



ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL

en entreprise adaptée

unea
Union Nationale
des Entreprises Adaptées



19/06/2025

UN PROJET SUR 3 RÉGIONS : ÉCHANGES DE PRATIQUES ET CAPITALISATION

1

Contexte et rappel de la démarche

2

Le diagnostic

3

Les enjeux identifiés

4

Les premiers résultats de la
démarche

1



Contexte et rappel de la démarche



À l'origine, en 2023

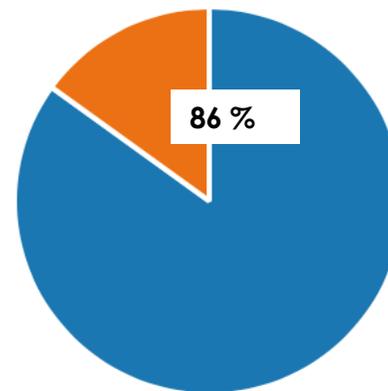
Résultats de l'enquête nationale UNEA auprès des EA

8. Seriez vous intéressés par la participation de votre ou vos salarié.es en charge de l'accompagnement socio-professionnel à des groupes d'échanges de pratique/supervision ?

[Plus de détails](#)

 Aperçus

	86 %
	14 %
 Oui	130
 Non	23





CONTEXTE

- **Un cadre juridique d'intervention des EA en évolution** : nouvelle Instruction parue en avril 2025, un accent mis sur l'accompagnement des transitions professionnelles ;
- **Des questionnements des EA concernant les attendus de l'Etat** en matière d'accompagnement socio-professionnel et les moyens alloués : quels contours de l'accompagnement ? Quels contenus ? Quels objectifs ? Quels moyens mis en œuvre ?
- **Un enjeu de préserver le modèle d'entreprise adaptée et leurs financements** en valorisant davantage les actions d'accompagnement socio-professionnel mises en œuvre : outils ? méthode de reporting ?



RAPPEL DE LA DEMARCHE

- **3 Régions « pilotes »** : Grand Est, Occitanie et Normandie
- **Démarche** mise en œuvre depuis **février 2024** et jusque **novembre 2025**
- **3 projets** en parallèle avec plusieurs financeurs





RAPPEL DE LA DEMARCHE

- **Finalités :**
 - ✓ Proposer aux EA des lieux d'échanges de pratiques,
 - ✓ Professionnaliser les équipes en charge de l'accompagnement,
 - ✓ Constituer progressivement une communauté de pairs,
 - ✓ Construire un « guide » des pratiques d'accompagnement dans les EA.
- **Bénéficiaires :** 11 Entreprises Adaptées accompagnées dans chaque Région
- **Intervenants :**
 - ✓ Mobilisation des chargées de mission UNEA
 - ✓ 3 consultants du cabinet Amnyos (Stéphane Roux pour le Grand Est / Marion Goffart pour la Normandie, Elodie Imbert pour l'Occitanie)



LE CONTENU

1. Un accompagnement individualisé :

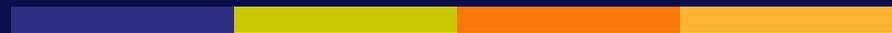
- Diagnostic des pratiques actuelles et définition d'un plan d'actions en associant toutes les parties prenantes de l'EA (comité de pilotage interne,...)
- Un suivi des actions menées (RDV UNEA à mi-parcours et en fin de parcours)

2. La création d'une « communauté de pairs » grâce à l'animation de 3 types d'ateliers :

- Des ateliers experts (5 ateliers)
- Des ateliers d'échanges de pratiques (5 ateliers)
- Des ateliers de supervision – co-développement (5 ateliers)



Le diagnostic





**COMMENT
SE SITUE MON
EA ?**

UN DIAGNOSTIC APPROFONDI

- **Portrait de l'EA**
- **L'organisation générale de l'accompagnement au sein de l'EA**
- **Les 4 axes du CPOM :**
 - ✓ accueil et intégration,
 - ✓ accompagnement socio-professionnel,
 - ✓ formation,
 - ✓ sorties et transitions professionnelles

ELEMENTS DE DIAGNOSTIC

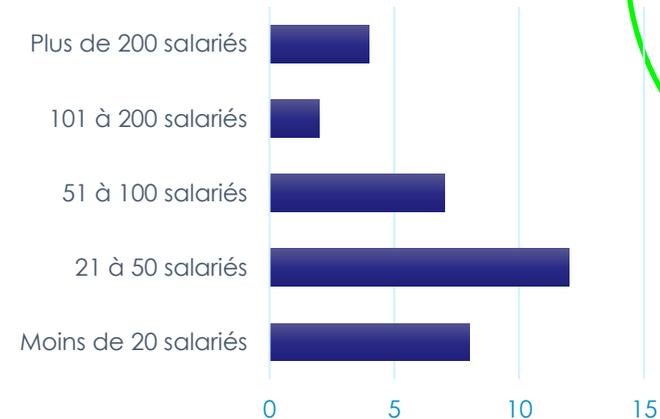
VOS PROFILS DE SALARIES ?



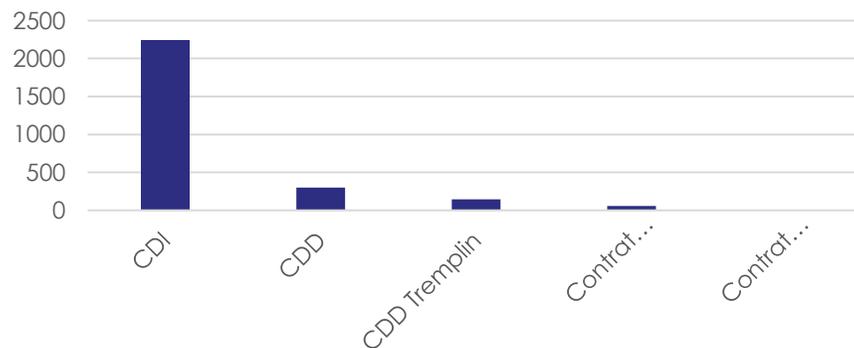
PORTRAIT DES SALARIÉS ACCOMPAGNÉS

↳ plus de 3 000 salariés / 91 salariés en moyenne
↳ 68 % TH

EFFECTIFS 2023



TYPE DE CONTRAT



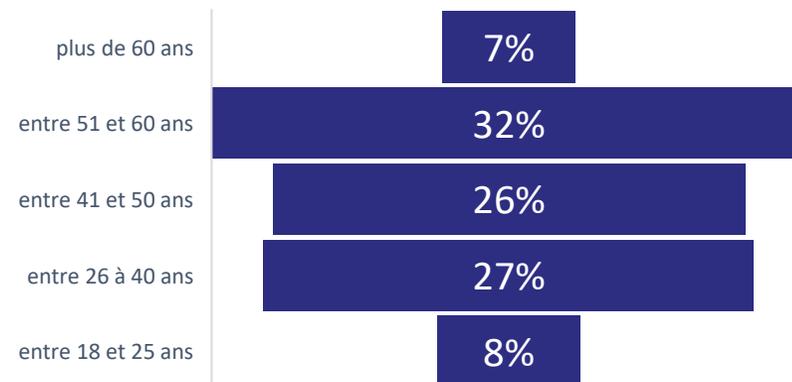
↳ Une grande majorité de CDI
↳ Peu de CDD Tremplin



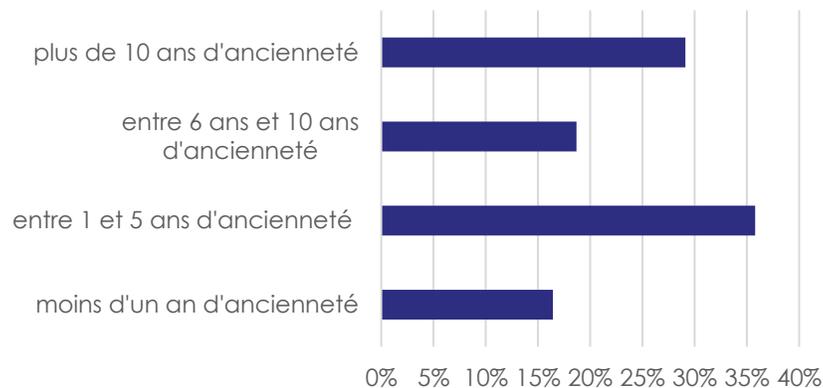
PORTRAIT DES SALARIÉS ACCOMPAGNÉS

↳ Des salariés vieillissants

PYRAMIDE DES ÂGES



ANCIENNETÉ



↳ Près de 30 % des salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté

ELEMENTS DE DIAGNOSTIC

VOS PRATIQUES

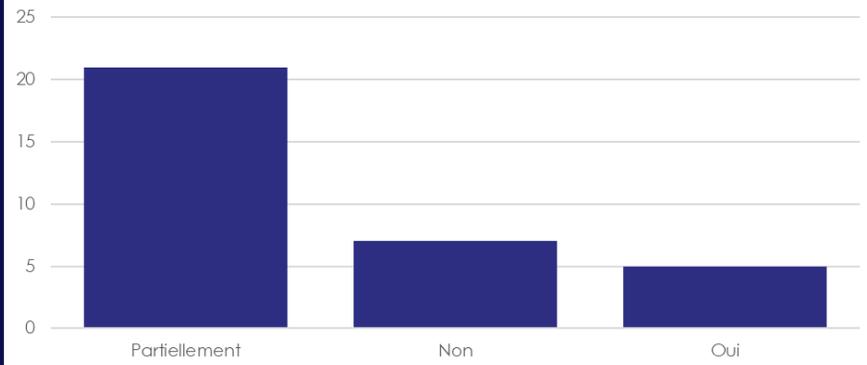
Quels constats, enjeux et pistes d'actions ?

1

MIEUX CONNAITRE LE CADRE D'INTERVENTION LEGAL ET LES PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES ADAPTEES

La République
les
entreprises
adaptées

Connaissez-vous le contenu des textes juridiques qui définissent le cadre
d'intervention des EA en matière d'accompagnement socio-pro
(CPOM, décret, ...) ?



- Diffusion des textes et des objectifs opérationnels au sein des équipes d'encadrement et de l'accompagnement (nouvelle instruction)
- Définition de l'accompagnement socio-professionnel : quel contenu ? quelles responsabilités ? « jusqu'où doit aller l'EA, en particulier sur le plan social ? »...

2

STRUCTURER L'ACCOMPAGNEMENT



64 %

des entreprises adaptées déclarent ne pas avoir formalisé par écrit les modalités d'accompagnement

- Formalisation par écrit du processus,
- Définition des rôles de chacun au sein des équipes,
- Mettre en place ou améliorer l'utilisation des outils de GPEC (e-formadapt par exemple sous-utilisé)
- Formation / appropriation des outils d'accompagnement

3

MESURER CE QUI EST FAIT
(QUANTITATIVEMENT ET QUALITATIVEMENT)

2/3

des EA n'ont pas d'outils
ou ont des outils qui répertorient partiellement leurs
actions d'accompagnement social et professionnel

- Définition d'indicateurs de suivis répondant aux attentes de l'Etat
- Mise en place d'outils de reporting (sans doublon avec l'ASP et les demandes des DREETS / en lien avec l'outil de GPEC pour les EA qui en ont un).
- Partage et suivi au sein des équipes d'encadrement / accompagnement

4

PROFESSIONNALISER LES SALARIÉS EN CHARGE DE L'ACCOMPAGNEMENT (DONT LES ENCADRANTS)

La performance
des entreprises
adaptées
qui a du sens

54 %

des personnes dédiées à l'accompagnement sont partiellement formées sur cette mission

- Connaissance des handicaps (ateliers et échanges de pratiques)
- Management des PSH
- Connaissance des ressources mobilisables sur le territoire (cartographies) pour lever les freins sociaux et professionnels

Difficultés sociales

SANTE
MOBILITE
FINANCIER/ECONOMIQUE
FAMILIAL
ADMINISTRATIF/JURIDIQUE
LOGEMENT
RESOCIABILISATION

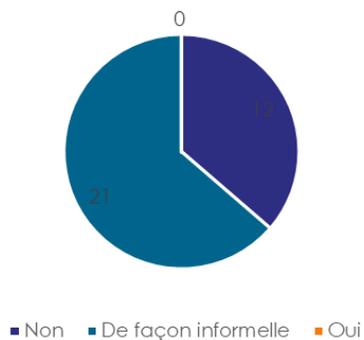
Difficultés professionnelles

MOBILITE
ORGANISATION DE PERIODES D'IMMERSION
PROJET PROFESSIONNEL
FORMATION
EVALUATION VALIDATION DES COMPETENCES
TECHNIQUES DE RECHERCHE D'EMPLOI
DEVELOPPEMENT RESEAU

5

FAVORISER L'IMPLICATION DES ENCADRANTS DE PROXIMITÉ QUI CONTRIBUENT À LA MISE EN ŒUVRE DES PARCOURS

« Si plusieurs personnes accompagnent les salariés, avez-vous mis en place des "comités de suivi" de parcours associant ces différentes personnes ? »



- Fiches de postes à modifier en intégrant les missions d'accompagnement socio-professionnel,
- Organisation du travail à faire évoluer pour intégrer du temps dédié à l'accompagnement,
- Rôle à définir ou repreciser en matière d'accompagnement (CIP / encadrants / RH / Direction),
- Echanges d'informations à renforcer entre ces derniers et les fonctions supports (RH/CIP) lorsqu'il y en a : comité de suivis de parcours à mettre en place,
- Formation sur la connaissance des handicaps, les entretiens individuels,...

6

RENFORCER PROGRESSIVEMENT LES DYNAMIQUES
DE PARCOURS ET, QUAND/SI C'EST POSSIBLE, LES
SORTIES DE L'EA

- Remobilisation des salariés (échanges de pratiques sur les moyens de dynamiser les parcours)
- Partenariats avec d'autres entreprises
- Connaissance et mise en œuvre des dispositifs de mobilité (PSMP,...)
- Favoriser le développement des formations internes et la reconnaissance des acquis (AFEST, RAE, RSFP)
- Développer les formations aux savoirs de base
- Définir une stratégie différenciée selon le profil des salariés (socle/en transition)

Un difficulté exprimée face aux attentes de
l'Etat en matière de transition professionnelle :

quid des salariés qui n'ont pas de projet / de souhait de mobilité vers
d'autres entreprises ?

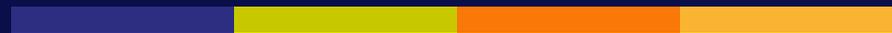
4

La performance
les
entreprises
adaptées
qui a du sens

Les premiers résultats de la démarche



unea
Union Nationale
des Entreprises Adaptées





NOTRE OBJECTIF

PRODUIRE UNE « BOITE A OUTILS » À PARTAGER AVEC NOS ADHÉRENTS :

1. Un outil d'auto-diagnostic

- Pour permettre aux EA de se situer par rapport aux objectifs du CPOM en matière d'accompagnement socio-professionnel
- Pour alimenter la réflexion de l'EA sur les actions à mettre en place en vue de construire progressivement une organisation permettant d'atteindre ces objectifs

2. L'écriture d'un guide sur les pratiques des EA en matière d'accompagnement

- Pour donner un aperçu des différentes façons de faire (moyens, outils, ...) et préciser le contenu de l'accompagnement des salariés réalisé en EA
- Pour rappeler le cadre légal d'intervention et préciser les attendus de l'Etat (notamment via une FAQ)
- Pour partager les productions des différents ateliers thématiques organisés dans les 3 régions pilotes

PREMIERS RESULTATS DE LA DEMARCHE

UN OUTIL D'AUTO-DIAGNOSTIC



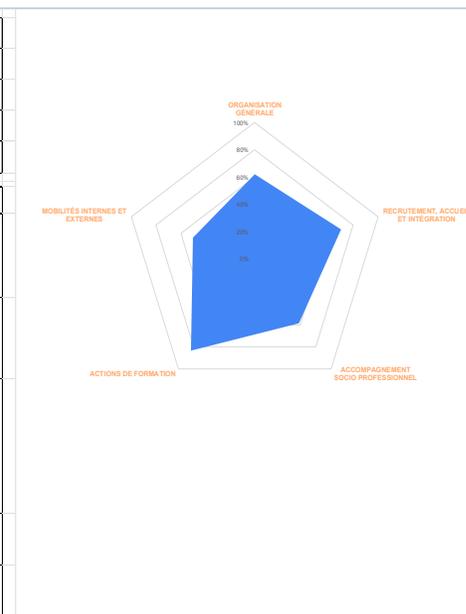
UN OUTIL D'AUTO-DIAGNOSTIC

Une évaluation des pratiques d'accompagnement partant de 5 grandes rubriques :

- L'organisation générale de l'accompagnement au sein de l'EA
- Les 4 axes du CPOM :
 - ✓ accueil et intégration,
 - ✓ accompagnement socio-professionnel,
 - ✓ formation,
 - ✓ sorties et transitions professionnelles

ORGANISATION GÉNÉRALE	62%
RECRUTEMENT, ACCUEIL ET INTÉGRATION	70%
ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL	58%
ACTIONS DE FORMATION	83%
MOBILITÉS INTERNES ET EXTERNES	50%

LES PISTES DE PROGRES IDENTIFIEES	
Organisation générale	Partager les textes juridiques, les objectifs opérationnels avec l'équipe, Renforcer les RH dédiées à l'accompagnement des salariés, Mettre en place un outil de suivi des parcours (reporting des actions réalisées et du temps passé), Formaliser par écrit le process d'accompagnement, Former les personnes en charge de l'accompagnement socio-professionnel (CIP, RH, ...)
Recrutement, Accueil et intégration	Renforcer les partenariats avec le Réseau des Acteurs de l'Emploi (dépôt des offres, accompagnement aux recrutements, participation à des salons, organisation d'Info collectives), Mieux connaître et utiliser l'offre de service de l'AGEFIPH (adaptation au handicap), Mieux connaître et utiliser les dispositifs permettant de recruter / préparer les candidats (PMSMP, POE, AFPR)
Accompagnement socio professionnel	Formaliser par écrit le process d'accompagnement, Renforcer l'accompagnement professionnel, Renforcer l'accompagnement social, Mettre en place un outil de suivi des parcours (reporting des actions réalisées et du temps passé), Mieux connaître et utiliser l'offre de service de l'AGEFIPH (adaptation au handicap), Mieux connaître et utiliser les outils de mobilité professionnelle (MAD, PMSMP, ...), Mieux connaître et utiliser l'offre de service du RAE (France Travail, Cap Emploi, Mission Locale), Renforcer les partenariats avec le Réseau des Acteurs de l'Emploi (durant les parcours), Associer le RAE (Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission Locale) au suivi des parcours des CDDT, Mettre en place des actions pour remobiliser les collaborateurs (découvertes de métiers, visites d'entreprises, PMSMP pour les salariés, RAE, ...)
Actions de Formation	Mieux connaître et utiliser l'offre de service de l'AGEFIPH (accès à la formation des TSI), Mieux connaître et utiliser les outils de formations (OPCO, Outils de France Travail), Développer des actions de formation aux savoirs de base / numérique
Mobilités internes et externes	Renforcer les partenariats avec le Réseau des Acteurs de l'Emploi (pour les sorties), Associer le RAE (Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission Locale) au suivi des parcours des CDDT, Renforcer progressivement les dynamiques de parcours (actions d'immersion dans d'autres entreprises)





UNE EVALUATION SUR LES 5 AXES

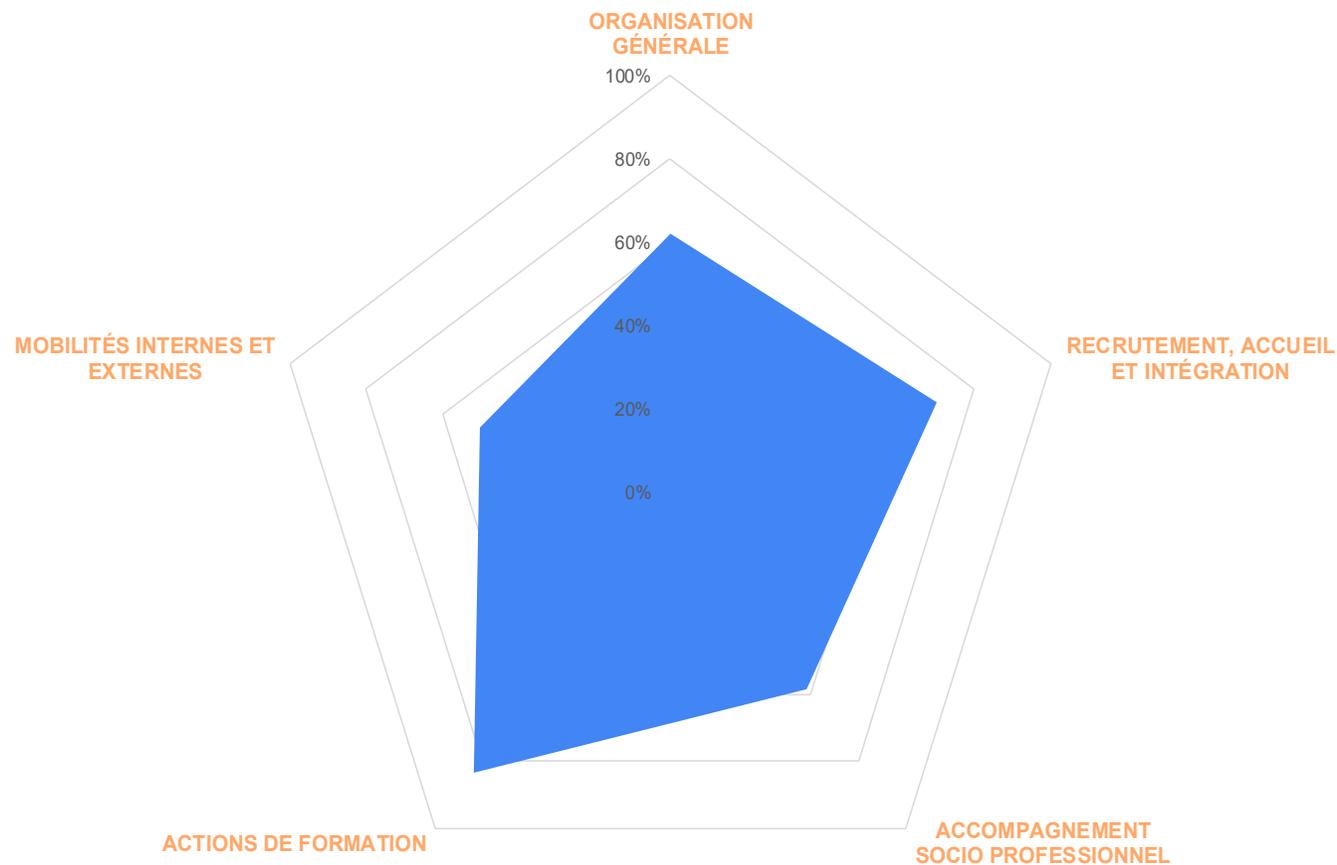
ORGANISATION GÉNÉRALE	62%
RECRUTEMENT, ACCUEIL ET INTÉGRATION	70%
ACCOMPAGNEMENT SOCIO PROFESSIONNEL	58%
ACTIONS DE FORMATION	83%
MOBILITÉS INTERNES ET EXTERNES	50%

**COMMENT
SE SITUE MON
EA ?**



UNE EVALUATION SUR LES 5 AXES

COMMENT
SE SITUE MON
EA ?





DES PISTES D' ACTIONS

QUEL PLAN D' ACTIONS ?

LES PISTES DE PROGRES IDENTIFIEES	
Organisation générale	Partager les textes juridiques, les objectifs opérationnels avec l'équipe, Renforcer les RH dédiées à l'accompagnement des salariés, Mettre en place un outil de suivi des parcours (reporting des actions réalisées et du temps passé), Formaliser par écrit le process d'accompagnement, Former la/les personnes en charge de l'accompagnement socio-professionnel (CIP, RH,...)
Recrutement, Accueil et intégration	Renforcer les partenariats avec le Réseau des Acteurs de l'Emploi (dépôt des offres, accompagnement aux recrutements, participation à des salons, organisation d'info collectives), Mieux connaître et utiliser l'offre de service de l'AGEFIPH (adaptation au handicap), Mieux connaître et utiliser les dispositifs permettant de recruter / préparer les candidats (PMSMP, POE, AFPR)
Accompagnement socio professionnel	Formaliser par écrit le process d'accompagnement, Renforcer l'accompagnement professionnel, Renforcer l'accompagnement social, Mettre en place un outil de suivi des parcours (reporting des actions réalisées et du temps passé), Mieux connaître et utiliser l'offre de service de l'AGEFIPH (adaptation au handicap), Mieux connaître et utiliser les outils de mobilité professionnelle (MAD, PMSMP,...), Mieux connaître et utiliser l'offre de service du RAE (France Travail, Cap Emploi, Mission Locale), Renforcer les partenariats avec le Réseau des Acteurs de l'Emploi (durant les parcours), Associer le RAE (Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission Locale) au suivi des parcours des CDDT, Mettre en place des actions pour remobiliser les collaborateurs (découvertes de métiers, visites d'entreprises, PMSMP pour les salariés, RAE,...)
Actions de Formation	Mieux connaître et utiliser l'offre de service de l'AGEFIPH (accès à la formation des TH), Mieux connaître et utiliser les outils de formations (OPCO, Outils de France Travail), Développer des actions de formation aux savoirs de base / numérique
Mobilités internes et externes	Renforcer les partenariats avec le Réseau des Acteurs de l'Emploi (pour les sorties), Associer le RAE (Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission Locale) au suivi des parcours des CDDT, Renforcer progressivement les dynamiques de parcours (actions d'immersion dans d'autres entreprises)

PREMIERS RESULTATS DE LA DEMARCHE

**DES POINTS DE REPERES SUR
L'ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL EN
EA**

PREMIERS RESULTATS DE LA DEMARCHE

UNE FAQ PRECISANT LES ATENDUS DE L'ETAT

PREMIERS RESULTATS DE LA DEMARCHE

DES EXEMPLES D'OUTILS PRODUITS PAR ET AVEC LES EA