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi** (dont les jeunes adultes sortants du système éducatif spécialisé ou d'inclusion scolaire : IME, CFAS, ULIS et/ou SESSAD et souhaitant accéder à un emploi en milieu ordinaire).
 - o **Les bénéficiaires des minima sociaux (AAH et RSA) :** l'emploi accompagné, constituant alors un levier d'une politique d'activation
- **Des enjeux en termes de fluidité des parcours pour les personnes issues du secteur protégé et adapté** souhaitant accéder à un milieu « classique » de travail.

Une forme d'emploi s'inscrivant plus largement dans les politiques en faveur des personnes en exclusion

La politique d'emploi des personnes handicapées, de par les caractéristiques des publics, est fortement en lien avec l'accès à l'emploi des personnes dites « en exclusion ».

En France, plusieurs mouvements vont aujourd'hui dans le même sens que l'emploi accompagné et incitent à un appui renforcé des demandeurs d'emploi pour leur faciliter l'accès à l'emploi¹² (Conférence de Lutte contre la Pauvreté) et à la formation des demandeurs d'emploi sur le lieu de travail (rapport Mestrallet¹³, remis à François Hollande en avril 2014). Ces orientations et propositions sont extrêmement intéressantes. De fait, les politiques du Handicap sont par nature transversales et s'appuient sur le droit commun.

De plus, on constate dans plusieurs expériences étrangères que si l'emploi accompagné s'est développé initialement pour les personnes les plus handicapées, il a pu s'étendre plus largement aux personnes particulièrement éloignées de l'emploi, défavorisées sur le marché du travail qu'elles soient handicapées ou non (Belgique, Espagne)¹⁴.

QUELLES POSSIBILITES D'IMPLANTATION ET DE DEVELOPPEMENT EN FRANCE ?

Trois phases générales dans l'emploi accompagné

En lien avec la structuration du système français d'accompagnement vers et dans l'emploi, **on peut distinguer trois phases générales dans l'emploi accompagné**

- **La phase d'accès à l'emploi** incluant une période de remise en confiance en soi, la clarification du poste cible défini à partir des aspirations professionnelles de la personne, de ses contraintes en emploi et modes de compensation de son handicap ainsi que de ses besoins en matière de périodes de mises en situation réitérées dans l'emploi et de médiation active.

¹¹ Source : DREES, Enquête ES, 2010.

¹² Ce qui fait références aux méthodes dites de « médiations actives dans l'emploi ».

¹³ Mestrallet G., « Mobiliser les acteurs économiques en faveur de l'emploi et de l'emploi des jeunes – 5 priorités – 150 propositions », FACE, avril 2014.

¹⁴ COWI- European Union, « Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexisecurity approach », Mai 2011

- **La phase d'intégration dans l'emploi et d'apprentissage sur le lieu de travail, de formation au poste.** Aujourd'hui cette phase d'intégration est clairement minimale dans notre système au regard des expériences étrangères. A titre d'exemple, les contrats de type emploi d'avenir, pouvant aller jusqu'à 3 ans et être signés en CDI, incluant un parcours de formation dans l'emploi, un tuteur interne et une poursuite de l'accompagnement externe sont des pistes qui seraient à explorer pour cette période d'intégration¹⁵.
- **La phase d'accompagnement dans l'emploi dans une durée allant au-delà de cette phase d'intégration** et concernant une partie des salariés ayant des difficultés particulières afin de pérenniser leur emploi et soutenir leur orientation et évolution professionnelle.

Les besoins qualitatifs et le premier périmètre de personnes handicapées potentiellement concernées montrent l'intérêt d'un accompagnement renforcé dans l'emploi :

Des besoins qualitatifs avérés

Les monographies réalisées montrent des besoins forts et avérés, revenant de façon récurrente : Tous (les employeurs comme les personnes handicapées) reconnaissent l'intérêt d'un accompagnement dans l'emploi. Selon les expériences de chacun, ils en voient les impacts négatifs en cas d'arrêt ou en l'absence de mise en œuvre (recours tardifs).

L'analyse qualitative est extrêmement parlante sur les besoins d'un accompagnement renforcé tenant compte des spécificités du handicap à chaque phase de l'emploi accompagné :

- o Remise en confiance de la personne handicapée, appui aux recherches d'emploi à partir de ses aspirations professionnelles et périodes d'essai préalables,
- o Intégration et développement des apprentissages sur le lieu de travail,
- o Accompagnement dans la durée en fonction des besoins individuels socio-professionnels.

Ces besoins sont mis en avant tant par la personne que par l'employeur.

Une population potentielle de 75 000 personnes dont les besoins individuels sont à évaluer

L'analyse quantitative a établi un premier périmètre des personnes potentiellement concernées par l'emploi accompagné pour lesquelles les besoins individuels et leur adhésion aux services d'emploi accompagné sont à approfondir :

- Personnes en recherche d'emploi avec difficultés particulières : publics dont le handicap suppose un accompagnement dans l'emploi supérieur à 6 mois, publics AAH en recherche d'emploi,
- Publics issus du secteur spécialisé et de la scolarisation en milieu ordinaire,
- Personnes issues du secteur protégé ou encore d'entreprises adaptées.

Les projections permettent d'estimer ce premier périmètre à 2 500 personnes nouvelles chaque année et à 75 000 personnes en présence. C'est sur ces publics potentiels qu'il convient d'évaluer les besoins individuels et de vérifier leur libre adhésion à l'emploi accompagné.

Au-delà de ces publics-cibles, l'emploi accompagné suppose une évaluation individuelle des besoins – idéalement GEVA compatible.

¹⁵ D'autres mesures sont également à explorer en fonction des différentes phases « principales » de l'emploi accompagné : AFPR – Action de Formation Préalable au recrutement, Tutorat... cf. suite de ce chapitre.

L'emploi accompagné : l'opportunité de renforcer les coordinations entre le secteur médico-social et les opérateurs du Service Public de l'Emploi

On le voit à travers l'ensemble de ces éléments, **l'emploi accompagné est à mi chemin entre les acteurs du secteur médico-social, ceux de l'insertion en milieu ordinaire de travail.** Le développement d'une formule large de l'emploi accompagné suppose de s'appuyer au maximum sur les dispositifs de droit commun. La coordination entre les différents intervenants apparaît en effet comme la clé de la réussite d'un parcours d'insertion professionnelle menant à l'emploi et à la pérennisation de celui-ci. Notamment, la coordination entre les opérateurs du Service Public de l'Emploi et les acteurs issus du secteur médico-social sera importante à plusieurs niveaux :

- Connaissance des spécificités des handicaps et de leur accompagnement, on notera que les services expérimentaux sont aujourd'hui issus du secteur médico-social ;
- Accès aux mesures emploi du Service Public de l'Emploi ;
- Articulation entre ESAT, Entreprises Adaptées, services spécialisés et opérateurs du Service Public de l'Emploi.

Cette coordination est à la fois un enjeu et une véritable opportunité : celle de développer les relations entre le secteur médico-social et les opérateurs du Service public de l'Emploi pour une meilleure fluidité et continuité des parcours professionnels des personnes handicapées.

Un intérêt réel au regard des besoins nationaux, une implantation à soutenir et une généralisation « sous conditions »

En lien avec ces besoins qualitatifs et quantitatifs, l'implantation de l'emploi accompagné dans le système français présente un réel intérêt.

Son développement plein et entier dans chacune de ses phases suppose qu'il soit soutenu par plusieurs conditions en termes d'implantation et d'anticipation de sa généralisation. Des recommandations en termes de conditions de mise en œuvre (conditions de pilotage et de mise en œuvre opérationnelle) ont plus particulièrement été détaillées dans le rapport final.

Les expériences étrangères nous montrent que l'emploi accompagné est d'abord né d'expérimentations, d'un travail de lobbying s'appuyant sur ces mêmes expérimentations puis d'un relais par les pouvoirs publics à la faveur d'une volonté politique. En France, cette démarche fait écho à la genèse de tout le secteur du handicap ou encore de l'insertion par le travail.

L'implantation et le développement de l'emploi accompagné en France supposeraient d'actionner trois leviers :

1. Créer une association française de l'emploi accompagné – adhérente à l'EUSE dont le but est de promouvoir l'emploi accompagné

Cette association réunirait de façon large les acteurs concernés :

- Représentants (directs) de personnes handicapées
- Représentants du travail protégé/adapté

- Représentants de l'accompagnement vers et dans l'emploi dont notamment des représentants des associations gestionnaires de Cap Emploi¹⁶
- Représentants d'entreprises
- Ensemble des services expérimentaux souhaitant s'inscrire dans l'emploi accompagné

Durant la phase d'implantation et de généralisation de l'emploi accompagné, cette association pourrait avoir un rôle à jouer pour fédérer les structures intervenantes en termes de méthodologie, animation, partage d'expérience et mesure d'efficacité¹⁷ et agir auprès des pouvoirs publics.

Elle pourra ainsi effectuer des recommandations et revendications chiffrées communes de déploiement de l'emploi accompagné : à partir des expérimentations existantes et à venir, de cette première étude, des positions des membres de l'association.

On notera que ce levier est d'ores et déjà actionné puisqu'une association française de l'emploi accompagné a été créée tout récemment le 17 juin 2014 : le CNEA (Collectif National de recherche et de promotion de l'Emploi Accomagné).

2. Procéder à des expérimentations terrain et donner les moyens aux porteurs de les conduire dans de bonnes conditions

Il s'agit de consolider les expériences existantes apparentées à l'emploi accompagné et s'appuyer sur ces dispositifs pour construire les bases de l'implantation, de l'offre de service et de l'essaimage de l'emploi accompagné.

Objectifs : Procéder à la mesure d'efficacité et tirer les enseignements en terme de mise en œuvre de l'emploi accompagné : typologie de public, origine du public, volumétrie et évaluation des besoins individuels, coûts, moyens humains, durée d'accompagnement, conditions d'articulation entre acteurs, compétence du conseiller à l'emploi, résultats comparés.

Proposition :

- Déploiement de projets-pilotes territoriaux.
- Expérimentation sur toutes les typologies de handicap et diversification des typologies de structures porteuses.
- Durée de 2 ans minimum en s'appuyant sur des structures s'étant déjà lancées dans ce type d'accompagnement afin de capitaliser autant que possible sur l'expérience acquise et y adjoindre d'autres structures impliquées en termes de parcours : MDPH, ESAT, EA, Associations gestionnaires porteuses de Cap Emploi et de partenariats complémentaires : SAVS, SAMSAH, SESSAD pro, etc.
- Définition au préalable des critères d'évaluation sur lesquels reposera la mesure d'efficacité.
- Pour cette expérimentation, on pourrait imaginer deux cohortes comme cela s'est fait à l'étranger pour la mesure d'efficacité de la méthode IPS : une cohorte « accompagnement classique » et une cohorte « emploi accompagné ». Cela permettra de mesurer l'écart entre les méthodes habituelles et l'emploi accompagné. Par ailleurs, nous pourrions mesurer si le type de structure influence les résultats pour, en cas de généralisation, définir quel type de structure est mieux à même de porter ce mode d'accompagnement.

Livrables :

¹⁶ Les Cap Emploi en tant qu'acteurs du SPE ont un rôle de coordinateur et de mobilisation des aides et mesures. On notera également que les associations porteuses sont à la jonction du secteur médico-social et de l'emploi : leurs Conseils d'Administrations sont, ainsi que le précise Cheops, fréquemment composés de représentants de grandes associations telles que l'APF ou l'APAJH et elles peuvent porter également des établissements du secteur médico-social.

¹⁷ Une association de l'emploi accompagné a été créée tout récemment le 17 juin 2014.

- Conclusions sur l'efficacité comparée des dispositifs
- Evaluation des besoins d'emploi accompagné Geva-compatible (lien à créer avec la CNSA et la DGCS - travaux sur l'employabilité)
- Référentiel de prestations et de coûts associés avec :
 - o Taux d'accompagnement moyen par phase (préparation et accès à l'emploi/ intégration/ accompagnement dans l'emploi)
 - o Intégration des liens partenariaux
 - o Prise en compte de l'importance du handicap et de ses incidences
- Construction d'indicateurs de suivi et de résultats
- Elaboration d'un kit (logo, outils de communication et d'information « employeurs/personnes», contrats d'engagements...)
- Recommandations concernant le fonctionnement en parcours :
 - o Conditions d'orientation MDPH
 - o Articulation SAVS/SAMSAH et services d'accompagnement
 - o Articulation Cap Emploi et services d'accompagnement
 - o Suivi et sécurisation des parcours professionnel des bénéficiaires de l'AAH

3. Préparer la généralisation de l'emploi accompagné

Cette généralisation suppose plusieurs phases :

- **Travailler sur des scénarios de déploiement** tenant compte de l'ensemble des publics potentiels. **En lien avec les pouvoirs publics et en vue d'un déploiement progressif, il s'agit de décliner des structurations possibles (pilote(s), conditions d'accréditations, répartition des financements entre les acteurs Emploi, Santé, Social...) et un ensemble de mesures permettant de mettre en œuvre les différentes phases de l'emploi accompagné en s'appuyant ou en aménageant autant que faire ce peut le droit commun.**
- **Explorer les incitations à l'embauche et à la formation sur le lieu de travail.**
 La possibilité d'essais réitérés et de mise en situation durant la phase d'accès à l'emploi¹⁸, d'apprentissage sur le lieu de travail durant la phase d'intégration de l'emploi accompagné invitent à réfléchir à tout ce qui favorisera l'implication de l'employeur sur ces temps d'essais et d'embauche.
 Seule une mise en situation sera à même de lever les peurs et craintes à l'embauche, de rassurer l'employeur et le salarié. Si en préparation de la sortie d'ESAT ou d'Entreprise Adaptée, les mises à disposition existent, **il s'agit de réfléchir à un cadre permettant à la personne de retrouver un rythme, de se former au poste de travail, de s'intégrer dans l'emploi et prévoyant un engagement progressif pour l'employeur comme d'ailleurs pour la personne** tout en lui donnant un statut (avant et après l'embauche, par exemple déclinaison de l'AFPR – Action de Formation Préalable au Recrutement ou des emplois d'avenir).
- **Travailler sur la flexi-sécurité des futurs salariés pour fluidifier et sécuriser les parcours professionnels des personnes handicapées.**
 La flexi-sécurité fait référence à :
 - La sécurisation de la sortie du secteur protégé (et selon les politiques locales, possibilité de retour).
 - La sécurisation de la sortie des aides sociales et de leur reprise rapide en cas de perte.

¹⁸ Demandées par la personne handicapée comme l'employeur. Cf. chapitre 4.

La flexi-sécurité intègre également les incitations à l'embauche (cf. ci-dessus) et les possibilités d'embauches et de licenciements rapides.

Les expériences étrangères nous montrent que la non-prise en compte de cette flexi-sécurité constitue un frein majeur au développement de l'emploi accompagné.

De fait, un véritable déploiement de l'emploi accompagné, outre des financements pérennes, ne peut se réaliser sans une réflexion de fond sur la sécurisation des parcours professionnels à plusieurs niveaux :

- **Prise en compte de la problématique des travailleurs pauvres au regard de l'importance observée des temps partiels¹⁹.**
- **Gestion de la fluidité des parcours :**
 - o Transition ESAT/EA vers Milieu classique de travail et inversement
 - o Coordination entre opérateurs spécialisés et acteurs du Service Public de l'Emploi
 - o Maintien d'un minimum de ressources financières selon les situations de parcours (conditions de gestion en cas de changement de situation)
 - o Question de la trappe à inactivité de l'AAH (50-79%)
 - o Délais d'accès à la RLH – notamment pour les sortants d'ESAT et d'IME

Par la création d'une association de l'emploi accompagné, la réalisation d'expérimentations en appui sur les dispositifs existants et la préparation de sa généralisation, il s'agit ainsi d'amorcer la mise en place d'un nouveau mode d'accompagnement.

L'emploi accompagné modifie en profondeur les relations entre les acteurs du secteur médico-social et ceux de l'insertion en milieu ordinaire de travail et la conception même de l'accompagnement vers et dans l'emploi pour une démarche particulièrement adaptée aux personnes très éloignées de l'emploi.

¹⁹ Ce point est également relevé dans les expériences étrangères.

L'origine de la demande, le pilotage de l'étude

Un pilotage mixte « acteurs du secteur médico-social » et « acteurs de l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire », un soutien financier de la CNSA

Le Groupement de Priorités de Santé Emploi²⁰ a souhaité analyser l'opportunité d'un accompagnement de longue durée pour les personnes handicapées accédant à l'emploi en milieu ordinaire.

Compte tenu du périmètre de l'étude, il a mis en place un Comité de pilotage qui réunit des organisations représentatives du secteur du travail protégé et adapté ainsi que de l'emploi en milieu ordinaire de travail, entreprises, chercheurs, opérateurs de terrain et institutionnels. Ce Comité de pilotage est composé des organisations et institutions suivantes (par ordre alphabétique) : APF, Cafau, Cheops, Club Être, CNAPE, CNSA, EHESP, Fagerh, Fegapei, Malakoff Médéric, Messidor/Agapsy, Officiel du handicap, Talent'AS, Unapei, Vivre FM. Cette étude a été réalisée avec le soutien financier de la CNSA

La démarche mise en œuvre

L'étude d'opportunité s'est appuyée sur :

- **Une analyse des besoins coté « offre »** : cartographie du dispositif français d'accompagnement vers et dans l'emploi),
- **Une analyse des besoins coté « demande » d'emploi accompagné** : repérage des publics-cibles, évaluation quantitative et qualitative à partir de :
 - o La réalisation de 30 monographies double « personnes / entreprises » avec veille à une diversité des publics (milieu spécialisé/Cap Emploi, types de handicap, AAH, âge...),
 - o L'appui sur les statistiques existantes et sur une requête Cap Emploi (base d'analyse sur près de 2400 personnes accompagnées) extrapolée afin d'effectuer une première évaluation des publics potentiels,
- **Complétées par des recherches d'expériences internationales** notamment européennes en matière d'emploi accompagné intermédiaire entre des emplois protégés, adaptés et le milieu classique de travail,
- **Permettant de considérer l'opportunité de l'emploi accompagné en France**, ses points-clés et ses conditions de déploiement.

²⁰ En 2009, 7 GPS ont été mis en place à l'initiative de la FEGAPEI. Ces GPS rassemblent des associations adhérentes à la FEGAPEI, des représentants d'autres réseaux notamment issus de la Conférence des gestionnaires et des personnes qualifiées aux légitimités complémentaires, sur des thématiques jugées prioritaires : Vieillesse, Autisme, Tout-petits, scolarisation et éducation, Accès à l'emploi, Accès à la cité, Accès aux soins, Handicap psychique.