REFERENTIEL DE COMPETENCES ET CERTIFICATION

INTITULE DE LA CERTIFICATION

« Développer une posture de job coach dans l'accompagnement à l'accès et au maintien en emploi en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap à partir de la méthode Individual Placement and Support (IPS) »

Objectifs et contexte de la certification :

Alors que les pratiques traditionnelles de réadaptation au travail et d'aide à la réinsertion font preuve d'une efficacité modeste en termes d'insertion dans l'emploi, en particulier dans un marché de l'emploi tendu, les pratiques dites de « soutien à l'emploi » (supported employment) ou de « job coaching » suscitent l'intérêt en raison d'une meilleure efficacité en termes d'accès à l'emploi.
Ces nouvelles pratiques dans le domaine de l'emploi accompagné reposent sur la stratégie du « Place and train », insérer d'abord puis former et soutenir dans le cadre de l'activité de travail, ces différentes tâches étant assurées dans la durée par une même personne.
Le public concerné par cette certification est le suivant :

- Conseillers en insertion professionnelle
- Chargés de relations entreprise dans les structures d'accompagnement à l'emploi (POLE EMPLOI, PLIE, CAP EMPLOI ET FRANCE TRAVAIL…)
- Travailleurs sociaux
- Médiateurs de santé pairs
- Conseillers Emploi Accompagnés
- Référents Emploi Accompagné

Référentiels		
Référentiel de compétences	**Référentiel de certification**	
	Modalités	**Critères**
C1. Mettre en œuvre une veille informationnelle sur les politiques économiques et sociales et une démarche de développement professionnel continu, grâce à la rencontre régulière d'un psychologue, pour mieux appréhender certaines situations, afin d'enrichir sa pratique et d'informer la personne accompagnée sur les enjeux de l'accès à l'emploi.	Récit d'une ou plusieurs situation(s) d'accompagnement, type "analyse de pratiques" dans le dossier de pratiques professionnelles	Le jury vérifie que le candidat a mis en place : - Des fiches techniques réactualisées, comprenant : o Des sources identifiées et gouvernementales o Un synthèse des évolutions repérées o Une date de mise à jour o Un numéro de version - Une liste de partenaires sociaux mobilisables

		- Un plan de formation - Une rencontre mensuelle avec un psychologue pour analyser ses pratiques professionnelles
C2. Prospecter les entreprises susceptibles de recruter, en apprenant à connaître leurs métiers et leurs environnements, en vue d'élaborer une collaboration et corréler les besoins des entreprises du milieu ordinaire et des futurs employés	Récit d'une ou plusieurs situation(s) d'accompagnement, type "analyse de pratiques" dans le dossier de pratiques professionnelles	Le jury vérifie que le candidat a complété une fiche d'entretien concernant l'entreprise, comprenant : - Les coordonnées complètes de l'entreprise et des différents contacts - L'effectif total de l'entreprise - Une liste exhaustive des postes dans l'entreprise, - Le secteur d'activité - Si possible le contact du référent handicap, - La politique et les méthodes de recrutement - Les besoins de collaboration (analyse de poste, aide à l'intégration, présélection du candidat…) - Le nom des fournisseurs et clients éventuellement
C3. Tisser un réseau de professionnels du secteur médico-social, du sanitaire et de la pair-aidance, afin de prendre en compte les problématiques sociales voire médicales de la personne dans le cadre de sa recherche et son maintien en emploi, en en référant à l'équipe pluridisciplinaire	Récit d'une ou plusieurs situation(s) d'accompagnement, type "analyse de pratiques" dans le dossier de pratiques professionnelles	Le jury vérifie que le candidat a : - Etabli une liste de partenaires selon la problématique - Reporté ses activités dans l'agenda - Rédigé des comptes rendus destinés aux différents partenaires concernés
C4. Accueillir la personne dans le dispositif d'accompagnement, dans son environnement, en explicitant les principes de l'IPS et la communication adaptée au handicap, dans le respect des règles RGPD, afin de renforcer la capacité des candidats à s'affirmer dans leur désir un emploi compétitif et créer une alliance dans le respect de la temporalité de la personne.	Récit d'une ou plusieurs situation(s) d'accompagnement, type "analyse de pratiques" dans le dossier de pratiques professionnelles	Le jury vérifie que le candidat met en place le contrat d'information et de consentement, comprenant : - Les informations nécessaires concernant sa structure d'accompagnement - L'information de la personne du respect les règles du RGPD et de ses droits - La durée et les objectifs de la conservation des données personnelles dès le premier entretien et tout au long de l'accompagnement - Une anonymisation des personnes accompagnées

		- L'obligation de confidentialité des entretiens - La mise en place des outils inclusifs favorisant les échanges et la compréhension si nécessaire - L'utilisation des techniques de communication adaptées à la situation (écoute active, reformulation sans interprétation…) - La possibilité pour le bénéficiaire d'exprimer ses besoins et ses objectifs - L'exploration des options - Les questions du bénéficiaire et les réponses apportées - La demande la validation par le bénéficiaire, par la signature du document

C5. Travailler sur l'émergence des préférences et ressources propres des personnes par un accompagnement individualisé, intensif et illimité, avec le partenaire médico-social, sanitaire ou social, tous les 3 mois, en s'appuyant sur la méthode IPS et en se centrant sur les souhaits et désirs de la personne afin de favoriser la recherche rapide d'emploi compétitif	Récit d'une ou plusieurs situation(s) d'accompagnement, type "analyse de pratiques" dans le dossier de pratiques professionnelles	Le jury vérifie que le candidat :
		- Crée les conditions d'une collaboration tournée vers l'action (proposition d'aller rencontrer rapidement un employeur, visite dans la communauté…)
		- Utilise les outils IPS, dont :
		  - Le profil de carrière
		  - Le plan d'action individualisé

C6. Elaborer un plan de prévention et mieux être de la personne, afin d'anticiper les périodes de crise en travaillant sur les symptômes, la connaissance de soi et de la maladie et en identifiant les acteurs et le soutien du réseau, pour travailler la question de la divulgation	Récit d'une ou plusieurs situation(s) d'accompagnement, type "analyse de pratiques" dans le dossier de pratiques professionnelles	Le jury vérifie que le candidat établit un plan de prévention et mieux être en : - Se focalisant sur l'incidence de la santé sur le travail - Identifiant les signes précurseurs de « rechute », de « détresse psychologique » ou de « crise d'urgence » - Elaborant avec la personne les postures à adopter ou non - Utilisant un vocabulaire non médical

C7. Accompagner la personne dans sa recherche d'emploi, en s'appuyant sur son réseau professionnel, afin de proposer un matching qui permettra de conforter la notion d'engagement du bénéficiaire ayant les qualifications correspondantes dans son parcours, tout en respectant sa situation de handicap et le plan de divulgation établi.	Récit d'une ou plusieurs situation(s) d'accompagnement, type "analyse de pratiques" dans le dossier de pratiques professionnelles	Le jury vérifie que le candidat a : - Identifié les stratégies d'engagement d'une personne - Travaillé la balance décisionnelle avec la personne - Mis en place d'un plan de divulgation avec la personne - Identifié les entreprises susceptibles d'être intéressantes, à partir de la fiche complétée en prospection d'entreprise
C8. Accompagner le candidat à un entretien d'embauche, en s'appuyant sur une communication adaptée aux valeurs et à la situation économique de l'entreprise, ainsi que les différences culturelles, afin de déterminer, avec les différentes parties, les mesures appropriées aux besoins de chacun et notamment au regard de la situation de handicap de la personne, en accord avec le plan de divulgation	Récit d'une ou plusieurs situation(s) d'accompagnement, type "analyse de pratiques" dans le dossier de pratiques professionnelles	Le jury vérifie que le candidat décrit l'entretien en explicitant qu'il a préparé et mené l'entretien en : - Mettant en avant les forces et les compétences de la personne - Révisant le profil de carrière et le plan de divulgation - Révisant ses notes sur la personne et l'entreprise avant l'entretien
C9. Suivre le processus d'intégration et de maintien de la personne dans l'emploi, sans limite de temps, en s'appuyant sur la législation en matière de sécurité au travail, de protection de la santé et des assurances sociales et du RGPD, afin de favoriser l'entrée sur le marché du travail et la mise en place d'aménagements éventuels, en explicitant à la personne les obstacles et en respectant le plan de divulgation	Récit d'une ou plusieurs situation(s) d'accompagnement, type "analyse de pratiques" dans le dossier de pratiques professionnelles	Le jury vérifie que le candidat rédige un compte rendu d'entretien de maintien en emploi numéroté, comprenant : - La date - Le nom des personnes présentes (anonymisé) - Conditions de travail et environnement - Personnes en charge du management - Liste des principales missions - Liste non exhaustive des problèmes pouvant être rencontrées sur le poste - Les relations dans l'équipe - Les perspectives d'évolution - Le résumé du rendez-vous et observations éventuelles - Un plan d'actions

C10. Mener une intervention en situation de crise, en s'appuyant sur l'analyse de la situation, afin d'élaborer un nouveau plan d'actions, avec la personne et l'entreprise éventuellement, en accord avec le plan de prévention et de mieux-être et le plan de divulgation préalablement rédigés.	Récit d'une ou plusieurs situation(s) d'accompagnement, type "analyse de pratiques" dans le dossier de pratiques professionnelles	Le jury vérifie que le candidat : - Evoque en amont l'intérêt d'utiliser le plan de crise ou le cas échéant de le consulter pour connaître les démarches à faire auprès de l'employeur/structures concernées - Se reporte au plan de prévention et mieux être préétabli - Se reporte au plan de divulgation préétabli