

# Rapport d'évaluation de l'expérimentation sur la participation des personnes accompagnées dans le cadre des dispositifs d'Emploi accompagné de la région Grand Est

*Appel à projets CNSA 2021 : Participation des personnes vivant à domicile, et de leurs proches aidants, dans la gouvernance des services qui les accompagnent*

Rapport réalisé par Marina Drobi, avec le concours d'Elizabeth Medouni



## Table des matières

<b>Rappel du cadre du projet évalué .....</b>	<b>4</b>
<b>Méthodologie de l'évaluation.....</b>	<b>6</b>
<b>Synthèse de l'évaluation.....</b>	<b>8</b>
<b>A/ Effectivité : qu'a-t-on fait dans le cadre du projet ?.....</b>	<b>12</b>
<b>Question évaluative 1 : Comment s'est déroulé le projet ? .....</b>	<b>12</b>
1.1. Le pilotage du projet a été assuré par un comité de pilotage multipartite qui a associé, à la fin de la démarche, les personnes accompagnées .....	12
1.2. La formation-action des référents locaux du projet et l'appui technique de l'ANSA ont permis d'outiller la démarche .....	13
1.3. Les groupes locaux de participation ont été mis en place au sein de toutes les associations expérimentatrices .....	14
1.4. Les groupes régionaux de participation se sont réunis à cinq reprises au cours du projet .....	17
<b>B/ Efficacité : quels résultats constate-t-on à l'issue du projet ?.....</b>	<b>19</b>
<b>Question évaluative 2 : Est-ce qu'une dynamique participative s'est engagée au sein des dispositifs expérimentateurs ? et au niveau régional ? .....</b>	<b>19</b>
2.1. Les professionnels sont davantage outillés pour engager et animer les démarches participatives et arrivent à créer un cadre favorable à la participation .....	19
2.2. Au sein des groupes locaux, la participation est effective mais elle présente quelques fragilités en termes de mobilisation .....	21
2.3. Les groupes locaux sont des lieux d'expression effective mais qui peuvent être davantage à la main des personnes accompagnées dans certains territoires .....	25
2.4. Au-delà de la participation, les groupes locaux sont devenus des espaces de pair-aidance .....	26
2.5. Les groupes régionaux ont joué un rôle intéressant pour soutenir la dynamique locale .....	27
<b>Question évaluative 3 : Est-ce que les groupes de participation ont permis de faire émerger une parole collective pour améliorer le dispositif localement ? et au niveau régional ?.....</b>	<b>31</b>
3.1. Au sein des groupes locaux, émergent de nombreuses propositions coconstruites même si celles-ci ne portent pas nécessairement sur l'amélioration du dispositif d'emploi accompagné.....	31
3.2. Les réunions régionales ont permis de formaliser des propositions pour faire évoluer le dispositif de l'emploi accompagné .....	35
<b>Question évaluative 4 : Est-ce que les personnes participent à la gouvernance des dispositifs localement ? et au niveau régional ? .....</b>	<b>40</b>
4.1. Au niveau local, la participation à la gouvernance reste une étape à franchir mais qui ne recueille par l'adhésion de tous .....	40
4.2. Au niveau régional, après la « preuve de concept » dans le cadre du projet, la participation des personnes accompagnées à la gouvernance du DEA devrait se concrétiser prochainement .....	41
<b>C/ Impact : Est-ce qu'on constate des prémices d'évolutions structurelles pour les dispositifs d'emploi accompagné et pour leurs bénéficiaires ? .....</b>	<b>43</b>
<b>Question évaluative 5 : Est-ce que la culture de la participation s'est diffusée au sein des DEA ?</b>	<b>43</b>
5.1. Il est difficile d'apprécier l'impact du projet sur la culture de l'écoute des bénéficiaires dans le cadre de leurs accompagnements individuels mais il semble renforcer la dynamique de co-construction.....	43
5.2. Les groupes de participation ne sont pas toujours pleinement intégrés dans le fonctionnement du dispositif.....	44

5.3. Les liens entre le groupe de participation et l'ensemble des bénéficiaires sont à établir et à maintenir .....	45
<b>Question évaluative 6 : Est-ce que l'offre de service s'améliore ? .....</b>	<b>47</b>
6.1. Les pratiques professionnelles des référents du projet se sont enrichies grâce à celui-ci .....	47
6.2. Les initiatives des groupes au service de l'amélioration de l'offre de service .....	48
6.3. L'amélioration du dispositif d'emploi accompagné en tant que politique publique plus difficile à mettre en œuvre .....	49
<b>Question évaluative 7 : Est-ce que la qualité de vie des personnes accompagnées s'améliore ? .</b>	<b>51</b>
7.1. De nouveaux espaces de socialisation permettent de sortir de l'isolement et de se soutenir à travers la pair-aidance .....	51
7.2. La participation permet de développer et de valoriser les compétences utiles dans les parcours d'emploi .....	52
7.3. La confiance en soi renforcée qui peut dynamiser les parcours et ouvrir une porte vers d'autres engagements.....	53
<b>Conclusion .....</b>	<b>55</b>
<b>Synthèse des recommandations .....</b>	<b>57</b>

## Rappel du cadre du projet évalué

(sources : document de projet et rapport intermédiaire)

Le dispositif d'Emploi accompagné se base sur l'autodétermination des individus avec un accompagnement sur-mesure et intensif en fonction des préférences des personnes. Pour autant, l'évaluation nationale du dispositif réalisée par l'Agence nouvelle des solidarités actives (Ansa) publié en 2021 a permis d'identifier l'absence d'actions de participation visant à recueillir le point de vue des personnes accompagnées sur le service rendu et contribuer ainsi à l'amélioration de l'accompagnement.

Fondé sur un consortium de douze structures porteuses de l'Emploi accompagné dans le Grand Est, le projet évalué visait à développer la participation au sein des structures d'Emploi accompagné. L'ingénierie du projet (cadre et suivi, formation des référents, animation des groupes régionaux, capitalisation à des fins d'essaimage) a été confiée à l'Ansa.

Le projet visait à installer les pratiques de participation à deux niveaux :

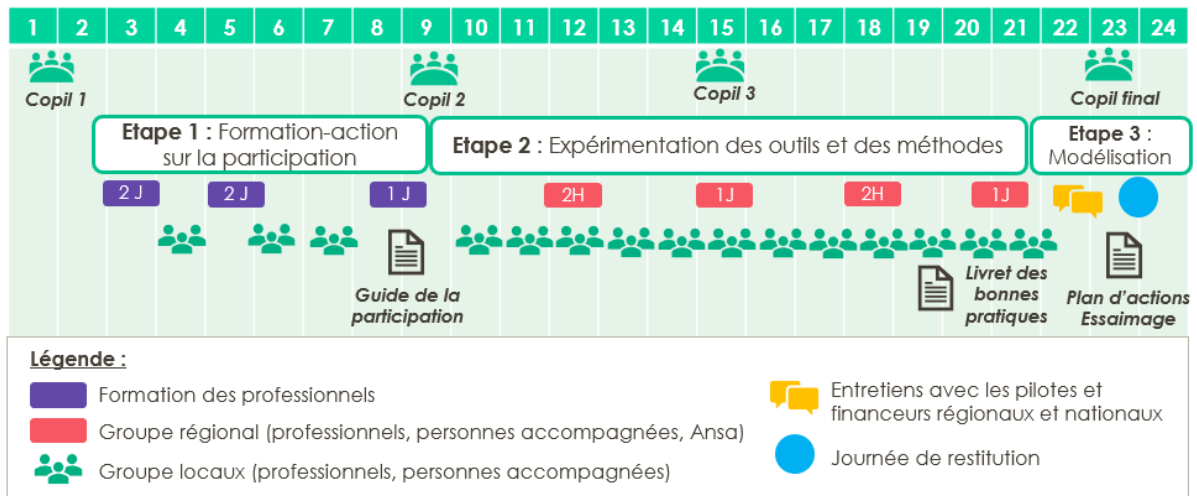
- **Au niveau local : De groupes locaux de participation** composés de personnes accompagnées et de professionnels, un pour chaque dispositif d'Emploi accompagné membre du consortium ;
- **Au niveau régional : Un groupe régional**, composé des professionnels des différents dispositifs membres, de l'Ansa en appui, et des personnes accompagnées, membres des groupes locaux.

Cette expérimentation devait permettre de retirer différents types de bénéfices :

- **Pour les individus** : développement de l'autodétermination et du pouvoir d'agir ;
- **Pour les DEA** : la construction et la mise en œuvre de nouveaux outils ou méthodes au plus près des besoins des personnes accompagnées ;
- **Pour les institutions** : la participation effective des personnes à la gouvernance du dispositif au niveau de chaque structure de l'Emploi accompagné mais également au niveau régional.

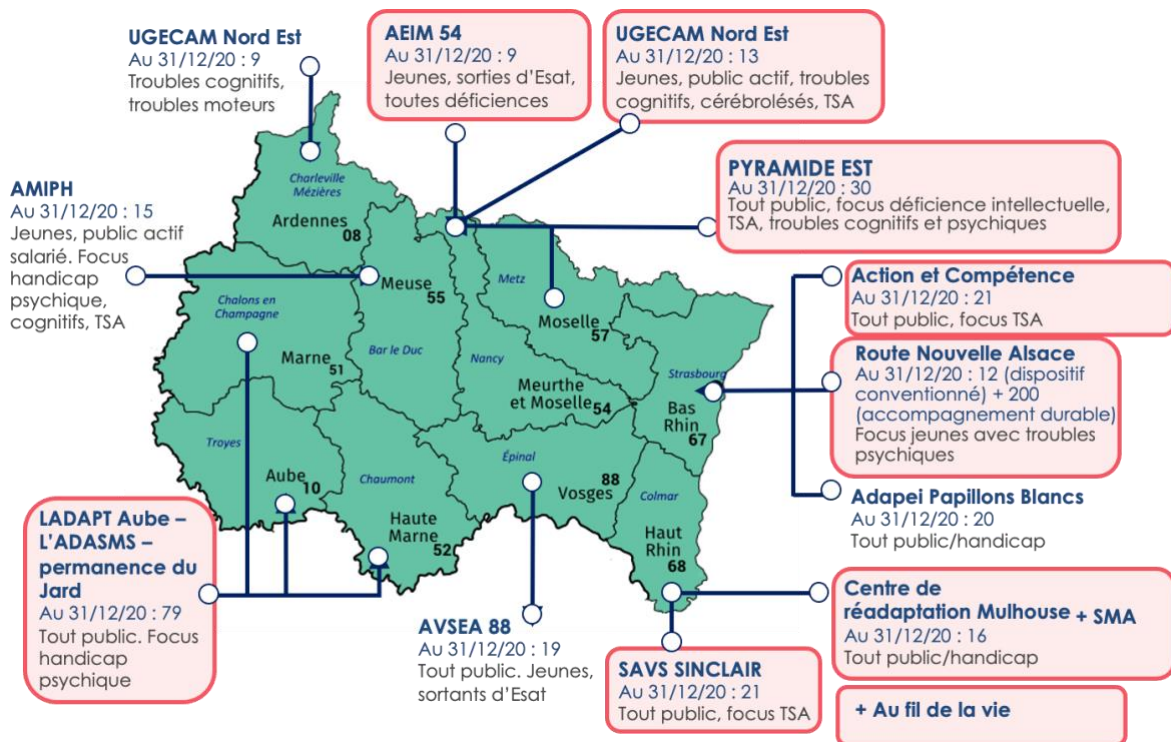
Le schéma suivant présente les différentes étapes et le calendrier du projet de janvier 2022 à décembre 2023 en mettant en lumière les livrables et les comités de pilotage, tels que c'était envisagé au moment du dépôt du projet à la CNSA.

## Calendrier prévisionnel du projet



La carte ci-dessous illustre, quant à elle, en encadrés roses, les dispositifs engagés dans l'expérimentation.

## Carte des dispositifs engagés dans l'expérimentation



## Méthodologie de l'évaluation

La présente évaluation était pilotée par le **comité de pilotage** du projet qui a participé à son cadrage dans le cadre d'un atelier « Théorie du changement » qui avait pour but d'explicitier les résultats et les impacts attendus du projet. A partir de ces travaux, un **référentiel d'évaluation** a été élaboré autour de trois axes évaluatifs :

- **L'effectivité** : qu'a-t-on fait dans le cadre du projet ?
- **L'efficacité** : quels résultats constate-t-on à l'issue du projet ?
- **L'impact** : est-ce que le projet contribue à des prémices d'évolutions structurelles pour les dispositifs d'emploi accompagné et pour leurs bénéficiaires ?

Ce document de cadrage a guidé l'ensemble des enquêtes évaluatives. Concernant la restitution de l'évaluation, il a été choisi de simplifier légèrement la structure en regroupant certaines questions évaluatives afin de faciliter la lecture des analyses. L'ensemble des dimensions initialement prévues restent bien couvertes.

Plusieurs **outils de collecte d'informations** ont été mobilisés pour conduire l'évaluation dans une logique de comparaison avant/après:

- **Analyse documentaire** couvrant le périmètre du projet ;
- Mise en place et analyse d'un **tableau de bord** des groupes locaux ;
- **Focus-group et entretiens semi-directifs avec les référents du projet** ;
- **Questionnaires auprès des professionnels** au début du projet (13 répondants) et à la fin de celui-ci (17 répondants) ;
- **Questionnaires auprès des participants des groupes locaux** au début du projet (30 répondants) et à la fin de celui-ci (27 répondants) ;
- **Observations et focus groups lors des déplacements sur le terrain** : UGECAM, Marguerite Sinclair au début du projet et SIMOT, AEIM54 et LADAPT à la fin du projet ;
- **Observation lors de deux groupes régionaux** (1<sup>er</sup> groupe à distance et 4<sup>ème</sup> groupe en présentiel) et lors du comité de pilotage de juin 2023 associant les personnes accompagnées ;
- **Consultation des personnes accompagnées ayant participé aux groupes régionaux** : 6 entretiens au début du projet et 3 entretiens et un focus group avec 4 participants à la fin du projet ;
- **Entretiens semi-directifs** avec le porteur administratif du projet, **l'association Marguerite Sinclair, et l'ANSA.**

Vous trouverez sur [le fichier en ligne d'annexes](#) les éléments suivants :

- Les trois onglets du référentiel d'évaluation : effectivité, efficacité, impact.
- Les fiches d'identité des groupes locaux
- Les résultats des questionnaires auprès des participants des groupes locaux ;
- Les résultats des questionnaires auprès des professionnels ;
- La liste anonymisée des participants des groupes locaux.

## Synthèse de l'évaluation

Le projet de développement de la participation des personnes accompagnées dans le cadre des dispositifs d'Emploi accompagné de la région Grand Est s'est traduit par plusieurs réalisations concrètes ayant permis de créer un cadre pour l'expression et le recueil de la parole des personnes accompagnées.

### *La formation et l'outillage des professionnels*

Dans les 12 associations participantes, un ou deux référents ont été formés à la participation par l'Agence Nouvelle des Solidarités Actives, dans une logique de formation-action qui s'est déroulée au moment du lancement des premiers groupes locaux. Cette formation a permis de développer et/ou de consolider les compétences des professionnels participants en matière d'animation de dynamiques participatives. Ils ont bénéficié par ailleurs de nombreux outils pour les aider à animer la démarche localement : outils de communication, outils de préparation des réunions, outils d'animation, ... Un groupe WhatsApp et un espace de partage documentaire Padlet ont permis de maintenir la dynamique d'échange tout au long du projet.

### *La mise en place des groupes locaux*

C'est donc dans un cadre assez sécurisé que les groupes locaux se sont mis en place dès l'été 2022. 11 groupes ont ainsi été créés car deux associations ont fait le choix de mutualiser leur démarche. Entre le lancement du projet la fin de l'année 2023, 198 réunions ont eu lieu même si leur nombre varie considérablement d'un groupe à l'autre. Les territoires ayant connu quelques difficultés de mobilisation comptent une dizaine de réunions sur la période de 18 mois, alors que les territoires ayant axé les rencontres sur la pair-aidance, qui était une attente forte des bénéficiaires, ont organisé entre vingt et trente réunions. En tout, au moins 140 personnes accompagnées ont participé aux groupes locaux, au moins une fois, avec une forte diversité des participants (âge, genre, handicap), même si on constate une forte représentation des personnes avec un handicap psychique ou l'autisme, ce qui n'est pas surprenant par rapport au ciblage initial du dispositif.

La dynamique de la participation s'est confrontée à quelques difficultés pour la mobilisation des bénéficiaires et la stabilité de leur participation. La baisse globale du nombre de bénéficiaires est limitée : entre la première réunion du projet et la dernière réunion de l'année 2023, il passe de 70 à 58 personnes. En revanche, il y a un turn-over de participants et dans 5 dispositifs le dernier groupe de



2023 est composée de moins de 5 personnes (il s'agit d'un choix délibéré pour une association). Les principales raisons évoquées par les professionnels et les participants pour expliquer les difficultés de participation sont les suivantes : manque de disponibilité notamment pour les personnes en emploi, contraintes liées au handicap des personnes accompagnées (rendez-vous ou difficultés psychologiques à se retrouver en groupe), déplacements lorsque les participants sont éloignés de la salle de réunion, et enfin manque d'intérêt pour les objectifs de l'expérimentation, à savoir la participation à l'amélioration du dispositif d'emploi accompagné. En effet, même lorsqu'ils sont intéressés par les rencontres collectives, les bénéficiaires sont surtout en attente d'échanges entre pairs ou de la mise en place d'actions pouvant leur être directement utiles (ateliers sur les compétences professionnelles ou psychosociales, visites d'entreprises...). Il est important de répondre à ces attentes pour favoriser l'appropriation du groupe par les participants et leur mobilisation dans la durée ; il s'agit d'une certaine manière d'un prérequis pour toute participation collective au fonctionnement et à l'amélioration du service.

A noter que, malgré quelques difficultés de mobilisation, tous les dispositifs souhaitent continuer les groupes après la fin du projet.

#### *La dynamique régionale en soutien au développement de la participation*

Au niveau régional, le projet a été étayé par la mise en place d'un comité de pilotage réunissant toutes les parties-prenantes : référents du projet, directions d'associations, représentants institutionnels (ARS, AGEFIPH et DREETS notamment) ainsi que les personnes accompagnées à partir de juin 2023.

Par ailleurs, 5 groupes régionaux ont été animés par l'ANSA. Ils ont associé, sur pied d'égalité, les professionnels et les personnes accompagnées. Les groupes régionaux se sont avérés être un cadre propice pour faire émerger et formaliser des propositions pour faire évoluer l'emploi accompagné, du fait de la présence des personnes accompagnées particulièrement motivées par la dynamique participative et grâce aux méthodes d'animation de l'ANSA qui a été garante du fil rouge du projet. Ainsi, dès le deuxième groupe régional, l'échange sur les problématiques rencontrées et les solutions possibles dans le cadre des ateliers, ont permis de faire émerger plusieurs outils ou modalités d'accompagnement particulièrement pertinents aux yeux des participants.

A la fin du projet, la liste des propositions du groupe régional a été formalisée par l'ANSA. Elle comporte tant des actions à décliner localement que des propositions d'amélioration de l'emploi accompagné en tant que politique publique. Par ailleurs, les bonnes pratiques de la mise en place de groupes de

participation ont été capitalisés dans le cadre d'un guide d'essaiage qui s'adresse à d'autres dispositifs de l'emploi accompagné et au-delà.

### *La participation à la gouvernance encore à concrétiser*

Le projet a posé des fondements pour la participation des personnes accompagnées à la gouvernance des dispositifs même si celle-ci n'a pas pu se concrétiser pour l'instant, notamment en raison du temps nécessaire pour mettre en place les pré-requis. Au niveau régional, le projet a été l'occasion pour organiser un premier temps d'échange entre décideurs et les personnes accompagnées dans le cadre du comité de pilotage du projet au mois de juin 2023. Cette première expérience a été une véritable « preuve de concept » et elle a contribué à la décision d'associer les personnes accompagnées à la gouvernance régionale de l'emploi accompagné dans le cadre du PRITH, en prenant appui sur les acquis du projet.

### *L'enrichissement des pratiques professionnelles et de l'offre de service*

Le projet a permis d'enclencher une dynamique d'amélioration pour l'ensemble des dispositifs.

Certains groupes ont été à l'origine de nouveaux outils de communication pour le dispositif afin de mieux le faire connaître auprès des bénéficiaires potentiels et des partenaires. D'autres ont proposé la mise en place de nouvelles modalités d'accompagnement (ex. : visites d'entreprise, rencontre avec les anciens, etc...) ou de nouveaux outils (ex. : jeu pour travailler le code de la route, supports ludiques pour s'exprimer entretiens). Dans de nombreux territoires, les groupes ont été l'occasion de mettre en place des ateliers collectifs pour développer les compétences psychosociales (ex. : gestion du stress, confiance en soi...) ou de recherche d'emploi (ex. : LinkedIn, entretien d'embauche,...), même si l'on peut regretter que ces ateliers ont été parfois réservés aux membres du groupe. Enfin, même pour les territoires qui ont axé leur groupe local sur la pair-aidance, ces espaces collectifs constituent aujourd'hui un des outils de l'emploi accompagné.

Par ailleurs, les pratiques des professionnels impliqués dans le projet se sont enrichies : ils ont développé des compétences d'animation des démarches participatives, ils ont développé une meilleure connaissance des bénéficiaires et leur proposer un accompagnement plus global, ils ont accentué la co-construction des projets d'accompagnement car le projet a fait évoluer les postures des uns et des autres. On peut regretter en revanche que cet impact se limite essentiellement aux référents

du projet, les autres professionnels étant peu impliqués dans la dynamique des groupes locaux dans la majorité des territoires.

### *Des impacts tangibles pour les personnes accompagnées*

Les participants aux groupes locaux constatent nombre de bénéfices de leur participation au projet. Avant toute chose, tous mettent en avant les liens tissés avec d'autres participants et la dynamique de pair-aidance qui s'est mise en place. Elle permet de trouver des solutions face aux difficultés rencontrées, d'ouvrir le champ des possibles en donnant à voir des exemples concrets de réussites et, tout simplement sorti de l'isolement. Cela retentit sur les parcours d'accompagnement des personnes en créant une nouvelle dynamique et en réduisant, pour certains, les difficultés psychologiques.

Par ailleurs, les groupes ont été l'occasion pour développer ou valoriser les compétences des participants - aisance relationnelle, expression orale, prise d'initiative, organisation d'activités... - mais aussi d'améliorer leur confiance en soi. Outre l'impact positif sur leur bien-être, il s'agit d'un atout pour leurs parcours professionnels. Certaines personnes ont en effet pu valoriser la participation aux groupes dans le cadre de leur recherche d'emploi ; d'autres considèrent que la participation les a aidées à retrouver un emploi ou à être plus à l'aise dans leur poste.

Enfin, on constate une prise de conscience de l'importance des savoirs expérientiels et, pour certains bénéficiaires, cela a pu susciter l'envie de s'engager dans d'autres cadres.

Il est désormais important d'élargir la dynamique engagée à d'autres personnes accompagnées pour qu'ils puissent bénéficier aussi des apports de la dynamique participative et/ou d'un cadre d'accompagnement collectif.

### *Conclusion*

Ainsi, même si les acquis du projet doivent encore être consolidés, les premiers résultats et impacts sont encourageants et invitent à poursuivre la dynamique participative localement et au niveau régional, tout en favorisant l'essaimage des groupes de participation au-delà du dispositif d'emploi accompagné.

## A/ Effectivité : qu'a-t-on fait dans le cadre du projet ?

### Question évaluative 1 : Comment s'est déroulé le projet ?

En dépit de quelques modifications par rapport au projet initial, l'expérimentation s'est globalement déroulée conformément à ce qui était prévu tant en ce qui concerne son pilotage, qu'en matière de mise en place des groupes de participation et d'appui technique aux structures expérimentatrices.

*1.1. Le pilotage du projet a été assuré par un comité de pilotage multipartite qui a associé, à la fin de la démarche, les personnes accompagnées*

Le **comité de pilotage** de l'expérimentation s'est mis en place conformément aux modalités prévues dans le projet.

Les réunions se sont déroulées en visioconférence pour faciliter la participation du plus grand nombre de parties-prenantes issues des différents départements de la région et des représentants nationaux. Le comité de pilotage **s'est réuni 5 fois** aux dates suivantes : 22 février 2022, 20 septembre 2022, 28 février 2023, 7 juin 2023, 11 mars 2024 (réunion dédiée à la restitution des principaux constats évaluatifs), 25 avril 2024. Le délai important entre les réunions du moins de juin 2023 et du mois de mars 2024 est dû au report des travaux de finalisation de l'évaluation en raison de l'absence de l'évaluatrice principale au deuxième semestre de l'année 2023.

Animé par l'ANSA, le comité de pilotage a associé les représentants d'associations membres du consortium, tant les professionnels impliqués dans la mise en œuvre que les responsables hiérarchiques représentant la gouvernance des associations. Au niveau des partenaires, l'ensemble des organisations pressenties ont été invitées - : l'ARS, l'Agefiph, le FIPHFP et la DREETS Grand Est, le CFEA et enfin le co-financeur principal, la CNSA, mais la présence du FIPHFP et du CFEA était moins régulière. Enfin, l'équipe de l'évaluation a également participé à tous les comités de pilotage.

Concernant **les personnes accompagnées, leur participation s'est mise en place progressivement** après la première réunion du groupe régional en présentiel en mars 2023. Elles **ont été sollicitées pour participer au comité de pilotage du 7 juin 2023** et soumettre leurs questions et avis à la gouvernance du projet. Cette séquence a fait l'objet de plusieurs réunions préparatoires animées par l'ANSA pour

permettre la participation la plus aisée des personnes accompagnées. Les personnes accompagnées ont ensuite participé au dernier comité de pilotage du 25 avril 2024.

De manière générale, les comités de pilotage ont permis de faire des points d'avancement de la démarche, d'arbitrer certains choix à opérer, notamment concernant les groupes régionaux, et de s'assurer du portage de la démarche par les directions des associations impliquées.

### *1.2. La formation-action des référents locaux du projet et l'appui technique de l'ANSA ont permis d'outiller la démarche*

Le projet a démarré par la constitution d'un groupe de référents de l'expérimentation au sein de chaque DEA, en charge d'animer les groupes locaux. Afin de les soutenir dans cette mission, **l'ANSA a mis en place une formation à la participation qui s'est déroulée sur 5 jours** comme c'était initialement prévu : 22 et 23 mars, 31 mai et 1<sup>er</sup> juin, et 13 septembre 2022.

Cette formation a été faite dans un souci de **transfert d'expertise** et dans une logique de **formation-action**, où les apports théoriques étaient mis en pratique entre les sessions. En effet, la majorité des groupes locaux ont été lancés, conformément au planning initial, pendant l'été 2022. Seuls deux dispositifs ont mis en place leurs groupes à l'automne 2022.

On note **une très bonne participation avec l'ensemble des dispositifs représentés lors des 3 sessions** de formation grâce, notamment, à la souplesse dans l'animation qui a permis à 2 personnes de participer par visioconférence pour la dernière journée.

Dans le cadre de la formation, l'ANSA a mis à disposition des référents un certain nombre **d'outils pratiques** : le modèle Excel de plan d'actions, le modèle Excel de chemin de fer de réunion, un répertoire d'activités brise-glace, ou encore le kit de la participation citoyenne qui inclut également de nombreux outils pour l'animation de démarches participatives. Les professionnels ont également des supports pour communiquer sur la démarche (flyers, affiches courriers). Parmi les outils d'animation, les brise-glace ont été largement utilisés par les référents, surtout au démarrage des groupes. En revanche on constate que **les professionnels n'ayant pas participé à la formation semblent rencontrer quelques difficultés pour s'approprier les outils mis à leur disposition**.

Outre les outils formalisés par l'ANSA, les dispositifs ont également **partagé les outils locaux**. L'ensemble des documents utiles au projet ont été mis sur un espace de partage en ligne créé par

l'ANSA sur la plateforme Padlet. **Un groupe WhatsApp a également été créé et a été un vecteur important de l'échange de pratiques entre les dispositifs.** La plupart de ces échanges semblent porter sur la mise en place concrète du projet (partage de difficultés et de solutions) ou sur un volet plus technique (budget). Ce groupe permet par ailleurs aux professionnels de partager une veille sur leur secteur d'activité, au-delà du sujet de la participation.

Enfin, certaines structures ont pu également **solliciter l'ANSA pour un appui ou un conseil ponctuel** lorsqu'ils en ont ressenti le besoin. Cependant, il s'agissait le plus souvent de questions financières ou logistiques dans la mesure où les questions de fond étaient traitées lors des différents temps collectifs (formation, préparation des réunions, rencontres régionales). Les professionnelles considèrent que **les réponses obtenues étaient satisfaisantes et rapides.**

Le seul bémol par rapport à l'appui technique disponible durant le projet réside dans **l'absence d'expertise spécifique pour proposer des adaptations propres aux différents types de handicap, notamment en matière d'animation de réunions.** Cela est particulièrement vrai pour les personnes présentant les troubles du neurodéveloppement, en particulier l'autisme. A noter toutefois qu'il y a eu une forme de **fertilisation croisée des expertises de l'ANSA et des professionnels de terrain** qui disposent le plus souvent d'une bonne connaissance des publics accompagnés et ont pu apporter des ajustements aux outils fournis par l'ANSA.

### *1.3. Les groupes locaux de participation ont été mis en place au sein de toutes les associations expérimentatrices*

Les **groupes locaux de participation se sont mis en place dans l'ensemble des associations** qui ont souhaité participer à l'expérimentation. Cela mérite d'être mentionné qu'aucune association n'a abandonné le projet en cours de route.

Il était prévu que les groupes locaux se réunissent **à une fréquence mensuelle.** Celle-ci a été globalement respectée ou dépassée. Le **nombre de réunions** sur la période – entre le lancement de la démarche et fin 2023 - **est très variable,** dépendant de la disponibilité des professionnels et de la demande des personnes accompagnées. Cela va **de 10 réunions** dans deux structures ayant connu quelques difficultés de mobilisation des participants et des professionnels **à une vingtaine, voire trentaine, de réunions** dans les structures qui ont axé leurs groupes locaux sur la pair-aidance et le développement des compétences des bénéficiaires (Pyramide Est, CRM/Au fil de la vie, Action et

compétences, LADAPT). A noter toutefois que les structures ayant réuni les groupes moins fréquemment jugent cette fréquence tout à fait adaptée par rapport à leurs réalités territoriales : « *On ne pourrait pas faire plus parce que c'est déjà compliqué de se réunir une fois par mois. Je pense qu'on a un bon rythme. On serait dans un département plus grand peut être qu'on en ferait plus.* », témoigne ainsi un professionnel.

En tout, **198 réunions** se sont tenues entre le début du projet et la fin de l'année 2023. Ces groupes locaux de participation ont ciblé essentiellement **les personnes accompagnées qui sont plus de 140 à y avoir participé au moins une fois** (davantage de détails sur les participants figurent dans la partie « Efficacité »).

A noter que **tous les dispositifs souhaitent continuer les groupes en 2024**. Un seul référent exprime des doutes quant à la pérennité du groupe et deux autres pensent que la fréquence doit être plutôt trimestrielle.

#### ***Modalités de « recrutement » pour les groupes locaux***

Pour inviter les personnes accompagnées à rejoindre les groupes locaux, les professionnels ont mobilisé une **multitude de canaux de communication** en lien avec les indications suggérées durant leur formation : les affichages, les flyers, les courriels, les appels téléphoniques, les informations collectives, les échanges durant les entretiens individuels. Lorsqu'on demande aux participants des groupes locaux, comment ils ont connu la démarche, la première réponse pour la quasi-totalité des répondants fait référence au fait qu'un des professionnels du dispositif, le plus souvent le référent du projet, leur en a parlé. Cela semble indiquer que même si l'information écrite à tous les bénéficiaires est nécessaire pour faire connaître le groupe, le fait de **le présenter dans le cadre d'un échange avec un professionnel référent est plus impactant**. De manière emblématique, dans une association, la communication par mail n'a donné lieu à aucune réponse. Alors même que cela a été perçu comme étant lié au handicap du public-cible – l'autisme – la même difficulté a été constatée dans un autre dispositif dont la référente privilégie la communication par téléphone et en face-à-face ayant constaté que la « communication par mail n'a pas été efficace ».

Deux types d'approches sont à noter entre les différents groupes. Dans la majorité des associations (7/12) on a communiqué sur la démarche auprès de l'ensemble des bénéficiaires avec une ouverture à tous les volontaires. D'autres ont fait le choix de communiquer uniquement auprès des personnes

pour qui la participation semblait être particulièrement bénéfique : personnes ouvertes aux échanges et pas trop introverties, personnes dont la situation est assez stable et qui ne sont pas fragiles émotionnellement, personnes déjà bien engagées dans l'accompagnement par le DEA... On note le cas particulier de Marguerite Sinclair, où le choix a été fait de créer un groupe restreint de trois personnes en mobilisant la médiation animale, afin de favoriser la participation de personnes avec autisme qu'accompagne l'association. De manière générale, si le choix de cibler certains bénéficiaires est jugé comme pertinent dans le cadre de l'expérimentation, aujourd'hui, **la majorité des référents considèrent que la dynamique doit être élargie à tous les bénéficiaires du dispositif.**

La **participation des proches** des personnes accompagnées, quoique envisagée dans le projet initial, n'a pas été sollicitée. Ce choix est jugé comme pertinent par l'ensemble des acteurs compte tenu de la priorité à engager et à faciliter la participation des personnes accompagnées dans un espace qui leur est propre. La coordinatrice d'un des dispositifs en témoigne : « *On y a pensé mais on ne l'a pas fait. Ce n'était pas forcément la volonté des personnes que les aidants soient là, c'est un temps à eux* ». Certains référents locaux jugent **pertinente** une certaine ouverture à la participation des proches, **mais dans un cadre ad-hoc et ponctuel**, à l'instar de l'initiative de l'UGECAM qui a organisé, sur une journée de samedi, une rencontre avec les familles au sein du service.

Il en est de même pour **la participation des employeurs** qui est plutôt envisagée sous l'angle de réunions dédiées autour de thématiques qui peuvent s'y prêter ou de **visites d'entreprises**, comme a pu l'expérimenter Pyramide EST par exemple.

Enfin, il était possible dans le cadre du projet d'associer aux groupes locaux d'autres professionnels de la structure. Dans certains dispositifs, tels que la Permanence du Jard, Marguerite Sinclair, SIMOT, ou le groupe commun CRM/Au fil de la vie, ont fait le choix a été fait de faire porter l'animation du groupe à un **binôme de professionnels**, ce qui semble être une modalité pertinente pour pallier les absences temporaires ou les changements de postes, ou encore pour se soutenir mutuellement dans une démarche qui peut se confronter à plusieurs freins. La **participation des collègues en dehors des personnes référentes du groupe était globalement limitée**. Leur intervention dans l'expérimentation s'est principalement portée sur la coanimation ou l'animation d'une réunion en cas d'absence d'un professionnel référent. Cependant quelques dispositifs ont cherché à **impliquer de manière active l'ensemble des collègues**, ce qui semble présenter un avantage pour ancrer le groupe de participation dans le fonctionnement du DEA.



#### 1.4. *Les groupes régionaux de participation se sont réunis à cinq reprises au cours du projet*

Conformément à ce qui était prévu, **quatre groupes régionaux** ont été organisés au cours de l'expérimentation. Ils ont eu lieu, en alternance, en visioconférence (15 décembre 2022 et 7 juin 2023) et en présentiel à Nancy (30 mars 2023 et 7 novembre 2023). A noter qu'une **cinquième réunion en présentiel** a été proposée aux participants le 18 avril 2024 **pour clôturer le projet dans sa version expérimentale et envisager la suite.**

**Les structures expérimentatrices ont toutes participé aux groupes régionaux.** Si certains référents n'ont pas participé aux groupes c'est en raison de fonctionnement en binôme avec un autre professionnel. L'absence à un groupe régional en raison d'un autre impératif professionnel était marginale. **Systématiquement, une ou deux personnes accompagnées par dispositif ont participé aux réunions régionales.**

Les **ordres du jour des groupes régionaux ont été systématiquement coconstruits avec les professionnels référents.** En revanche, **l'implication des personnes accompagnées n'était pas toujours directe.** Le premier groupe régional en visio a été l'occasion d'impliquer les personnes accompagnées dans la définition de l'ordre du jour du deuxième groupe régional qui allait se tenir en présentiel. Pour les réunions suivantes le contenu des réunions était fait, notamment, à partir des propositions faites dans les groupes locaux et régionaux.

Le lien entre les groupes locaux et les groupes régionaux a été systématiquement établi et l'ordre du jour des réunions a été globalement respecté.

##### **Les ordres du jour des 4 groupes régionaux**

**Le groupe régional n°1 :** présentation du projet, exemples de réalisation des groupes locaux, réflexion sur l'ODJ de prochain groupe en présentiel, notamment les thématiques d'ateliers.

**Le groupe régional n°2 :** Ice Breaker Bingo, ateliers thématiques (Comment convaincre les employeurs d'embaucher des personnes en situation de handicap ? Comment évaluer ses compétences pour choisir le bon emploi ? Comment faire remonter des idées aux financeurs de l'Emploi accompagné pour faire bouger les choses ?), exemples de réalisation des groupes locaux, retour sur le comité de pilotage régional, sondage sur les questions relatives à la dynamisation des groupes locaux, étapes à venir.

**Le groupe régional n°3** : Ice Breaker ; préparation de la participation des représentants des personnes accompagnées au comité de pilotage régional ; réflexion sur le recrutement de nouvelles personnes et pistes pour dynamiser les groupes locaux.

**Le groupe régional n°4** : Ice Breaker Bingo, retour sur les propositions du groupe régional, ateliers pour améliorer l'emploi accompagné (outils de communication, accès rapide à l'emploi, accompagnement chez l'employeur), débat mouvant sur les questions concernant les DEA<sup>1</sup>, présentation des productions des groupes locaux, vote pour le nom du groupe régional.

### **Recommandations**

Privilégier l'animation de la démarche par un binôme de professionnels.

Outiller les nouveaux professionnels, en mettant à leur disposition les outils issus du projet et en leur offrant la possibilité de se former à la participation.

---

<sup>1</sup> FAUT-IL METTRE FIN À L'ACCOMPAGNEMENT QUAND UNE PERSONNE NE SE PRÉSENTE PLUS À SES RENDEZ-VOUS ? FAUT-IL METTRE FIN À L'ACCOMPAGNEMENT QUAND UNE PERSONNE EST INSTALLÉE DANS UN POSTE DEPUIS PLUS DE 2 ANS ? FAUT-IL ORGANISER DES VISITES AU SEIN DES GEM S'IL EN EXISTE PRÈS DU GROUPE DE PARTICIPATION ?

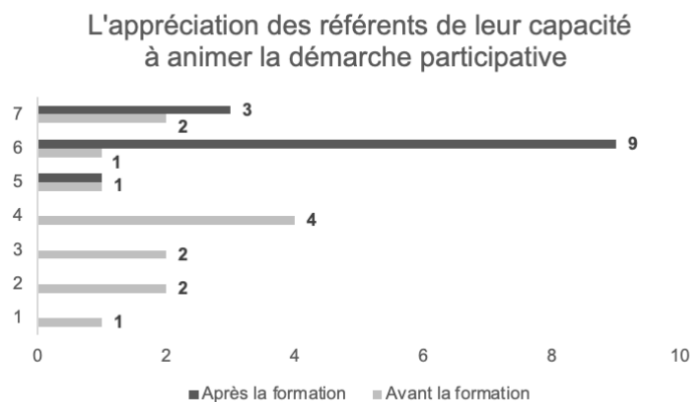
## B/ Efficacité : quels résultats constate-t-on à l'issue du projet ?

### Question évaluative 2 : Est-ce qu'une dynamique participative s'est engagée au sein des dispositifs expérimentateurs ? et au niveau régional ?

#### 2.1. Les professionnels sont davantage outillés pour engager et animer les démarches participatives et arrivent à créer un cadre favorable à la participation

La formation-action mise en place par l'ANSA a indéniablement permis de développer et/ou de consolider les compétences des professionnels participants en matière d'animation de dynamiques participatives.

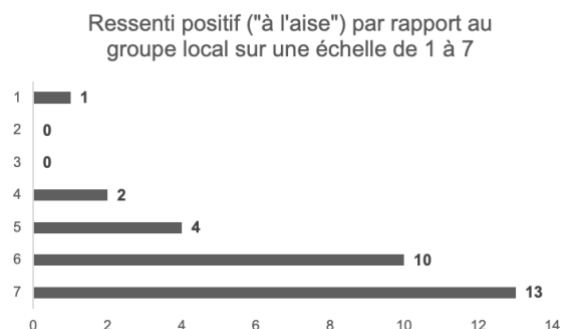
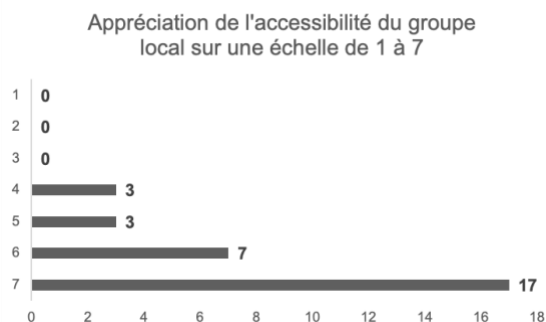
On constate que, à l'issue de la formation, **tous les professionnels évaluent leur capacité à animer une démarche participative entre 5 et 7**, sur une échelle de 7. Or, ils étaient nombreux à ne pas être très à l'aise tout au début de la démarche, 9 professionnels ayant choisi un score entre 1 et 4.



Même pour les professionnels déjà rompus aux techniques d'animation et de participation, cette formation a permis de consolider les acquis comme en témoigne une référente : « *La formation m'a aidé à confirmer ce que je faisais. Je l'ai trouvé pertinente, dense, intéressantes, rassurante.* »

Ce qui a été particulièrement apprécié, dans le cadre de cette formation-action, ce sont les **outils pratiques** et les **échanges avec les collègues**.

A l'issue de la formation, les professionnels ont ainsi pu lancer leurs groupes locaux dans de bonnes conditions. Ainsi, dès le démarrage du projet et malgré un certain nombre de difficultés exprimées – déplacements, contact avec inconnus, communication, concentration, respect du cadre – les participants répondant au questionnaire jugent favorablement l'accessibilité de leur groupe local et se disent être plutôt à l'aise.



A la fin de la démarche, sur les 27 répondants aucun ne considérait avoir eu des difficultés lors des **réunions qui sont jugées claires, faciles à comprendre, adaptées aux difficultés des personnes et accessibles en ce qui concerne les locaux**. Cependant, ce constat est à nuancer car, lors des focus groups, quelques bénéficiaires ont pu exprimer que les réunions étaient **parfois trop longues et chargées** pour elles : « *Ce n'est pas accessible parce que c'est des réunions longues, il y a des gens qui ont besoin de marcher toutes les 30 minutes. On nous demande de faire un travail qui est une réflexion compliquée* ». A cet égard, un retour d'expérience avec le groupe pourrait permettre d'ajuster les modalités de la réunion, comme cela a pu être fait dans certains dispositifs.

Ce qui fait en revanche consensus, c'est le **cadre agréable et bienveillant** des groupes. On note le soin apporté par les référents du projet à **l'aménagement des salles de réunion** pour en faire, autant que faire se peut, **un espace chaleureux, convivial et moins formel**. On sait en effet qu'il s'agit d'un élément important pour favoriser la participation. Un référent du projet l'évoque ainsi : « *On reçoit des personnes avec des difficultés particulières, si on ne crée pas les conditions pour avoir une parole libérée c'est compliqué [...] Moi je demande une table ronde, et on est côte à côte sur la table ronde. [Dans ce cadre] la parole est beaucoup plus libre que dans un cadre où la personne est en face, dans un espace fermé.* »

Lors des déplacements sur le terrain, on constate que même dans une salle de réunion plus classique, les professionnelles cherchent à créer un cadre agréable en tamisant les lumières et mettant à disposition une collation. A Marguerite Sinclair, le cadre très particulier du groupe, autour de la médiation animale, est renforcé par l'aménagement de l'espace particulièrement « cosy ».

#### Groupe local à Marguerite Sinclair



Source : supports de l'ANSA

Conjugué aux **modalités d'animation axées sur l'expression effective** des personnes accompagnées, cela crée un cadre « *bienveillant* », terme qui revient beaucoup dans les échanges avec les participants des différentes structures. Ils indiquent qu'ils peuvent « *parler librement* », qu'ils ne sont pas jugés et sont écoutés par leurs pairs et les professionnels, pouvant se sentir « *à égalité avec les professionnels dans [les] idées* ». Les observations sur le terrain abondent dans le sens de ces témoignages, en particulier le fait que les personnes ont un **espace de liberté pour s'exprimer pleinement** que ce soit à travers l'humour, l'expression des émotions négatives avec parfois l'usage d'un langage peu soutenu, le partage au sein du groupe autour de sujets difficiles tels que la transition du genre, ou encore le fait de laisser les émotions s'exprimer via les pleurs.

## *2.2. Au sein des groupes locaux, la participation est effective mais elle présente quelques fragilités en termes de mobilisation*

La participation aux groupes locaux a été marquée par une **diversité notable des profils des participants**, tant en termes de genre que de types de handicap. Le **nombre total de participants s'élève à 140 personnes au moins**<sup>2</sup>.

On constate une surreprésentation d'hommes (97) par rapport aux femmes (43) mais c'est également le cas dans les dispositifs d'emploi accompagné de manière générale<sup>3</sup>. Concernant la typologie des handicaps, on constate également une diversité des profils avec une forte représentation des personnes avec un handicap psychique ou l'autisme, ce qui n'est pas surprenant par rapport au ciblage initial du dispositif. Parmi les 127 personnes qui ont renseigné cette question, il y en avait 52 avec des troubles du spectre autistique, 35 avec un handicap psychique, 15 avec la déficience intellectuelle et 13 avec d'autres handicaps cognitifs. Il y avait également quelques personnes avec un handicap moteur (5) ou sensoriel (2), une lésion cérébrale (3) ou en situation de pluri-handicap (4). Concernant l'âge des participants, le groupe le plus représenté est celui des 25 à 45 ans (53 personnes) suivi de 39 participants de moins de 25 ans. 9 participants seulement ont plus de 45 ans tout un sachant qu'un nombre significatif de personnes (39) n'ont pas précisé leur âge.

La dynamique de la participation s'est confrontée à **quelques difficultés pour la mobilisation des bénéficiaires et la stabilité de leur participation**, même si c'est variable d'un dispositif à l'autre. Les premières réunions, dédiées souvent à l'explication de la démarche, sont celles qui comptent

---

<sup>2</sup> La mise à jour de l'outil de suivi ne soit pas exhaustive pour les nouveaux participants pour l'ensemble des dispositifs.

<sup>3</sup> Voir le rapport de l'évaluation de l'emploi accompagné réalisé par l'ANSA : [https://www.solidarites-actives.com/sites/default/files/2022-03/Ansa\\_DGCS\\_EmploiAccompagne\\_RapportEvaluation2021\\_V1.pdf](https://www.solidarites-actives.com/sites/default/files/2022-03/Ansa_DGCS_EmploiAccompagne_RapportEvaluation2021_V1.pdf)

généralement le plus de participants, puis on observe leur nombre diminuer et se stabiliser. La **baisse globale du nombre de bénéficiaires est limitée** : entre la première réunion du projet et la dernière réunion de l'année 2023, il passe de 70 à 58 personnes. En revanche, il y a un **turn-over de participants**, sauf lorsqu'il s'agit d'ateliers thématiques où les personnes s'inscrivent pour un cycle entier. Par ailleurs, dans 5 dispositifs le dernier groupe de 2023 est composée de moins de 5 personnes (cible initiale du projet).

Les principales raisons évoquées par les professionnels et les participants pour expliquer les difficultés de participation sont les suivantes :

- La manque de clarté et d'intérêt pour les objectifs de l'expérimentation.
- L'impossibilité de se rendre disponible par rapport à l'emploi de la personne.
- Les contraintes liées au handicap des personnes accompagnées : rendez-vous médicaux, hospitalisation, ou des difficultés psychologiques à se retrouver en groupe (agoraphobie, phobie sociale, angoisses).
- Les déplacements lorsque les participants sont éloignés de la salle de réunion : absence de transports en commun, difficultés à s'orienter, appréhension pour sortir à l'extérieur.

Cela est corroboré par l'enquête de fin de projet auprès des participants : 17 sur 27 n'ont pas participé à toutes les réunions dont près de moitié (9) en raison du travail. Viennent ensuite d'autres indisponibilités et enfin des raisons psychologiques. Dans la mesure où les personnes qui répondent à l'enquête sont celles qui sont toujours engagées dans la démarche à la fin, on ne retrouve pas, logiquement, la raison d'absence d'intérêt pour le projet.

Ces freins semblent inhérents à ce type de démarche et, **pour maintenir la dynamique participative**, il est utile de **mobiliser largement les bénéficiaires du dispositif et d'ouvrir progressivement le groupe aux nouvelles personnes**. L'objectif serait d'avoir un vivier plus important de participants afin que le groupe ne s'essouffle pas malgré l'instabilité de la participation. En effet, seuls les groupes composés en tout de 14 personnes ou plus, ont plus de 5 participants à la dernière réunion de 2023.

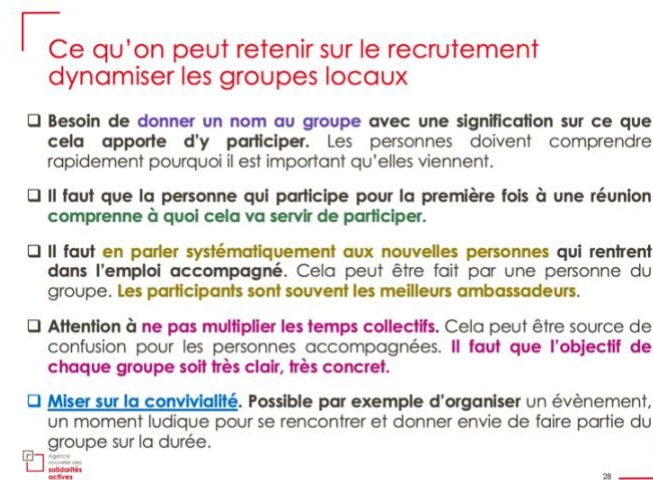
Ainsi quelques bonnes pratiques ont pu être identifiées dans certains dispositifs pour mobiliser les nouveaux participants.

Avant tout, il s'agit de **rendre la présentation du groupe de participation systématique à tous les nouveaux bénéficiaires** à l'aide de supports de communication, comme cela se fait désormais à Pyramide Est, à l'ADASMS ou encore à Santé Mentale Alsace. Il est important de **ne pas se limiter à la**

**communication écrite** mais aussi **présenter la démarche en entretien avec les référents des nouveaux bénéficiaires**. En effet, le contact direct pour expliquer la démarche est important car, pour rappel, dans l'enquête du début de la démarche que ce qui a motivé la majorité des participants c'est bien un échange avec leur référent de l'emploi accompagné.

Lorsque le sujet a été abordé en groupe régional, une autre piste a été évoquée, celle de la présentation de la démarche en binôme par le professionnel référent et un membre du groupe.

### Extrait de compte-rendu du groupe régional



Ce qu'on peut retenir sur le recrutement dynamiser les groupes locaux

- ❑ **Besoin de donner un nom au groupe avec une signification sur ce que cela apporte d'y participer.** Les personnes doivent comprendre rapidement pourquoi il est important qu'elles viennent.
- ❑ **Il faut que la personne qui participe pour la première fois à une réunion comprenne à quoi cela va servir de participer.**
- ❑ **Il faut en parler systématiquement aux nouvelles personnes qui rentrent dans l'emploi accompagné.** Cela peut être fait par une personne du groupe. **Les participants sont souvent les meilleurs ambassadeurs.**
- ❑ **Attention à ne pas multiplier les temps collectifs.** Cela peut être source de confusion pour les personnes accompagnées. **Il faut que l'objectif de chaque groupe soit très clair, très concret.**
- ❑ **Miser sur la convivialité.** Possible par exemple d'organiser un événement, un moment ludique pour se rencontrer et donner envie de faire partie du groupe sur la durée.

Agence régionale de solidarité actives

On peut aussi envisager la **diffusion des ordres du jours et/ou des compte-rendus** à tous les bénéficiaires du dispositif, à l'instant de ce qui a été décidé à l'ADASMS. C'est également au sein de cette association que le groupe a décidé d'organiser un **grand évènement convivial** – un barbecue – à destination de toutes les personnes accompagnées notamment pour faire connaître le groupe. Enfin, à Action et Compétence, la participation à des ateliers de développement des compétences psychosociales mis en place dans le cadre du groupe est rendue obligatoire pour que les personnes puissent faire l'expérience du collectif. Au SIMOT, la participation à trois réunions sera désormais aussi obligatoire. A noter toutefois, qu'en groupe régional, cette approche de rendre la **participation obligatoire**, au moins pour découvrir le cadre, n'a pas fait objet d'un consensus.

Par ailleurs, trois autres sujets sont à adresser pour optimiser le fonctionnement des groupes.

Le premier est de **permettre aux personnes en emploi d'y participer** à apportant des adaptations idoines. Le sujet a été également abordé dès le 2<sup>ème</sup> groupe régional sous l'impulsion de l'ANSA et

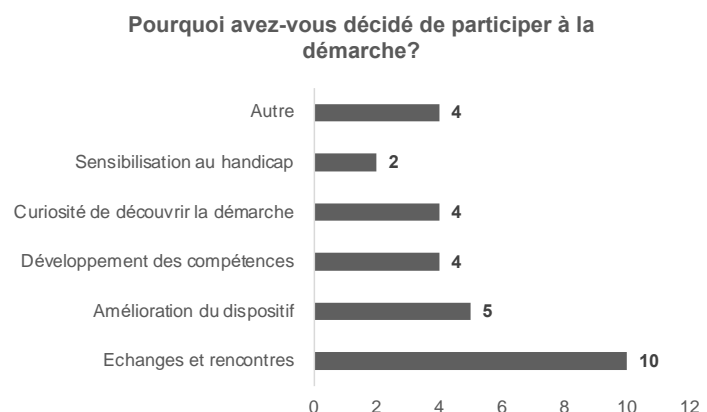
plusieurs pistes ont été identifiées dont la plus plébiscitée est d’organiser les réunions en dehors des heures du travail.

L’autre sujet est celui des **difficultés de déplacement**. Pour y répondre, on peut **soutenir les initiatives de co-voiturages**, à l’instar de ce qui s’est fait dans certains groupes. Dans un autre groupe c’est un professionnel du dispositif qui assure les allers-retours pour plusieurs personnes. Même lorsque les transports existent, l’entraide entre bénéficiaires peut être mobilisée pour pallier les difficultés psychologiques ou cognitives de certains participants (difficulté à s’orienter, agoraphobie, anxiété...). Il peut être utile d’aborder de manière explicite avec chaque participant ce qui peut faire frein à ses déplacements pour rechercher des solutions adéquates.

Enfin, vient la question centrale de l’intérêt des bénéficiaires pour le groupe. D’après les professionnels **le désintérêt pour la démarche était souvent lié à la « commande » initiale de travailler d’emblée sur l’amélioration du dispositif**. En effet, cet objectif peine à mobiliser directement les bénéficiaires en étant très abstrait.

Si l’on regarde les motivations des répondants au questionnaire au début de la démarche, partagées dans le cadre d’une question ouverte, **ce qui vient en premier ce sont les échanges et les rencontres**.

Ce constat est encore plus flagrant en fin de démarche.



Parmi les 27 répondants, ce qui motive 21 parmi eux à rester c’est la dimension sociale d’échanges et d’écoute. Seulement 3 répondants ont choisi l’aide à la recherche d’emploi et 3 autre le souhait d’améliorer le dispositif.

Compte tenu de ces constats, il semble important pour mobiliser les bénéficiaires de répondre en priorité à leur attente principale, **en démarrant par l’interconnaissance et le partage entre pairs**, en mettant en place des **actions pouvant leur être directement utiles** (ateliers sur les compétences professionnelles ou psychosociales, visites d’entreprises...), et **en abordant dans un second temps**



**seulement l'amélioration de l'emploi accompagné.** En tout état de cause, la détermination collective des sujets qui seront abordés lors des réunions constitue une bonne pratique pour l'appropriation du groupe par les participants et leur mobilisation dans la durée.

### *2.3. Les groupes locaux sont des lieux d'expression effective mais qui peuvent être davantage à la main des personnes accompagnées dans certains territoires*

Les conditions favorables que les professionnels ont su créer pour la participation ont fait des groupes locaux **de véritables lieux d'expression pour les personnes**, ce qui a pu être confirmé par l'ensemble des observations réalisées.

On constate une vigilance particulière des professionnels pour impliquer au maximum les bénéficiaires et notamment ceux qui peuvent avoir le plus de difficultés à participer. Les différents outils partagés dans le cadre du projet sont mobilisés, comme, par exemple le DIXIT, un jeu de cartes comportant des images qui permettent aux personnes d'exprimer leurs ressentis du moment à travers ces illustrations.

#### **Le jeu de cartes DIXIT utilisé au groupe local du SIMOT**



Au fil des réunions, **les professionnels sont attentifs à solliciter ceux qui s'expriment le moins** quitte à ce qu'ils répondent par oui ou par non, ou un hochement de tête. Les professionnels **encouragent les prises de parole sans les forcer** en tenant compte du fait que le degré de participation va varier d'une réunion à une autre en fonction des thématiques abordées et des intérêts des bénéficiaires.

En tout état de cause, ce sont **les personnes accompagnées qui prennent majoritairement la parole** durant ces temps de réunion, les professionnels se positionnant « en retrait ».

On constate toutefois des modalités d'animation variables qui positionnent les personnes accompagnées dans des postures plus ou moins actives.

S'il y a encore quatre groupes où la préparation et l'animation des réunions reposent exclusivement sur le professionnel référent, **dans plusieurs territoires, les personnes accompagnées ont pu intervenir en tant qu'animateurs sur une séquence donnée**, comme la restitution du groupe régional ou encore un atelier sur un sujet de leur compétence (ex. : atelier sur le gaming à Pyramide Est). *« C'est eux les acteurs de la séance. Puis parfois ils vont proposer et animer des thématiques. Il y a un bénéficiaire qui a animé un atelier gaming... elles n'ont pas besoin de me demander l'autorisation »*, témoigne ainsi une référente.

Il semble important de capitaliser sur la dynamique ainsi engagée pour **aller vers les modalités de co-animation et de co-portage de la démarche**, à l'instar de ce qui a pu se faire dans certains territoires où les professionnels ont cherché à mettre en place, progressivement, une organisation plutôt horizontale en se positionnant en tant que garants du cadre et non en tant que principaux animateurs du groupe, laissant ainsi les personnes accompagnées prendre en main le groupe. C'est ainsi qu'ils en témoignent :

*« Je ne me considère pas comme animatrice, je fais partie du groupe, je présente et j'explique et on anime ensemble, chacun apporte quelque chose. C'est plutôt de la discussion de l'échange, donc ça se fait très naturellement. »*,

*« Je trouve que c'est une coanimation tous ensemble, parce que parfois j'arrive avec une thématique mais souvent ils sont sur la paire-aidance et moi je suis juste observatrice, ils se coaniment entre eux. »*

*« Ce n'est quasiment plus moi qui anime les groupes. Il y a deux personnes qui se sont portées volontaires pour les animer. Avant je préparais l'ordre du jour, je faisais de l'information descendante qui venait des groupes régionaux. Ensuite ce sont les personnes elles-mêmes qui prennent la parole et échangent sur les sujets dont elles ont envie, moi je n'interviens plus après. »*

#### *2.4. Au-delà de la participation, les groupes locaux sont devenus des espaces de pair-aidance*

En mobilisant les personnes accompagnées dans un cadre collectif qui leur est dédié, les groupes locaux ont fait émerger de manière forte **la dynamique de partage de savoirs et de pair-aidance**. Sur près de moitié des territoires, c'était un des objectifs affirmés du groupe dès le démarrage du projet. Sur d'autres il s'agit d'une évolution impulsée par l'expression des attentes des participants davantage tournées vers le partage entre pairs que vers l'amélioration du dispositif d'emploi accompagné.

Les personnes accompagnées rencontrées dans le cadre de l'évaluation témoignent tous d'un **sentiment de cohésion important et de relations fortes** qui dépassent parfois le cadre du groupe, comme ont pu l'exprimer les participants d'un des focus groups : « *Il y a un vrai lien qui s'est tissé, des échanges par téléphone parfois même se voir pour passer un bon moment autour d'un café, pour emmener quelqu'un aux courses si elle n'est pas véhiculée, être là quand ça ne va pas. Si on repère pendant les groupes qu'une personne ne va pas bien, on envoie un message* ».

D'ailleurs dans 7 groupes sur 11 les participants ont émis le souhait de **garder le lien via un groupe sur une application ou un échange de numéro de téléphones**, et 5 groupes ont mis cela en place (CRM/SESAM, Marguerite Sinclair, Pyramide Est, LADAPT, ADASMS).

Le caractère central et mobilisateur de cette dimension d'échanges doit être pris en compte. Un des enseignements de ce projet réside en effet dans le fait que **la constitution d'un collectif de personnes**, sur la base de leurs attentes premières à savoir la socialisation, le partage entre pairs et le développement des compétences, **constitue un prérequis pour toute participation collective au fonctionnement et à l'amélioration du service**.

#### *2.5. Les groupes régionaux ont joué un rôle intéressant pour soutenir la dynamique locale*

Le projet a par ailleurs permis d'impulser **la participation au niveau régional** conformément aux modalités prévues.

Tout comme au sein des groupes locaux, les modalités d'organisation et d'animation ont été pensées pour **favoriser au maximum la participation des personnes**, en particulier lors des journées régionales en présentiel. Les rencontres en visioconférence ont été jugées moins interactives et stimulantes mais elles présentaient l'avantage d'être moins fatigantes surtout pour les bénéficiaires en dehors de la Meurthe-et-Moselle, lieu des rencontres régionales. Leur usage semble particulièrement pertinent pour organiser des temps préparatoires aux rencontres en présentiel.

**La diversité des formats est en tout cas à saluer** car elle permet de répondre à la diversité des enjeux et des difficultés potentielles des participants. Il serait toutefois utile d'**envisager des modalités plus interactives pour les rencontres en visioconférence**.

Concernant les réunions en présentiel, elles sont plébiscitées pour le lien, les rencontres et les échanges qu'elles permettent. Le cadre proposé est particulièrement propice à la participation : espace agréable et convivial, animation dynamique, bienveillance.

### Groupe régional du 7 novembre



Une des personnes accompagnées en témoigne ainsi : *« Je ne suis pas du tout à l'aise à l'oral ! Je n'ai jamais été à l'aise avec le fait de m'exprimer parce que je considérais que mon opinion n'était pas valide. Ici le contexte est tellement bienveillant que ma peur de m'exprimer est complètement balayée. »*

En revanche, le lieu des réunions est éloigné des lieux de vie de la majorité des personnes accompagnées et professionnels du fait de leur caractère régional. Ainsi, le déplacement nécessite un temps de trajet important qui n'est pas sans conséquence sur la fatigabilité des personnes accompagnées, dans l'obligation de se lever très tôt et de rentrer tard. De surcroît, pour certains participants, ces réunions ont été trop longues et/ou trop denses, ce qui a pu causer des répercussions sur leur bien-être (maux de tête, dérèglement du rythme de vie, grande fatigue, anxiété), comme le précisent plusieurs témoignages : *« [La personne accompagnée a eu] des maux de tête après, pendant 48h ... »*, *« C'est un rythme vachement dense... les ateliers ont dû être coupés courts. Ça se voyait autour de la table qu'il y avait plein de gens qui n'en pouvaient plus »*, *« Même si je suis stable ça m'a installé une grosse anxiété, pendant une bonne semaine j'étais claquée. »*, *« [Après la réunion, je me sens] bien, mais fatigué d'être tout le temps attentif »*. Ainsi, il serait utile d'**interroger le format des rencontres régionales pour les adapter davantage à la fatigabilité des personnes**, avec des journées moins longues et/ou des pauses plus fréquentes et plus longues.

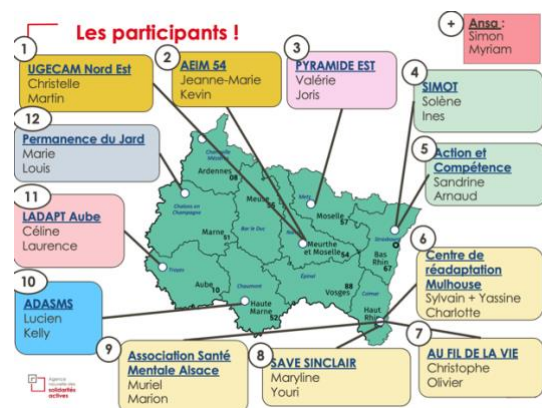
Malgré ces constats, les rencontres régionales ont été fortement appréciées notamment par ce qu'elles ont permis d'**étayer les groupes locaux tant sur le fond que sur la forme**. En effet, plusieurs sujets d'intérêt pour les groupes locaux ont été identifiés et mis à l'ordre du jour des rencontres régionales

par l'ANSA : comment recruter de nouvelles personnes ? comment donner envie de continuer ? comment faire participer les personnes en emploi ? faut-il développer la pair-aidance ? est-il possible de coanimer les réunions professionnel/personne accompagnée ? quel lien entre le groupe local et le GEM ? quel est le format idéal du groupe local ?

Par ailleurs, les rencontres régionales animées par l'ANSA - groupes régionaux et comités de pilotage - ont été également des opportunités pour mettre en pratique **des éléments de méthode importants pour le projet.**

D'une part, c'étaient des **espaces favorisant tout particulièrement l'horizontalité des relations entre bénéficiaires et professionnels**, positionnés les uns et les autres dans une dynamique de co-construction compte tenu de la présence d'un tiers organisateur qu'est l'ANSA. En témoigne ce support du groupe régional sur lequel on ne fait pas la distinction entre professionnels et personnes accompagnées, tous « participants » de la réunion.

### Extrait du support d'un groupe régional



D'autre part, l'ANSA a veillé à introduire **la co-animation avec les personnes accompagnées** dans le cadre des ateliers et a suscité **l'organisation d'un échange entre les bénéficiaires et les décideurs** (ce dernier point sera développé ci-après). Ainsi, lors de la réunion régionale qui s'est tenue le 7 novembre 2023, l'animation des ateliers était faite par les professionnels référents des groupes locaux en binôme avec une personne accompagnée, ce qui était l'ambition initiale du projet. A noter toutefois que **les personnes accompagnées ont joué un rôle plutôt limité** dans les deux ateliers qui ont fait l'objet d'observations. Ce sont les référents qui ont pris la parole et ont conduit les échanges, alors que la posture des personnes accompagnées était plus en retrait : l'aménagement de l'espace par l'installation des tables et des chaises, la distribution et la préparation des supports de l'atelier, la présence à proximité du référent, en cas de besoin ou pour montrer simplement une présence, une écoute. Il s'agit ainsi d'une première étape qui doit encore être consolidée si les réunions régionales devaient se poursuivre.

### Recommandations

Communiquer sur le groupe à l'ensemble des bénéficiaires : information systématique au moment de l'admission via outils de communication et en entretien individuel pour encourager la participation, rappels lors d'entretiens individuels, diffusion régulière d'informations sur la vie du groupe, consultation tous les bénéficiaires sur certaines initiatives, organisation d'évènements à destination de tous.

Faire un point avec chaque participant sur les freins possibles à sa participation au groupe et le guider dans la recherche de solutions, en mobilisant la pair-aidance entre les membres du groupe.

Sur la base de volontariat, et avec les soutiens nécessaires, proposer aux participants d'assumer certaines responsabilités dans le fonctionnement du groupe : préparation, co-animation, réaction de compte-rendu, présentation des propositions à l'équipe et/ou à la direction

Poursuivre l'animation régionale, tout en allégeant le format des réunions en présentiel et en réservant la visio à des temps de préparation.

### Question évaluative 3 : Est-ce que les groupes de participation ont permis de faire émerger une parole collective pour améliorer le dispositif localement ? et au niveau régional ?

*3.1. Au sein des groupes locaux, émergent de nombreuses propositions coconstruites même si celles-ci ne portent pas nécessairement sur l'amélioration du dispositif d'emploi accompagné*

Toutes les structures interrogées ont fait part de **propositions concrètes des personnes accompagnées** qui auraient émergées dans le cadre des groupes.

Ces propositions **n'ont pas nécessairement porté sur l'amélioration de l'offre de service du dispositif mais elles y ont de fait contribué**. Même pour les groupes locaux qui ont axé leurs travaux sur la pair-aidance, ce sont les participants du groupe qui ont été acteurs de la définition des modalités de travail, des thématiques, etc. Ils étaient à cet égard pleinement co-décisionnaires de tout ce qui concerne le fonctionnement des groupes. Or, ces **espaces collectifs constituent aujourd'hui un des outils de l'emploi accompagné dans les dispositifs concernés**. On peut ainsi considérer que, par leur action sur le format de ces groupes, les bénéficiaires ont contribué à l'amélioration de l'offre de services.

Certains groupes locaux ont, quant à eux, investi de manière explicite le sujet de l'amélioration de l'emploi accompagné, avec de nombreuses propositions issues des groupes, et dont certaines ont déjà pu être concrétisées.

Dans plusieurs dispositifs – UGECAM, Pyramide Est, CRM/SESAM, ADASMS - **la communication et la clarification des missions du DEA** auprès des autres bénéficiaires était la première porte d'entrée pour que les bénéficiaires puissent mobiliser pleinement leur expertise d'usage et « *expliquer l'emploi accompagné avec leurs propres mots* ». Du côté de AEIM 54 et de LADAPT, les membres du groupe ont **participé à des évènements pour faire connaître le DEA et le projet autour de la participation**.

D'autres groupes ont été à l'origine de **nouvelles propositions concernant les outils et les méthodes d'accompagnement** pour leur dispositif. Pour ne citer que quelques exemples on peut mentionner la création d'un jeu sur le code de la route, la proposition de créer un groupe Discord pour communiquer auprès des bénéficiaires, création de liens avec le GEM ou encore la création d'ateliers collectifs pour l'ensemble des bénéficiaires. A noter toutefois que, dans ce cadre, **le niveau de la participation n'était pas de l'ordre de la co-décision** : il s'agissait de propositions qui allaient ensuite être validées par le

collectif de professionnels et les cadres en charge du dispositif, le plus souvent lors des réunions d'équipe.

Un autre point de vigilance réside dans le fait que **certaines actions**, dont le groupe était à l'origine, autour du développement des compétences psychosociales et professionnelles ou de visites d'entreprises, **ont été réservées dans la plupart des dispositifs aux membres du groupe**, alors que d'autres les ont ouverts à l'ensemble des bénéficiaires volontaires, option qui serait à privilégier.

Au-delà, de la production collective des propositions, il est à noter que de nombreuses personnes y ont a priori contribué. En effet, parmi les bénéficiaires ayant répondu à l'enquête finale, près de moitié indiquent avoir fait des propositions pour améliorer l'accompagnement par le dispositif de l'emploi accompagné (14/27). Et ils sont globalement confiants quant à leur apport effectif car 12 personnes considèrent que leurs propositions vont influencer le fonctionnement du service et/ou permettre d'améliorer le dispositif d'emploi accompagné.

#### **Exemple de propositions et/ou réalisations issues des groupes locaux**

	<b>Format du groupe</b>	<b>Communication</b>	<b>Développement des compétences</b>	<b>Autres outils et méthodes</b>
<b>UGECAM</b>	Organisation de sorties/repas	Organigramme du DEA	Atelier « Premiers secours »	Livret d'expressions imagées
<b>Pyramide Est</b>	Organisation de sorties/repas	<a href="#">BD de présentation du DEA</a> (consultable via ce lien)	Atelier d'écriture, Ateliers sur la confiance en soi et la gestion du stress, Ateliers sur les entretiens d'embauche	Visites d'entreprises
<b>Permanence du Jard</b>	Organisation de sorties/repas			Création d'un jeu "soutien code" Lien avec le GEM
<b>Marguerite Sinclair</b>	Questionnaire à tous les bénéficiaires		Atelier collectif à venir pour tous les bénéficiaires	Roue de l'humeur Jeu de Plume



<b>CRM/SESAM</b>	Organisation de sorties/repas Avoir plus de temps pour les rencontres	<a href="#">Capsule vidéo pour présenter le DEA</a> (consultable via ce lien)	Ateliers sur les compétences autour de l'emploi	Jeu "Habilités et compétences"
<b>AEIM 54</b>		Communication sur le DEA Participation à la Foire de Chalons en Champagne	Ateliers sur la recherche d'emploi (LinkedIn, entretiens d'embauche) et la gestion du stress	
<b>LADAPT</b>	Organisation de sorties/repas Rencontres plus fréquente et alternance pair-aidance/complémentaires psychosociales	Participation à la journée sur le pouvoir d'agir et l'autodétermination du CREAL	Ateliers sur les compétences psychosociales (estime de soi, émotions)	
<b>ADASMS</b>	Organisation de sorties/repas	<a href="#">Participation aux évènements</a> Création d'une page Facebook <a href="#">Plaquette du DEA</a>	Ateliers « Techniques de recherche d'emploi	
<b>Santé Mentale Alsace</b>	Organisation de repas		Simulation d'entretiens d'embauche	
<b>SIMOT</b>	Choix de la fréquence Élaboration d'une charte d'engagement Questionnaire à tous les jeunes bénéficiaires		Ateliers « Techniques de recherche d'emploi »	Visites d'entreprises/Rencontres des personnes accompagnées en emploi pour un retour d'expérience.

	Communication par SMS/via Discord en direction des jeunes			Utiliser les cartes d'expression (Dixit) pour l'entretien individuel
<b>Action et Compétence</b>	Mise en place de nouveaux thèmes pour les ateliers à venir		Ateliers « Estime de soi », « Gestion des émotions », « Gestion des imprévus », « Gestion du stress »	

Il est utile de revenir sur le cas des groupes qui se sont volontairement éloignés de l'objectif de l'amélioration du dispositif d'emploi accompagné, telles que LADAPT et AEIM 54, car cet objectif ne répondait pas aux attentes des personnes accompagnées. Comme évoqué ci-dessus, la constitution d'un collectif sur la base de ce qui motive les bénéficiaires semble être un préalable à leur participation à l'amélioration du dispositif. Certains dispositifs qui n'avaient pas de dynamique collective avant le projet, ont ainsi été confrontés aux difficultés de mobilisation autour des objectifs « officiels ». Leur **choix de réorienter l'action en fonction des attentes des personnes accompagnées était pragmatique et pertinent** par rapport à la philosophie du projet. Cependant, **cette réorientation ne doit pas être conçue comme définitive et incompatible avec l'objectif initial du projet**, alors même que c'est ainsi que c'est vécu par certains : « *Plus le temps passe et plus les réunions se recentrent autour d'échanges et d'émulation entre pairs.* »

En effet, dans certains dispositifs, plusieurs objectifs « co-habitent ». Il est tout à fait possible, une fois que le groupe est constitué et tout en maintenant un temps pour le partage et la pair-aidance, de **mobiliser les bénéficiaires sur les questions du dispositif en y dédiant, par exemple, un temps en deuxième partie de la réunion** comme le fait Action et Compétence. C'est d'ailleurs le format « idéal » formalisé lors du dernier groupe régional en avril 2024. Si dans un groupe il y a une volonté explicite de le réserver à la pair-aidance, il est par ailleurs envisageable de proposer à quelques participants volontaires de se retrouver dans un cadre dédié pour travailler sur l'amélioration du dispositif. On constate en effet, dans le questionnaire final auprès des participants, que ce sujet ne mobilise certes pas tout le monde mais **plus de moitié des répondants (18/27) ont envie de participer à l'amélioration**

**du dispositif.** Ce constat est corroboré par les échanges sur le terrain : y compris dans les groupes qui se sont orientés vers la pair-aidance, certaines personnes sont sensibles à l'idée de contribuer à l'évolution du DEA. Un bénéficiaire l'exprime ainsi : *« Moi je trouve ça intéressant parce que ça donne la parole aux personnes en situation de handicap, c'est énorme ! C'est nous qui savons le mieux de quoi on a besoin. »*

En tout état de cause, cette **prise d'initiative n'est pas spontanée** pour de nombreux bénéficiaires. Pour certains, il s'agit essentiellement d'une **question de confiance en soi**, auquel cas la participation à un cadre collectif peut permettre progressivement de dépasser ces difficultés, comme l'exprime une professionnelle : *« On est avec des publics on dit depuis le plus jeune âge « tu dois faire ci ou ça » on est quand même sur un changement de paradigme énorme ! En leur permettant de prendre confiance en eux et de se sentir légitime j'espère qu'un jour ils pourront se positionner sur ce type de thématique (propositions pour améliorer le DEA). [...] Par exemple, il y a ce jeune homme au démarrage, il sortait de scolarité, il est très jeune, il est hyperactif. Depuis le plus jeune âge on lui dit qu'il n'a pas le comportement adapté. Vous êtes avec un jeune homme qui part du postulat que [...] s'il prend la parole ça ne sera pas bon, s'il prend une initiative ça risque d'être une catastrophe. »*

Pour d'autres personnes, la projection sur l'amélioration du dispositif peut être difficile car elle implique des **capacités d'abstraction qui peuvent être impactées par le handicap** de la personne. Une professionnelle s'interroge ainsi : *« C'est peut-être lié à notre public : pour les personnes avec un trouble du spectre autistique ça semble très abstrait. On a beaucoup de personnes avec des déficiences intellectuelles et c'est compliqué d'être dans ce type de projection. »*

Pour autant, des exemples probants de propositions issues des groupes mobilisant ces publics semblent indiquer qu'**avec certaines modalités d'animation ancrées dans le concret, il est tout à fait possible de faire émerger des pistes d'amélioration pour le dispositif.**

### *3.2. Les réunions régionales ont permis de formaliser des propositions pour faire évoluer le dispositif de l'emploi accompagné*

Les **groupes régionaux** se sont avérés être un **cadre propice pour faire émerger et formaliser des propositions pour faire évoluer l'emploi accompagné.** Dès le deuxième groupe régional, l'échange sur les problématiques rencontrées et les solutions possibles dans le cadre des ateliers, ont permis de faire émerger **plusieurs outils ou modalités d'accompagnement** particulièrement pertinents aux yeux des participants.

Dans les suites de ce 2<sup>ème</sup> groupe régional, et d'un de ses ateliers « Comment faire remonter des idées aux financeurs », il a été par ailleurs décidé d'**organiser un échange entre les membres du comité de pilotage du projet et les représentants des groupes locaux** désignés par les participants. Le groupe régional numéro 3, en visioconférence, a été l'occasion pour préciser avec l'ensemble des participants quels sont les points à faire remonter aux membres du comité de pilotage. A l'issue de celui-ci, l'ANSA a formalisé **un tableau de suivi des propositions au niveau régional**.

### Extrait du tableau de suivi des propositions du groupe régional

Niveau de la proposition	Date	Thème	Proposition des usagers	Modalités de traitement	Suivi du traitement	Statut
Groupe régional	mars-23	Liens employeurs	Construire un mémo pour répondre à des remarques des employeurs.			
Groupe régional	mars-23	Modalités d'accompagnement	Tester des jeux de rôles (Simulation d'entretiens) avec les personnes les personnes accompagnées qui jouent le rôle des employeurs	A expérimenter dans les groupes locaux		
Groupe régional	mars-23	Modalités d'accompagnement	Faire intervenir des professionnels (ergothérapeute, Psy) pour évaluer les capacités cognitives, physiques et comportementales des personnes qui le souhaitent	A expérimenter dans les groupes locaux		
Groupe régional	mars-23	Modalités d'accompagnement	Organiser des ateliers collectifs pour améliorer les compétences relationnelles et sociales	A expérimenter dans les groupes locaux		
Groupe régional	mars-23	Gouvernance	Faire en sorte que les financeurs valorisent les ateliers collectifs afin qu'ils soient comptabilisés dans l'accompagnement et dans le budget afin de disposer des moyens nécessaires pour les organiser.	Question posée au comité de pilotage		
Groupe régional	mars-23	Gouvernance	Désigner des représentants du groupe régional au comité de pilotage	Question posée au comité de pilotage	Participation de représentants lors du comité de pilotage de l'expérimentation du 7 juin. Demande à être pérennisée au niveau du comité de pilotage de l'emploi accompagné.	En cours
Groupe régional	mars-23	Recrutement/mobilisation	Trouver un nom au comité régional et un slogan pour bien comprendre son intérêt	Thématique à travailler au niveau régional	Des propositions de noms ont été faites. A revoir lors du GR#4.	En cours
Groupe régional	mars-23	Gouvernance	Réaliser des capsules vidéo (témoignages) pour les montrer aux financeurs et faire remonter les idées.	A expérimenter dans les groupes locaux	En cours dans certains groupes	En cours
Groupe régional	mars-23	Gouvernance	Favoriser la communication entre personnes accompagnées et membre du Copil : par ex. organiser un village, une rencontre type séminaire pour que chacun puisse voir où il se situe et échanger (financeurs, employeurs, usagers)	Question posée au comité de pilotage		A faire
Groupe locaux	juin-23	Modalités d'accompagnement	Elaborer des groupes de travail autour de la candidature à un emploi : lettre de motivation, CV, entretien d'embauche, gestion du stress	A expérimenter dans les groupes locaux		A faire
		Modalités	En individuel ou en collectif, pouvoir échanger avec une psychologue ou professionnel de santé sur	A expérimenter dans les groupes		

L'analyse des propositions formalisées au niveau régional fait ressortir plusieurs éléments qui ont contribué à ce positionnement du groupe régional en tant qu'espace particulièrement propice à l'amélioration du dispositif.

Le fait de pouvoir **échanger entre dispositifs et de conforter les pratiques des uns et des autres au regard des bénéficiaires**, semble être particulièrement porteur pour faire émerger ce qui peut enrichir l'offre du dispositif d'emploi accompagné. En effet, les propositions reprennent souvent les bonnes pratiques déjà en place ou

### Extrait de compte-rendu du groupe régional

#### Actions pouvant être expérimentées au niveau de chaque structure :

- Tester des jeux de rôles (Simulation d'entretiens) avec les personnes les personnes accompagnées qui jouent le rôle des employeurs** : Réalisé en Moselle en partenariat avec une association d'anciens RH (ex : la cravate solidaire). Possible également de solliciter Cap Emploi.
- Faire intervenir des professionnels (ergothérapeute, Psy) pour évaluer les capacités cognitives, physiques et comportementales des personnes qui le souhaitent** : Plusieurs actions déjà réalisées :
  - A la permanence du Jard, intervention d'une psychologue neuropsychologue pour envisager l'adaptation du poste.
  - Proposé également à l'UGECAM à travers des mises en situations professionnelles (en fonction du projet de la personne accompagnée).
  - A Pyramide Est, intervention des Prestations d'Appui Spécifiques (PAS) pour des situations d'évaluation question
- Réaliser des capsules vidéo (témoignages) pour les montrer aux financeurs et faire remonter les idées** : réalisé dans le Bas-Rhin. Film téléchargeable via un lien.
- Mettre des personnes accompagnées en position de coanimation des groupes locaux** : c'est désormais le cas dans certains groupes.
- Renforcer les liens avec le monde professionnel** : des visites d'entreprises adaptées et de chantiers d'insertion ont été menées par certains groupes locaux.

en cours de mise en œuvre dans certains dispositifs. Une des personnes accompagnées ayant participé au 4<sup>ème</sup> groupe régional évoque d'ailleurs cette dynamique d'essaimage entre les dispositifs : « *Voir ce que les structures font autour c'est génial, on peut voir ce qu'on peut importer ou modifier.* »

**L'animation et la restitution des réflexions du groupe régional** ont également joué un rôle important.

En effet, **les échanges du groupe doivent être structurés autour de questions concrètes** pour faciliter la contribution de tous. Ce fut le cas dans le cadre d'ateliers des groupes régionaux en présentiel.

#### **Listes des ateliers lors des groupes régionaux en présentiel**

##### ***Groupe régional 2 :***

- Comment convaincre les employeurs d'embaucher des personnes en situation de handicap ?
- Comment évaluer ses compétences pour choisir le bon emploi ?
- Comment faire remonter des idées aux financeurs de l'Emploi accompagné pour faire bouger les choses ?

##### ***Groupe régional 4 :***

- Créer du lien grâce aux outils de communication
- Accès rapide à l'emploi vs. l'approche progressive
- Les besoins d'accompagnement chez l'employeur

##### ***Groupe régional 5 :***

- Le déroulement du groupe local idéal
- Ce qui donne envie de venir participer et ce qui peut faire peur.
- Créer une dynamique territoriale de la participation.

Il est par ailleurs nécessaire de **permettre aux différentes idées échangées « se cristalliser » en tant que propositions pour améliorer et/ou enrichir l'offre de l'emploi accompagné**, car elles ne sont pas spontanément formulées ainsi. A titre d'illustration, lors de l'atelier sur l'évaluation des compétences, on évoque l'idée « d'ateliers collectifs pour améliorer les compétences relationnelles et sociales » et, au moment du partage des travaux de l'atelier du groupe, on évoque la nécessité de valoriser « ces ateliers collectifs afin qu'ils soient comptabilisés dans l'accompagnement et dans le budget afin de disposer des moyens nécessaires pour les organiser ». C'est donc au détour d'un échange qu'émerge une proposition tout à fait structurante en ce qu'elle concerne le pilotage, le suivi d'activité et le financement du dispositif. Il aurait été sans doute difficile, voire impossible, d'aboutir à ce résultat si la question posée était plus abstraite de type « Qu'est-ce qu'on doit faire évoluer dans l'offre de l'emploi

accompagné ? » Cela implique donc de « **tirer les fils** » **des échanges sur des questions plus concrètes et d'être vigilant à noter et à mettre en exergue les idées qui ont le potentiel à faire évoluer le dispositif.**

Ainsi, les modalités d'animation des réunions régionales ont été cruciales pour en faire un espace de participation qui peut permettre d'améliorer l'offre de l'emploi accompagné.

On peut émettre l'hypothèse que deux autres éléments contribuent à cette dynamique.

D'une part, **les représentants des groupes locaux au niveau régional sont souvent les personnes qui ont une appétence et des compétences particulières pour s'engager dans la dynamique participative** car cette représentation se faisait sur le principe de volontariat. Un des participants du 4<sup>ème</sup> groupe régional l'évoque d'ailleurs en ces termes les différences qu'il constate avec le groupe local et sa posture de représentant : « *Il y a beaucoup d'introvertis dans le groupe local par rapport à ici. Et ici on a le devoir de représenter notre groupe.* » Et un autre qui va dans le même sens : « *Dans les réunions régionales on ne voit qu'un porte-parole pour chaque structure, et du coup ce sont souvent les personnes le plus impliquées et on peut parler du sujet de manière plus ample. On ne débat pas autant dans le groupe local que dans le groupe régional.* » Plusieurs participants évoquent le fait qu'ils se sont portés volontaires car ils pensent avoir des compétences nécessaires pour être entendus dans ce cadre, « *avoir du répondant par rapport à des personnes hautement placées* », en précisant qu'il n'y avait pas forcément beaucoup de volontaires au sein de leur groupe local.

D'autre part, **le fait de s'exprimer sur le dispositif dans son ensemble** et non sur l'offre de service de l'association qui accompagne la personne permet d'avoir plus de recul et être moins dans la posture « *c'est déjà très bien* » souvent exprimée au niveau local. Les participants perçoivent aussi que **les enjeux sont importants** au niveau du groupe régional, **ce qui motive également leur engagement**. Ils sont plusieurs à le dire à l'issue du 4<sup>ème</sup> groupe régional : « *tout ce qui est local c'est ciblé par rapport aux personnes, alors qu'au niveau régional on peut parler de la globalité* » ; « *c'est sérieux ici, on parle quand même finance* » ; « *on parle avec des gens de l'ARS, des financeurs, on est dans un autre monde par rapport au local* ».

## **Recommandations**

Soutenir la motivation des participants en articulant des temps de partage entre pairs et des temps de réflexion sur le dispositif, qui peuvent mobiliser certains participants seulement

Lors de l'animation des groupes, mettre en lumière et approfondir les idées qui peuvent donner lieu à des propositions d'amélioration du dispositif, même lorsqu'elles s'expriment sur des séquences qui ne sont pas dédiées à ce sujet (ex. noter les idées et les repartager, en tant que mise de départ, en début de la séquence sur l'amélioration du dispositif).

Lorsque le groupe est à l'origine d'actions autour du développement des compétences psychosociales ou d'actions à visée professionnelle (visites d'entreprises, participation au forum emploi, travail sur le CV...), ouvrir les activités à l'ensemble des bénéficiaires

## Question évaluative 4 : Est-ce que les personnes participent à la gouvernance des dispositifs localement ? et au niveau régional ?

*4.1. Au niveau local, la participation à la gouvernance reste une étape à franchir mais qui ne recueille par l'adhésion de tous*

Si de nombreuses propositions issues des groupes ont été validées par la hiérarchie associative en vue de leur concrétisation, **l'objectif de participation à la gouvernance n'a pas pu aboutir sur la durée du projet.**

L'idée de création de liens entre le groupe et l'équipe de direction commence à être étudiée dans certains dispositifs, tels que CRM, SESAM, Santé mentale Alsace. En revanche, il ne semble pas y avoir d'initiatives visant à associer les personnes accompagnées aux instances de gouvernance de manière pérenne. Dans un contexte où il s'agirait d'instances de gouvernance associative plus large, et non ciblées sur l'emploi accompagné, on note que certains professionnels ont du mal à projeter l'utilité de la présence des personnes accompagnées. « *Est-ce que ça serait pertinent d'intégrer des personnes accompagnées ? Compliqué, qu'est-ce qu'ils vont faire. On n'y a pas réfléchi et on ne le fera pas forcément...* », confie une référente.

Cela constitue pour l'heure une limite par rapport aux ambitions initiales du projet. **Cette limite est liée à la fois à la temporalité de celui-ci, trop courte pour franchir toutes les étapes préalables pour que cette participation puisse être envisagée et mise en place dans de bonnes conditions**, mais aussi au fait que **la question de la participation à la gouvernance associative est un enjeu qui doit être abordé et porté au niveau stratégique**, au-delà du périmètre du projet. Il aurait été, à cet égard, intéressant que la question de la participation des personnes accompagnées à la gouvernance associative soit abordée de manière concomitante avec la mise en place des groupes de participation, ce qui aurait pu permettre de préparer progressivement le terrain sur les deux fronts pour que la participation à la gouvernance associative puisse se mettre en place une fois que quelques participants du groupe local s'y sentent prêts.

**Une autre perspective de la participation à la gouvernance va s'ouvrir avec la mise en place de comités de pilotage départementaux de l'emploi accompagné.** Les financeurs, parties-prenantes de ce projet, souhaitent que les personnes accompagnées y soient associées. Et les groupes locaux constitue à cet égard un vivier de représentants potentiels.



*4.2. Au niveau régional, après la « preuve de concept » dans le cadre du projet, la participation des personnes accompagnées à la gouvernance du DEA devrait se concrétiser prochainement*

Au niveau régional, le projet a été **l'occasion pour organiser un premier temps d'échange entre décideurs et les personnes accompagnées dans le cadre du comité de pilotage du projet** au mois de juin 2023 (voir ci-dessus). Cette première expérience a été **une véritable « preuve de concept » et elle a contribué à la décision d'associer les personnes accompagnées à la gouvernance régionale** de l'emploi accompagné dans le cadre du PRITH, en prenant appui sur les acquis du projet.

Quelques points de vigilance sont toutefois à souligner. D'une part, pour que cela permette une véritable expression des personnes accompagnées, **il ne peut s'agir que d'une démarche volontariste fortement accompagnée**. En effet, la réflexion a été impulsée par l'ANSA qui a par ailleurs animé un travail de préparation avec une réunion dédiée préalable avec les personnes accompagnées. D'autre part, ce premier comité de pilotage a donné lieu à peu d'échanges entre les personnes accompagnées et les membres du comité de pilotage. Sans nécessairement aller sur le terrain de la décision, il aurait pu être opportun que les membres du comité de pilotage puissent **directement donner quelques perspectives par rapport à ce qui a été remonté par les groupes locaux** (sans attendre les réunions ultérieures). Cela aurait pu être un élément de motivation pour les représentants qui se sont fortement investis dans la démarche. Cela nécessite la transmission préalable des propositions aux représentants des instances de pilotage afin qu'ils puissent préparer leurs éléments de réponse. De la même manière, **les personnes accompagnées ont exprimé le besoin d'être interrogés avant les réunions** si l'on souhaite qu'elles puissent participer pleinement aux décisions qui s'y prennent. Ainsi, **la fluidité des échanges entre personnes accompagnées et les décideurs peut être renforcée si les uns et les autres ont la possibilité de s'y préparer davantage**.

Malgré ce bémol, il est intéressant de noter qu'**en quelques réunions seulement, la posture des bénéficiaires par rapport à cette question de la participation à la gouvernance a évolué fortement**. Si lors de la réunion régionale du mois de mars 2023, les participants expriment l'idée d'un courrier ou d'un échange avec le comité de pilotage pour présenter ce qui se fait dans le cadre du projet, le groupe régional du mois de juin donne lieu à des propositions plus exigeantes telles que « Pouvoir prendre part aux décisions du copil : être interrogé avant les réunions pour être mêlé aux décisions » ou encore « Augmenter le nombre de places disponibles dans l'Emploi Accompagné ». Et lors du groupe régional 5 en avril, plusieurs personnes se portent spontanément volontaires pour participer au comité de

pilotage qui allait avoir lieu la semaine d'après sans préparation particulière et y prennent la parole de manière tout à fait assurée.

**Ainsi, la participation à la gouvernance se limite aujourd'hui à celle du projet mais cette expérience a ouvert des perspectives pour aller plus loin.** De la même manière, si les propositions des groupes n'ont pas été remontées dans les instances de gouvernance régionales de l'emploi accompagné, elles ont été soumises aux financeurs et examinées par eux grâce au comité du pilotage du projet, avec les premiers éléments de réponse apportées au cours du projet.

### **Recommandations**

Envisager la participation des personnes accompagnées à la gouvernance associative.

Concrétiser l'ambition de la participation des membres es groupes locaux à la gouvernance départementale et régionale.

Prévoir des temps préparatoires aux échanges entre personnes accompagnées et décideurs pour faciliter les prises de parole et s'assurer qu'on puisse apporter des premiers éléments de réponse aux propositions des personnes accompagnées.

C/ Impact : Est-ce qu'on constate des prémices d'évolutions structurelles pour les dispositifs d'emploi accompagné et pour leurs bénéficiaires ?

Question évaluative 5 : Est-ce que la culture de la participation s'est diffusée au sein des DEA ?

*5.1. Il est difficile d'apprécier l'impact du projet sur la culture de l'écoute des bénéficiaires dans le cadre de leurs accompagnements individuels mais il semble renforcer la dynamique de co-construction*

Il faut avant tout noter que, par rapport à l'offre d'accompagnement plus historique, **les DEA se caractérisent par une culture d'accompagnement davantage axée sur l'écoute des personnes accompagnées et le respect de leur autodétermination**, ce qui rend moins flagrant l'impact de ce type de projet participatif sur la culture professionnelle.

En effet, l'enquête faite auprès des bénéficiaires au début du projet témoigne d'un terrain de départ très favorable. Une seule personne sur 30 répondants indique ne pas être à l'aise pour partager ses idées quand elle parle avec les professionnels de l'emploi accompagné, et ce en raison de sa timidité uniquement. Ce constat a été confirmé lors des entretiens individuels, des focus groups régionaux ou locaux, où tous les participants ont indiqué avoir la capacité de s'exprimer librement dans le cadre de leurs accompagnements. Par ailleurs, si l'on revient sur l'enquête au démarrage du projet, 18 répondants sur 30 pensaient pouvoir faire des propositions pour améliorer l'accompagnement par le dispositif de l'emploi accompagné. Ceux qui ont répondu négativement évoquent, tous, le manque d'idées et non le défaut d'écoute au niveau du dispositif. Ceux qui ont répondu positivement étaient par ailleurs confiants quant au fait que leurs propositions allaient influencer le fonctionnement du service et/ou allaient permettre d'améliorer le dispositif d'emploi accompagné ; une seule personne n'était pas sûre que ce soit le cas.

On constate également que **les professionnels mobilisés dans cette démarche étaient déjà engagés**, et « convaincus » par le principe de la participation. Ainsi, une professionnelle témoigne : *« Je suis déjà là-dedans, j'utilise beaucoup toutes les notions d'auto-détermination dans mes accompagnements, c'est quelque chose d'assez fluide pour moi. [...] ça me conforte dans l'idée que leur participation dans le projet est plus que nécessaire. »*

Malgré ces constats, les professionnels considèrent que **les groupes leur ont permis d'investir de manière plus explicite l'enjeu du pouvoir d'agir des personnes accompagnées et de renforcer la posture de co-construction dans le cadre d'accompagnements individuels.** Un des directeurs d'association va dans le même sens : « [...] *cela impacte la posture du professionnel qui laisse une place plus importante à la personne. Même si c'était déjà un objectif affiché, le projet a permis de l'outiller. C'est beaucoup plus équilibré.* ».

## *5.2. Les groupes de participation ne sont pas toujours pleinement intégrés dans le fonctionnement du dispositif*

Même si ce n'est pas un constat généralisé, on peut regretter que, **dans beaucoup de dispositifs, le groupe de participation est resté pour l'instant une action un peu à part, portée par le référent du projet.**

On voit **des situations variables quant à l'adhésion au projet des professionnels qui ne sont pas en première ligne.** Dans certains dispositifs, les collègues encouragent la poursuite de la démarche. La plupart d'entre eux ne pouvant pas y participer par manque de temps ou d'opportunité, ils parviennent malgré tout à se l'approprier car ils ont connaissances des enjeux, des objectifs et encouragent leurs bénéficiaires d'y participer lors des accompagnements individuels. En ce sens ils participent au bon déroulement de l'expérimentation et ils inscrivent les groupes locaux dans l'offre de service du DEA.

La mise en place des groupes et leur pérennisation semblent plus difficiles au sein des structures où **les professionnels non impliqués dans l'expérimentation n'en saisissent pas les enjeux,** en considérant que le groupe local n'a pas d'objectifs définis et ne conduit pas à des résultats tangibles, comme l'illustrent les propos d'un collègue non impliqué dans la démarche : « *J'ai beau avoir cherché je ne vois pas d'objectifs. Je me demande si les bénéficiaires savent vraiment pourquoi ils viennent. Si ça a lieu une fois dans l'année, ok.... Si c'est répétitif, comme c'est le cas aujourd'hui, certains bénéficiaires peuvent dire ok on s'est exprimé, 1, 2, 3 fois mais à quoi ça sert ?* » Outre la limite que ce type de posture représente en termes de diffusion de la culture participative dans le dispositif, c'est à toute évidence **un frein à l'implication des personnes accompagnées dans les groupes locaux** dans la mesure où, comme cela a pu être déjà mentionné, le vecteur de mobilisation le plus efficace est la présentation du groupe par le professionnel qui accompagne la personne. Or, les référents du projet dans plusieurs dispositifs s'interrogent quant au portage effectif de la démarche par leurs collègues : « *Comme les collègues n'ont pas fait la formation je ne sais pas comment ils ont pu vendre*

*l'expérimentation auprès des jeunes », « Il faut trouver des personnes qui viennent se greffer au groupe pour redynamiser, mais comment faire pour susciter l'intérêt des collègues ? Je leur demande que de transmettre l'info aux personnes suivies et je n'ai pas de garantie que ça soit fait ».*

Il semble **important de renforcer l'appropriation du groupe local, en tant que composante de l'offre du DEA par l'ensemble des professionnels**, ce qui peut passer à la fois par une approche « top-down » par un **véritable portage de ce projet par la direction**, et par une approche « bottom-up » via la **communication sur les réalisations du groupe et les propositions** qui en sont issues. Il pourrait, notamment, être intéressant de **créer un temps dédié au partage, au débat et à la co-construction structurée entre les représentants du groupe et les autres professionnels en amont de la présentation des propositions à la direction**, qui peut elle-aussi se faire de manière conjointe entre professionnels et personnes accompagnées. Ainsi, sans participer à tous les groupes, les professionnels pourraient expérimenter les apports de la participation des personnes accompagnées, ce qui pourrait permettre de renforcer l'impact de cette dynamique sur les pratiques professionnelles.

*5.3. Les liens entre le groupe de participation et l'ensemble des bénéficiaires sont à établir et à maintenir*

Un autre point de vigilance réside dans le **lien parfois insuffisant entre le groupe local et les autres bénéficiaires du dispositif**. La communication initiale a été souvent faite auprès de l'ensemble des personnes accompagnées, mais tous les dispositifs n'ont pas continué à communiquer sur les actualités du groupe ou la possibilité de le rejoindre après le démarrage du projet. Si cela peut être opportun en phase expérimentale, afin de privilégier la stabilité du groupe, cela limite forcément les opportunités pour élargir sa composition et l'inscrire dans le fonctionnement habituel du dispositif. Par ailleurs, cela ne permet pas d'associer tous les bénéficiaires aux réflexions menées dans le groupe local.

Quelques exceptions sont toutefois à mettre en lumière en ce qu'elles constituent des bonnes pratiques pour la suite. Ainsi plusieurs dispositifs, notamment Marguerite Sinclair et SIMOT, ont déployé des **questionnaires auprès de l'ensemble des bénéficiaires pour affiner les idées issues du groupe local**. Ce type de démarche peut paraître décourageante si le taux de réponse est faible – 6 personnes sur 25 bénéficiaires dans l'un des dispositifs – mais il faut y voir une opportunité pour faire connaître le groupe et diffuser la culture participative au sein du dispositif. Par ailleurs, dans certaines associations, des **actions ont été initiées par le groupe local mais à destination de tous les bénéficiaires**, à commencer par des temps conviviaux qui ont également été l'occasion pour faire connaître le groupe. Des ateliers

de développement de compétences psychosociales et des visites d'entreprise ont également été organisés en les ouvrant parfois à tous et non seulement aux membres du groupe. Il s'agit là aussi d'un des vecteurs pour faire connaître le groupe à l'ensemble des bénéficiaires et en démontrer une plus-value concrète en suscitant potentiellement de nouvelles participations.

### **Recommandations**

Inscrire la mise en place du groupe de participation dans le projet de service en clarifiant son fonctionnement et ses objectifs, sa plus-value dans l'offre de service du DEA, et le niveau attendu d'implication de chacun

Communiquer sur les projets et les réalisations auprès de l'ensemble des professionnels.

Impliquer les membres du groupe dans la présentation des propositions issues du groupe, pour suites à donner, à l'équipe de professionnels et aux cadres.

## Question évaluative 6 : Est-ce que l'offre de service s'améliore ?

Même si tous les dispositifs n'ont pas investi de manière explicite le sujet de l'amélioration du dispositif de l'emploi accompagné, ce projet a eu des **répercussions sur l'offre de service sur l'ensemble des territoires.**

### *6.1. Les pratiques professionnelles des référents du projet se sont enrichies grâce à celui-ci*

Avant toute chose, on peut noter **l'enrichissement de la pratique professionnelle pour les référents du projet**, à la fois grâce à l'acquisition de **nouvelles compétences pour favoriser l'intelligence collective, et à travers la mise en place de nouvelles modalités de travail avec les bénéficiaires.**

En effet, dans cinq dispositifs - CRM, Au fil de la vie, AEIM 54, Santé mentale Alsace, Action et Compétence - aucune intervention collective n'existait avant le démarrage du projet. La création d'espaces collectif en tant que telle enrichit en tant que telle l'offre de service dans ces associations.

Pour l'ensemble des groupes, l'accent fort mis sur le pouvoir d'agir des bénéficiaires dans le cadre des groupes locaux modifie considérablement les postures et les échanges. Ces derniers partent beaucoup plus des préoccupations des personnes accompagnées ce qui permet aux professionnels de mieux appréhender les enjeux des bénéficiaires qu'ils accompagnent et d'aller **vers un accompagnement plus global**. Ce point, évoqué par les professionnels, est également perçu par les personnes accompagnées, comme en témoigne une personne : « *[Ma référente ne] s'occupait que du côté "emploi" alors que c'est lié à la personne derrière. Le groupe, ça a permis de faire remonter des besoins [...], ça fait qu'on travaille avec plein d'assos pour nous aider à être mieux dans le travail. On a travaillé avec le SAMSAH pour connaître mes spécificités d'un point de vue sensoriel. Ça crée une biodiversité d'assos pour nous aider à avancer vers notre objectif. Ce qui était un projet de travail, devient un projet de vie.* » Une autre bénéficiaire va dans le même sens : « *Pour notre accompagnatrice, elle nous voit sous un autre jour [...], je pense que c'est important pour elle d'avoir toutes les facettes de la personne. Ça amène de l'eau à son moulin pour trouver un emploi le plus adapté à la personne. C'est un plus pour le job coaching.* »

Il s'agit **d'évolutions porteuses de sens pour les professionnels.**

Par ailleurs, **la constitution d'un collectif régional de référents du projet** leur a permis de tisser des liens qui sont maintenus au-delà des temps de rencontres régionales via le groupe WhatsApp.

Aujourd'hui ce groupe est mobilisé pour **l'entraide entre professionnels, au-delà du périmètre du projet** : « *On a une conversation WhatsApp. On se donne des nouvelles si on a des questions par rapport à l'emploi accompagné. C'est aussi un réseau pour échanger.* » Ceci est particulièrement intéressant dans le cadre des dispositifs d'emploi accompagné qui sont à la fois récents, innovants et peu nombreux et, comme le dit un des référents, les professionnels peuvent se sentir « *seuls au niveau de [leurs] structures.* » Or, avant le début du projet plus de moitié des professionnels interrogés (8/13) ne connaissaient pas les collègues d'autres départements. Ces liens ont également permis à deux professionnelles des structures participant au projet de se mobiliser conjointement sur un accompagnement d'un bénéficiaire qui changeait de département.

## *6.2. Les initiatives des groupes au service de l'amélioration de l'offre de service*

Les groupes ont également été à l'initiative de **plusieurs propositions ou actions pour améliorer l'accompagnement**. Dans le cadre de l'enquête de fin de projet auprès des professionnels, tous considèrent que les propositions du groupe local permettront d'améliorer le service pour l'ensemble des bénéficiaires, et ce même pour les groupes qui ont pris plutôt une orientation vers la pair-aidance.

En effet, les groupes locaux ont permis de **questionner les pratiques et les modalités d'accompagnement** pour cristalliser l'offre manquante au niveau du dispositif (espace collectif de pair émulation, communication/information auprès des jeunes, ...) et parfois cibler les manques en termes de formations des professionnels (communication, réseaux sociaux, ...).

Le fait même de **répondre au besoin de resocialisation et de pair-aidance** à travers la réorientation des groupes locaux vers cet objectif constitue une amélioration, en phase avec les besoins des personnes accompagnées. En effet, pour rappel, lorsqu'on a demandé aux participants des groupes, au début de la démarche, quelles étaient leurs motivations pour rejoindre le projet, la première réponse porte sur le souhait d'échanger avec d'autres personnes, alors même que sur les 30 répondants, seulement 10 connaissaient quelques autres membres du groupe avant sa constitution.

D'ailleurs, toutes les structures interrogées ont identifié un manque dans leurs offres concernant les temps d'accompagnement collectif et plusieurs dispositifs ont pour projet d'en proposer davantage, en sus de ce qui se fait dans le cadre du groupe local. A Pyramide Est, dont l'action est territorialisée, on a d'ailleurs créé deux autres groupes, en plus de celui de l'expérimentation, afin que tous les bénéficiaires puissent bénéficier de cette modalité.



Dans le cadre de la mise en place des temps collectifs, plusieurs groupes ont été à l'origine d'**actions à visée professionnelle**, telles que l'organisations d'ateliers pour développer les compétences psychosociales ou celles relatives à la recherche d'emploi, ou encore des sorties pour visiter des entreprises. On note que, dans certains dispositifs, ces actions ne s'adressaient qu'au groupe qui les a initiées alors que dans d'autres territoires elles étaient ouvertes à l'ensemble des bénéficiaires : *[les] visites d'entreprise c'est un plus, on a intégré aussi des personnes du dispositif en dehors de l'expérimentation. C'est à petite échelle mais ça améliore la qualité de notre offre.* A l'issue de ce premier temps expérimental, **il semble important que les initiatives portées par le groupe local puissent bénéficier à tous**, ce qui renforcera d'autant plus l'impact du groupe sur l'offre de service. Dans l'idéal, cela devrait s'accompagner de la reconnaissance de ces temps collectifs dans le suivi de l'activité des DEA, comme proposé par le groupe régional.

**Les outils créés ou acquis dans le cadre de la mise en place des groupes essaient parfois au-delà de ce cadre**, et notamment les supports pour faciliter l'expression des personnes accompagnées dans le cadre de formations ou d'entretiens individuels (roue de l'humeur, DIXIT, carte des émotions). Cependant, de manière générale cet essaimage reste en projet à ce jour : *« On a acheté via cette expérimentation des outils. Les collègues vont pouvoir s'en servir, aussi pour les formations. »*

Enfin la **création d'outils de communication** plus pertinents sur le DEA a le potentiel de mobiliser davantage les bénéficiaires potentiels et les partenaires.

### *6.3. L'amélioration du dispositif d'emploi accompagné en tant que politique publique plus difficile à mettre en œuvre*

A ce jour, **il n'y a pas eu d'impact des groupes locaux sur l'évolution structurelle de l'emploi accompagné** au niveau régional même si **plusieurs propositions ont émergé** en ce sens dans le cadre de l'échange avec le comité de pilotage et les groupes régionaux :

- Pérennisation du groupe régional au-delà de l'expérimentation
- Participation de personnes accompagnées dans les instances de pilotage de l'Emploi accompagné
- Valorisation des ateliers collectifs dans les dialogues de gestion avec les structures d'Emploi accompagné pour tenir compte dans le financement de ce type d'accompagnement
- Augmentation du nombre de personnes accompagnées au sein des DEA

La prise en compte de ces propositions se confronte à deux limites : d'une part, celle de la temporalité, et d'autre part, celle de la capacité d'action des décideurs au niveau régional. Si les enjeux de la participation et de la gouvernance devraient être adressés dans les mois à venir, les propositions relatives au nombre de bénéficiaires et au cadre du dialogue de gestion dépassent la dimension régionale et risquent de rencontrer plus de difficultés en termes de concrétisation.

On note toutefois l'attention portée par les décideurs régionaux aux propositions issues du projet et leur soin de les faire remonter dans les bonnes instances.

### **Recommandations**

Mettre à disposition de tous les professionnels du dispositif les outils créés ou acquis dans le cadre du projet, notamment les différents jeux favorisant l'expression ou permettant de travailler sur les compétences psychosociales.

Lorsque le groupe est à l'origine d'actions autour du développement des compétences psychosociales ou d'actions à visée professionnelle (visites d'entreprises, participation au forum emploi, travail sur le CV...), ouvrir les activités à l'ensemble des bénéficiaires.

Continuer le plaidoyer pour la reconnaissance des temps collectifs dans le suivi d'activité des DEA.

## Question évaluative 7 : Est-ce que la qualité de vie des personnes accompagnées s'améliore ?

11 sur 13 professionnels ayant répondu à l'enquête à la fin du projet, pensent que la participation au groupe aura **un impact sur la vie des personnes qui y ont participé**. Les autres citent plusieurs types d'impacts possibles dans le cadre d'une question ouverte : échanges/vie sociale/pair-aidance (9/13) ; confiance en soi/estime ou valorisation de soi (8/13) ; prise de parole/expression orale (5/13) ; autodétermination/participation (2/13).

### *7.1. De nouveaux espaces de socialisation permettent de sortir de l'isolement et de se soutenir à travers la pair-aidance*

Les groupes locaux ont permis aux personnes de **tisser des liens et d'enclencher une dynamique d'entraide** qui va au-delà du cadre des réunions. En effet, dans plusieurs territoires, les personnes participant au groupe maintiennent un lien entre les réunions grâce aux outils numériques (groupes WhatsApp, discord, etc.) et en se voyant en dehors du dispositif.

Les professionnels constatent notamment que la dynamique d'échanges est positive y compris pour les personnes initialement peu à l'aise dans un cadre collectif.

Au-delà du lien social, c'est également un appui pour la **résolution des difficultés auxquelles les personnes sont confrontées**. Une référente partage son ressenti par rapport à la dynamique de pair-aidance : « *Qui de mieux qu'une personne qui vit ce truc là ?... en tant que professionnel on peut dire des choses, là il y avait du vécu entre eux.* » Et un autre professionnel qui étaye ce point : « *C'est souvent très riche parce que quand on les écoute parler, il y a des choses incroyables qui se passent entre eux ils se filent des tuyaux, ils s'organisent, ils se donnent des plans, des conseils sur un plan professionnel* ».

Lors d'un focus group sur un des territoires les personnes accompagnées donnent de exemples concrets : « *X m'a aidé dans la recherche de logement, Y m'a aidé pour le déménagement* » ; « *On venait te voir quand t'étais en foyer, on s'est fédéré pour agir vite* » ; « *J'ai aidé X dans la recherche d'emploi pour son stage* ».

Le partage entre pairs permet aussi d'**ouvrir les champs des possibles et de donner à voir des exemples concrets de réussites en termes d'avancement dans le parcours**, comme en témoigne une référente : *« Ça a créé une dynamique intéressante avec les petites victoires de chacun. Certains venaient dire "ça y est, j'ai obtenu le permis". Les autres savaient que ça fait trois fois qu'il l'a raté et qu'il était anxieux. Ça a motivé les autres ; ils se sont dit "moi aussi je peux le faire !"»*. A cet égard, il semble important de veiller à maintenir la participation au groupe des personnes qui sont en emploi même si cela demande l'adaptation du format du groupe.

Tous ces aspects ne sont pas sans impact sur le **bien-être** et donc le parcours de la personne. Dans un groupe axé sur la pair-aidance, la référente témoigne : *« Une personne dans le groupe, même certains collègues qui le connaissent depuis un certain temps l'ont vu évoluer, avec un discours plus posé, moins dépressif »*.

#### *7.2. La participation permet de développer et de valoriser les compétences utiles dans les parcours d'emploi*

Les professionnels constatent que la participation aux groupes locaux permet aux personnes accompagnées de **développer ou de valoriser leurs compétences**. En effet, ces groupes permettent de **renforcer les capacités d'interaction avec d'autres personnes, de prise de parole, mais aussi de prise d'initiative et d'organisation** dans le cadre d'organisation d'activités. Concernant les personnes rencontrant des difficultés à s'exprimer, les capacités d'expression se seraient améliorées. Pour celles et ceux qui étaient déjà plutôt à l'aise, la participation au groupe permet d'asseoir leur capacité à prendre part aux échanges et aux décisions, comme un témoin professionnel : *« Elle avait déjà des compétences, mais elle est de plus en plus sources de propositions, beaucoup plus dans de la prise de décision »*.

Les personnes accompagnées constatent également que **le fait de participer au groupe impulse une dynamique qui retentit ensuite sur leur parcours d'accompagnement**. Ce ressenti est corroboré par les professionnels, même ceux qui ne sont pas référents du groupe comme en témoigne une professionnelle : *« S'agissant d'une personne suivie par un collègue, il m'a dit que ça lui a donné une espèce d'assurance qu'il n'avait pas en individuel. Ça lui a apporté des choses concrètes en entretien d'embauche, se confronter à d'autres, ça a facilité le fait de parler de lui à un employeur. »*

Une référente évoque également le fait de **valoriser la participation au groupe dans le cadre de la recherche d'un emploi** : *« Je suis intervenue avec X au niveau de l'agence d'intérim, on fait valoir qu'il*

*est présent à toutes les réunions, qu'il participe activement, qu'il engendre des démarches. On peut mettre ça en avant dans le projet professionnel. »*

Ces constats sont partagés par les personnes accompagnées ayant répondu à l'enquête de fin de projet. Plus de deux tiers (20/27) considèrent en effet que la participation au groupe leur a permis de développer des compétences en évoquant notamment l'aisance relationnelle et les capacités d'expression. Les personnes rencontrées lors du groupe régional en témoignent également et elles estiment pouvoir mobiliser ces compétences dans un cadre professionnel :

*« Ce sont des grosses réunions : j'ai appris à gérer mon stress, mon énergie, à bien répartir mon énergie, j'interagis avec plein de monde, c'était difficile pour moi, ce n'était pas naturel et ça commence à venir. »*

*« J'aime beaucoup le fait que c'est professionnalisant dans le sens où on a une certaine responsabilité, et le fait de pouvoir mettre ça sur son CV, qu'on a fait des COPIL et des réunions régionales. C'est un énorme boost. »*

En conclusion, on peut citer les personnes accompagnées qui ont partagé dans le cadre du questionnaire de fin de projet les impacts positifs concrets sur leur vie tant sur le plan professionnel - **emploi trouvé, davantage d'aisance avec la clientèle** - et que sur le plan personnel - **nouvelles amitiés, sentiment d'être moins isolé et davantage compris, prise de décision facilitée**.

### *7.3. La confiance en soi renforcée qui peut dynamiser les parcours et ouvrir une porte vers d'autres engagements*

Au-delà des compétences, de nombreux professionnels **évoquent les apports de la participation au projet en termes de confiance en soi**, et les bénéficiaires rejoignent ce constat, comme en témoigne une personne accompagnée : *« Je n'avais pas des freins et des grosses difficultés à m'exprimer, mais j'avais tendance à ne pas le faire, je n'avais pas d'assurance... Quand on a un handicap psychique le système nous fait comprendre que notre avis n'a pas d'utilité. »*

Or, comme l'évoque une référente, **cela retentit également sur l'accès à l'emploi** : *« ça favorise aussi la confiance en soi pour aller vers l'emploi, prendre conscience de ses compétences, ça a forcément un lien ».*

Cette confiance en soi n'est pas sans lien avec **la prise de conscience de l'importance des savoirs expérientiels** et, pour certains bénéficiaires, cela a pu susciter **l'envie de s'engager dans d'autres cadres** : *« Je trouve ça très important de donner la parole aux personnes accompagnées, et notamment quand on parle de handicap, surtout psychique... ceux qui savent en parler le mieux sont ceux qui sont*

concernés. » ; « On ne se rend pas toujours compte, mais c'est un système donnant donnant : ils nous écoutent et on leur dit ce qui va ou pas, parce que c'est nous les premières personnes concernées. » Un des bénéficiaires se dit prêt à échanger avec la secrétaire d'État : « On pourrait limite parler à un ministre parce qu'on sait parler et réfléchir. »

Près de moitié des répondants au questionnaire de fin du projet expriment d'ailleurs le souhait de participer à des démarches similaires dans d'autres services dont ils sont bénéficiaires (ex: Pôle emploi, MDPH, université, etc...)

Il semble important de **soutenir cette dynamique en capitalisant sur les premières expériences d'interventions des personnes accompagnées en tant qu'auto-représentants ou en tant qu'experts d'usage en dehors de leur DEA**. Cela peut se faire à l'échelle locale mais également à l'échelle régionale. A cet égard, et notamment si la participation à la gouvernance régionale se concrétise, il peut être pertinent de constituer un véritable collectif d'auto-représentants. En effet, contrairement aux réunions locales, on ne peut pas parler d'un collectif pour celles et ceux qui ont participé aux réunions régionales. Or, pour porter la parole des personnes accompagnées, la dynamique de groupe peut être un soutien et un cadre propice à l'émergence d'idées. Ce collectif pourrait notamment se saisir du suivi des propositions issues de l'expérimentation.

#### **Recommandations**

Poursuivre la mobilisation des membres des groupes en tant qu'experts d'usage lors d'évènements en dehors du DEA (ex: colloques, forums, formations...) et en tant qu'auto-représentants dans les instances de gouvernance (ex: association, copil départemental des DEA, PRITH...), en leur apportant le soutien nécessaire

Créer un collectif régional d'auto-representants en charge, notamment, du suivi des propositions issues de l'expérimentation

## Conclusion

Le projet de mise en place des groupes de participation au sein des dispositifs d'Emploi accompagné dans la région Grand-Est a permis aux personnes accompagnées par ces dispositifs d'agir pour améliorer l'offre d'accompagnement.

Ces groupes en tant que tels sont une plus-value dans l'offre de service des DEA car ils sont devenus un levier pour l'accompagnement des parcours des bénéficiaires. Offrant un espace de pair-aidance et d'expression, les rencontres organisées dans ce cadre ont donné l'occasion aux participants de valoriser ou d'acquérir de nombreuses compétences valorisables dans le cadre de leurs parcours professionnels.

Ces groupes de participation sont par ailleurs, dans certains services, source de propositions pour enrichir les méthodes et les outils de travail du DEA, avec la mise en place d'ateliers collectifs, de visites d'entreprises, d'outils favorisant l'expression des bénéficiaires, de jeux pour travailler sur certaines compétences... pour ne citer que quelques exemples.

Tous les dispositifs souhaitent continuer l'animation de ces espaces de participation même si la dynamique doit encore être consolidée.

Localement, il est important d'ancrer ces groupes de participation dans l'offre de service du DEA en garantissant leur appropriation par tous les professionnels des dispositifs et en communiquant davantage sur les travaux du groupe auprès de l'ensemble des bénéficiaires. Les bonnes pratiques formalisées dans le Guide méthodologique produit par l'ANSA et/ou via les recommandations de la présente évaluation, ont vocation à être essaimées au sein des structures ayant participé à l'expérimentation. On peut noter quelques sujets clés : ajustement du format du groupe pour affirmer son double objectif d'espace de partage et d'amélioration du dispositif ; plus forte implication des personnes accompagnées dans la gestion et l'animation du groupe ; organisation de temps de travail avec l'ensemble de l'équipe et de rencontres avec les directions des structures ; ouverture des ateliers organisés à l'ensemble des bénéficiaires, communication régulière sur les travaux du groupe, ...

Au niveau régional, l'animation d'ensemble a démontré sa plus-value tant pour soutenir les dynamiques locales que pour faire émerger des propositions d'évolution de l'emploi accompagné en tant que politique publique régionale. Tout en poursuivant cette dynamique, il s'agit désormais de faire le lien avec les instances de gouvernance du DEA en y associant les personnes accompagnées. Par ailleurs, l'essaimage de cette expérience de participation peut s'envisager certes à l'échelle des DEA, en région et au-delà, mais aussi dans d'autres types de service car nombre de leçons apprises sont transférables vers d'autres contextes.

## **Recommandations**

Poursuivre l'animation des groupes locaux en intégrant les bonnes pratiques formalisées dans le guide méthodologique.

Poursuivre l'animation régionale de la démarche participative, en lien avec les instances de gouvernance du DEA.

Mener un travail d'essai à destination d'autres DEA mais également d'autres types de services, en s'appuyant sur le guide d'essai.



## Synthèse des recommandations

1. Poursuivre l'animation des groupes locaux en intégrant les bonnes pratiques formalisées dans le guide méthodologique.
2. Inscrire la mise en place du groupe de participation dans le projet de service en clarifiant son fonctionnement et ses objectifs, sa plus-value dans l'offre de service du DEA, et le niveau attendu d'implication de chacun.
3. Privilégier l'animation de la démarche par un binôme de professionnels.
4. Outiller les nouveaux professionnels, en mettant à leur disposition les outils issus du projet et en leur offrant la possibilité de se former à la participation.
5. Faire un point avec chaque participant sur les freins possibles à sa participation au groupe et le guider dans la recherche de solutions, en mobilisant la pair-aidance entre les membres du groupe.
6. Soutenir la motivation des participants en articulant des temps de partage entre pairs et des temps de réflexion sur le dispositif, qui peuvent mobiliser certains participants seulement.
7. Lors de l'animation des groupes, mettre en lumière et approfondir les idées qui peuvent donner lieu à des propositions d'amélioration du dispositif, même lorsqu'elles s'expriment sur des séquences qui ne sont pas dédiées à ce sujet.
8. Communiquer sur le groupe à l'ensemble des bénéficiaires : information systématique au moment de l'admission via outils de communication et en entretien individuel pour encourager la participation, rappels lors d'entretiens individuels, diffusion régulière d'informations sur la vie du groupe, consultation tous les bénéficiaires sur certaines initiatives, organisation d'évènements à destination de tous, communication sur les projets et les réalisations du groupe.
9. Lorsque le groupe est à l'origine d'actions autour du développement des compétences psychosociales ou d'actions à visée professionnelle (visites d'entreprises, participation au forum emploi, travail sur le CV...), ouvrir les activités à l'ensemble des bénéficiaires.
10. Sur la base de volontariat, et avec les soutiens nécessaires, proposer aux participants d'assumer certaines responsabilités dans le fonctionnement du groupe : préparation, co-animation, réaction de compte-rendu, présentation des propositions à l'équipe et/ou à la direction.

11. Mettre à disposition de tous les professionnels du dispositif les outils créés ou acquis dans le cadre du projet, notamment les différents jeux favorisant l'expression ou permettant de travailler sur les compétences psychosociales.
12. Impliquer les membres du groupe dans la présentation des propositions issues du groupe, pour suites à donner, à l'équipe de professionnels et aux cadres.
13. Envisager la participation des personnes accompagnées à la gouvernance associative.
14. Concrétiser l'ambition de la participation des membres des groupes locaux à la gouvernance départementale et régionale.
15. Prévoir des temps préparatoires aux échanges entre personnes accompagnées et décideurs pour faciliter les prises de parole et s'assurer qu'on puisse apporter des premiers éléments de réponse aux propositions des personnes accompagnées.
16. Poursuivre l'animation régionale, tout en allégeant le format des réunions en présentiel et en réservant la visio à des temps de préparation. Dans ce cadre, faire le lien avec les instances de gouvernance du DEA.
17. Continuer le plaidoyer pour la reconnaissance des temps collectifs dans le suivi d'activité des DEA.
18. Poursuivre la mobilisation des membres des groupes en tant qu'experts d'usage lors d'événements en dehors du DEA (ex: colloques, forums, formations...) et en tant qu'auto-représentants dans les instances de gouvernance (ex: association, copil départemental des DEA, PRITH...), en leur apportant le soutien nécessaire.
19. Créer un collectif régional d'auto-représentants en charge, notamment, du suivi des propositions issues de l'expérimentation.
20. Mener un travail d'essai à destination d'autres DEA mais également d'autres types de services, en s'appuyant sur le guide d'essai.