

Agence  
nouvelle des  
**solidarités  
actives**

**Février 2025**

# Interventions collectives inspirées des thérapies cognitives-comportementales (TCC)

## Guide d'essaimage

### Appel à projets FIRA 2021 : Emploi Accompagné et Handicap

Ce guide d'essaimage a été réalisé par l'Agence Nouvelle des Solidarités Actives (Simon Roussey et Manon Coulange) avec l'appui du Professeur Bernard Pachoud (Université Paris Cité), de la Professeure Tania Lecomte (Université de Montréal) et du Professeur Marc Corbière (Université du Québec à Montréal, Centre de recherche de l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal).

Projet réalisé avec le soutien de :



Avec la collaboration de :



# SOMMAIRE

## 1

### **I. Les interventions collectives inspirées des TCC de groupe .....1**

- Les objectifs des interventions de groupe ..... 1
- Le déroulement des interventions de groupe ..... 1
- Une démarche expérimentée dans l'Emploi accompagné ..... 2
- La plus-value des interventions de groupe ..... 2

## 2

### **II. Les prérequis nécessaires à la mise en œuvre des interventions .....4**

- Un nombre de personnes accompagnées suffisamment important .....4
- Une volonté partagée par la direction et les équipes de conseillers .....4
- La formation des animateurs volontaires .....5
- Le temps nécessaire à l'animation de temps collectifs .....6
- Des moyens disponibles pour mener les réunions dans un cadre convivial .....6

## 3

### **III. Les facteurs clés dans la réussite des ateliers .....7**

- Le choix des animateurs à former pour porter les interventions .....7
- L'implication des collègues dans la démarche .....7
- L'identification des personnes .....8
- La mobilisation des personnes .....9
- L'organisation logistique .....11
- La préparation des réunions .....12
- L'animation des réunions .....12
- Le débriefing des réunions .....13
- La capitalisation sur l'apport des ateliers dans l'accompagnement individuel .....13

# I. Les interventions collectives inspirées des TCC de groupe

## Les objectifs des interventions collectives

Les interventions collectives inspirées des Thérapies Comportementales Cognitives (TCC) visent à **renforcer l'accès, le maintien dans l'emploi et plus globalement le bien-être des personnes avec un trouble psychique<sup>1</sup>** en proposant des interventions de groupe au sein des dispositifs d'Emploi accompagné.

Ces interventions ne se substituent pas à l'accompagnement individuel mais elles vont venir **dynamiser le parcours des personnes et améliorer les résultats de l'accompagnement individuel**. On parle d'«**Emploi accompagné augmenté<sup>2</sup>**».

Ces interventions permettent notamment de favoriser une **prise de conscience par les personnes de leurs besoins** mais aussi de développer leur **pouvoir d'agir** de sorte à faire évoluer leurs **relations à leur environnement de travail**, favorisant ainsi leur intégration durable dans l'emploi.

Les bénéfices directs attendus pour les personnes sont les suivants :



En termes de résultats, les interventions collectives inspirées de la TCC vont avoir un impact sur la capacité des personnes à trouver un emploi, à se maintenir en emploi et à augmenter le nombre d'heures de travail effectuées par semaine.

## Le déroulement des interventions de groupe

Les interventions s'adressent à des groupes de **5 à 8 personnes animés par deux animateurs préalablement formés**. Chaque groupe est convié à huit ateliers, chaque atelier ayant sa propre thématique (session unique) :

<sup>1</sup> Différentes terminologies sont utilisées en France et à l'étranger, nous avons fait le choix dans ce document d'utiliser le terme de trouble psychique. Au Canada, le terme utilisé est « trouble mental ». Ce terme générique peut recouvrir des situations très différentes telles que des troubles anxieux, des troubles dépressifs, des troubles de la personnalité, des troubles bipolaires ou des troubles schizophréniques, à titre d'exemple.

<sup>2</sup> En anglais, le terme utilisé est « Supported Employment + » ou « SE+ ».



Chaque atelier est précédé et/ou suivi par un temps informel permettant aux participants de mieux se connaître et d'échanger librement.

Enfin, en dehors des ateliers, des « travaux à la maison », issus du manuel d'activités, sont proposés aux personnes.

## Une démarche expérimentée sur 7 dispositifs d'Emploi accompagné

Afin de valider leur plus-value, les interventions de groupe ont été expérimentées au sein de 7 dispositifs d'emploi accompagné, animés par 7 binômes de conseillers en Emploi accompagné. Les 14 conseillers ont été préalablement formés en décembre 2022 par une équipe canadienne dirigée par Marc Corbière et suivis tout au long de la réalisation des ateliers de groupe entre mars 2023 et juillet 2023.

Au total, 14 groupes ont été constitués (deux par structure). Chaque groupe rassemblait entre 4 et 8 personnes. Au total, plus de 90 personnes ont bénéficié de l'intervention.

## La plus-value des interventions de groupe

### Une vidéo pour convaincre les parties prenantes de la plus-value des interventions collectives !

Afin de convaincre l'ensemble des parties prenantes, il est possible d'utiliser la vidéo produite à l'occasion de l'expérimentation. [Vous la trouverez ici !](#)



## Synthèse de l'évaluation

En comparant les résultats obtenus par **l'échantillon expérimental** (personnes ayant participé aux ateliers) comparés à ceux obtenus par **l'échantillon témoin** (personnes n'ayant pas participé aux ateliers), l'évaluation a permis de mesurer **un impact positif des ateliers sur l'accès et le maintien en emploi** ainsi que différents types de bénéfices pour les participants (amélioration de l'estime de soi en tant que travailleur, baisse des syndromes anxieux et dépressifs).

Pour **les personnes sans emploi au démarrage de l'expérimentation (T0)**, on relève **un meilleur taux d'accès à l'emploi à 3 mois (T1)**. Ainsi **22% des personnes de l'échantillon expérimental ont trouvé un emploi sur la période contre 13,4% dans l'échantillon témoin**. La différence est également importante **6 mois après le démarrage des ateliers (T2) avec 28,6% d'accès à l'emploi pour les personnes de l'échantillon expérimental contre 16,7% pour les personnes de l'échantillon témoin**.

Pour **les personnes en emploi à T0**, on note un **meilleur taux de maintien en emploi à T1** avec un taux de maintien de **77% pour les personnes de l'échantillon expérimental contre 66,7%** pour les personnes de **l'échantillon témoin**. À **T2**, les résultats sont plus nuancés et légèrement en défaveur de l'échantillon expérimental avec un taux de maintien de **70,4% pour les personnes en emploi à T1 contre 80,2% pour les personnes de l'échantillon témoin**. Ce dernier résultat peut s'expliquer par le biais de sélection évoqué ci-dessus dans la partie présentant le volet quantitatif de l'évaluation.

D'autres évolutions en lien avec le bien-être des personnes ont été mesurées à l'issue de l'expérimentation. On notera ainsi **une amélioration de l'estime de soi en tant que travailleur** (score en augmentation pour l'échantillon expérimental et en légère baisse pour l'échantillon témoin) et **une baisse des symptômes anxieux et dépressifs** plus rapide pour l'échantillon expérimental. On note cependant des résultats beaucoup **plus marqués à T1** (3 mois après le début des ateliers) **qu'à T2** (6 mois après les ateliers), ce qui indique un effet d'accélération induit par les ateliers, l'accompagnement individuel jouant un rôle prépondérant dans l'amélioration de la situation des personnes à plus long terme.

Les rencontres avec les personnes et les professionnels organisées à l'occasion des **six visites sur sites** ont permis de mieux comprendre en quoi les interventions collectives inspirées des TCC jouaient un **rôle positif** et un **rôle d'accélérateur** dans **l'accompagnement des personnes**.

D'un point de vue général, **les interventions collectives inspirées des TCC** et la **dynamique d'entraide induite par le groupe ont un impact sur le bien-être des personnes** dans la mesure où ils apportent de meilleures **capacités à analyser leur stress et à gérer leurs émotions**. Ces capacités sont d'autant plus utiles quand **les personnes sont confrontées à des situations anxiogènes ou qu'elles font face à des personnes qui les impressionnent**. Les personnes expriment également une **amélioration de la communication avec leurs proches et dans un cadre professionnel**. Les professionnels interrogés partagent l'avis des personnes et évoquent des bénéfices supplémentaires tels qu'**un changement dans la représentation de son handicap et une meilleure capacité à surmonter les obstacles se présentant dans la vie quotidienne**. Enfin, les personnes et les professionnels évoquent la plus-value des temps collectifs pour **rompre l'isolement et développer leurs relations sociales**.

Sur le champ de l'emploi, **les personnes qui n'étaient pas en emploi au lancement des ateliers évoquent des bénéfices directs en matière de remobilisation ou de relance dans une dynamique positive.** Elles évoquent également une **prise de conscience de leurs qualités au travail** et plus globalement **un regain de confiance dans leur capacité à trouver un emploi.** Enfin, les personnes sans emploi au lancement des ateliers estiment que ceux-ci **leur ont permis de diminuer leur peur du travail et de mieux gérer leur stress lors des entretiens d'embauche.** Les professionnels complètent en évoquant une **meilleure capacité à parler du handicap et à imaginer des solutions** pour lever certains obstacles perçus pour accéder à l'emploi.

Pour les personnes qui étaient en emploi au lancement des ateliers, elles évoquent principalement une **meilleure faculté à évoquer les retentissements du handicap** et une **meilleure gestion des émotions au travail.** Sont également fortement mises en avant de **meilleures capacités à aménager les conditions de travail** et à **gérer des situations inhabituelles pouvant se présenter.**

Lors des entretiens avec les professionnels ayant animé des ateliers, ceux-ci ont évoqué des **bénéfices sur leurs pratiques professionnelles.** Certains animateurs des ateliers interrogés estiment par exemple que les ateliers leur ont permis de **développer une meilleure connaissance de la personne et une meilleure complicité avec elle.** Au-delà de l'évolution de la posture professionnelle, de nombreux animateurs ont utilisé les méthodes et les outils acquis lors de la formation et expérimentés lors des ateliers, dans le cadre de l'accompagnement individuel. A notamment été mis en avant l'outil « **tableau de la TCC** » qui semble avoir été **très utile aux personnes et aux professionnels.**

Les professionnels n'ayant pas été formés pour animer les ateliers n'ont pas mesuré d'effets significatifs sur leurs pratiques professionnelles mais un certain nombre d'entre eux ont fait part de leur souhait d'être à leur tour formés.

L'impact des ateliers sur l'accès et le maintien en emploi ainsi que les bénéfices évoqués par les personnes et les animateurs des ateliers confirment la plus-value de l'intervention collective inspirée des TCC, telle qu'elle a été mise en œuvre à l'occasion de cette expérimentation. **L'évaluation de l'expérimentation indique qu'il serait utile de diffuser cette pratique en complément de l'accompagnement individuel en Emploi accompagné** et potentiellement dans d'autres services accompagnant des personnes en situation de handicap dans leur parcours d'insertion socioprofessionnelle.

## II. Les prérequis nécessaires à la mise en œuvre des interventions

### Un nombre de personnes accompagnées suffisamment important

Pour qu'il soit utile de déployer cette intervention au sein des structures, **il est nécessaire de disposer d'un nombre suffisamment important de personnes pour constituer des groupes** (de 5 à 8 personnes), **à minima deux fois par an**. Pour atteindre un nombre adéquat de personnes par groupe, il est recommandé d'inviter une dizaine de personnes pour constituer un groupe oscillant de 5 à 8 personnes, des désistements ou des abandons étant souvent constatés.

Il s'agit donc **d'accompagner au moins 10 personnes pour pouvoir constituer deux groupes sur une année**.

**Pour mobiliser un nombre suffisamment important de personnes, il est possible d'associer d'autres services ou d'autres structures situées à proximité** (ex : ESAT, CRP, SAVS, SAMSAH, SESSAD, Unités de réhabilitation, hôpitaux de jours, SIAE, Entreprises adaptées).

Au sein d'un même groupe, il est **possible de mélanger des publics accompagnés par différents services ou structures**.

### À quels publics l'intervention collective s'adresse-t-elle ?

L'intervention de groupe est plus particulièrement destinée aux personnes avec des troubles psychiques et qui éprouvent des difficultés à trouver ou à garder un emploi.

Cependant, les interventions pourront également être utiles à toute personne qui éprouve des difficultés à gérer son stress et ses émotions, à interagir avec ses collègues ou son encadrement, à trouver des solutions d'aménagement du temps de travail et plus globalement qui manque de confiance en elle.

### Une volonté partagée par la direction et les équipes de conseillers

**Le déploiement de cette nouvelle forme d'accompagnement collectif demande le soutien de la direction** car il va nécessairement mobiliser des ressources humaines et des moyens matériels.

Lors de l'expérimentation réalisée en 2023, les directions des structures ont été questionnées sur les raisons de leur implication. Celles-ci ont mis en avant les aspects suivants :

#### Apporter une dimension collective à l'accompagnement

- o Apporter une dynamique d'échanges et de partage d'expérience entre pairs
- o Proposer une solution de resocialisation aux personnes les plus isolées

#### Renforcer la prise en compte des questions de santé dans l'accompagnement

#### Faire évoluer les pratiques professionnelles

- o Renforcer le lien entre les personnes accompagnées
- o Augmenter la capacité des personnes accompagnées à aborder des sujets plus personnels et plus complexes
- o Faire évoluer la posture du conseiller par le renforcement de l'alliance de travail personne accompagnée-conseiller

Plus globalement, les directions sont intéressées par cette nouvelle méthode d'intervention car elle permet d'**améliorer la qualité de l'accompagnement et d'obtenir de meilleurs résultats** sur l'accès et le maintien en emploi des personnes accompagnées.

La mise en place de cette nouvelle approche et ses impacts sur les personnes et les pratiques professionnelles sont **valorisables par la direction auprès des financeurs** de l'Emploi accompagné.

## Paroles de direction



*La dimension collective, favorise une dynamique d'échanges entre pairs et un partage d'expérience*

*Renforcer la compétence des jobcoach sur les thématiques du rétablissement et l'emploi, et ça permet de mettre un pied dans le dialogue avec le soin.*



*Des attentes de la part des financeurs en termes de résultats d'accès et de maintien dans l'emploi. Ces ateliers peuvent contribuer aux résultats.*

*Envie de généraliser cette pratique, de l'inclure dans l'accompagnement.*



*On aimerait l'élargir à d'autres publics et notamment les travailleurs d'ESAT ayant un projet en milieu ordinaire.*

## La formation des animateurs volontaires

**La formation des animateurs souhaitant déployer les ateliers collectifs inspirés de la TCC est obligatoire**, une mauvaise utilisation de cette approche pouvant même avoir des effets négatifs sur l'accompagnement de la personne. **Chaque structure souhaitant déployer cette intervention doit donc nécessairement former au moins un binôme de professionnels.**

Ces animateurs formés peuvent être des conseillers Emploi Accompagné ou des professionnels évoluant dans d'autres services portés par la structure.

La formation est plébiscitée par les professionnels qui y ont participé (100% des personnes formées l'ont jugées « très utile »). Les conseillers formés doivent être volontaires. Cette formation peut être prise en charge par votre OPCO<sup>3</sup> dans le cadre de votre plan de formation.

<sup>3</sup> Les OPCO (Opérateurs de Compétences) sont des regroupements d'organismes en charge de l'accompagnement de la formation professionnelle des salariés. Les OPCO peuvent prendre en charge la totalité ou une partie des coûts d'une formation. Cela nécessite d'une demande de prise en charge en amont de la formation. L'OPCO des acteurs du secteur médicosocial est généralement l'OPCO Santé, celui des acteurs du social est généralement « Uniformation ».

## Comment former des animateurs au sein de votre structure ?

En 2025 et 2026 dans la phase d'essaimage de cette pratique innovante, la formation sera proposée par l'Agence Nouvelle des Solidarités Actives en partenariat avec l'équipe du Professeur Marc Corbière de l'UQAM et du Centre de recherche de l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal.

Contact : [formation@solidarites-actives.com](mailto:formation@solidarites-actives.com)

## Le temps nécessaire à l'animation de temps collectifs

**Les animateurs qui vont déployer les ateliers doivent disposer du temps nécessaire** pour mobiliser les participants, organiser la logistique, préparer les ateliers, les animer et assurer un suivi auprès des personnes accompagnées.

**Au total, il s'agit de prévoir environ 3 ou 4 heures par semaine sur la durée du cycle d'ateliers**, à raison d'un atelier par semaine (8 ateliers au total) et ce, pour chaque animateur (il y a deux animateurs par groupe, idéalement un homme et une femme).

Ce temps doit être valorisé par la direction afin de réguler la charge de travail des conseillers responsables d'animer les interventions de groupe.

## Des moyens disponibles pour mener les réunions dans un cadre convivial

**Un budget doit être prévu** par la direction pour réaliser les réunions dans un cadre convivial. Ce budget est nécessaire pour l'achat de boissons et de petits gâteaux et éventuellement pour louer une salle conviviale, en dehors de la structure.

# III. Les facteurs clés dans la réussite des ateliers

## Le choix des animateurs à former pour porter les interventions

Les animateurs doivent être volontaires. La motivation des professionnels et leur envie d'expérimenter de nouvelles pratiques est déterminante dans la réussite du déploiement des interventions.

Il s'agit également, si possible :



De composer un binôme d'animation mixte (une femme et un homme) et/ou avec des personnalités différentes



De mobiliser des professionnels à l'aise avec les problématiques de santé mentale



De faciliter la couverture géographique du territoire (si besoin de conduire les personnes aux ateliers).

Il peut également être souhaitable d'impliquer différentes structures si l'accompagnement par la plateforme d'emploi accompagné est porté par plusieurs associations.

## Paroles de direction



*On l'a proposé à toute l'équipe et deux personnes étaient plus particulièrement motivées.*

*Pas de critères de sélection, simplement une motivation. Il fallait qu'ils se sentent motivés. L'idée d'être à deux les rassuraient beaucoup.*



*Deux personnalités très curieuses et qui n'ont pas peur d'expérimenter. En plus, ils étaient sur deux départements.*

*Un garçon + une fille et une complémentarité de personnalités*



## L'implication des collègues dans la démarche

Les autres conseillers doivent également être impliqués car la mise en œuvre des ateliers nécessite d'informer les personnes accompagnées et de les rassurer, certaines d'entre-elles pouvant avoir des appréhensions face aux actions collectives.

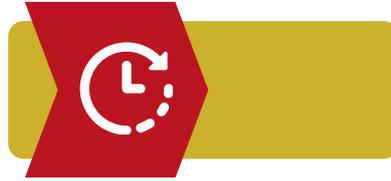
**La confiance des personnes en leur conseiller est fondamentale pour lever ces appréhensions et faire en sorte que les personnes rejoignent le groupe.**

Pour que les autres conseillers soient impliqués, **il est nécessaire que les collègues soient convaincus**. Il s'agit donc de **communiquer le plus tôt possible** avec eux pour leur expliquer les modes de fonctionnement et les bénéfices attendus pour les personnes et pour les professionnels. **La présentation du livret** est utile pour faciliter la compréhension de ce qui va être fait dans les ateliers.

Cette communication peut se faire sur des temps de réunions de coordination :



**Avant la formation des animateurs** pour impliquer l'ensemble de l'équipe



**À l'issue de la formation** pour que les animateurs puisse proposer un retour d'information



Quand le lieu et les dates de réunions de groupe ont été déterminés pour fournir les **informations nécessaires à la mobilisation des personnes accompagnées**

**À l'issue de l'intervention, une information sur la manière dont s'est déroulée l'intervention de groupe est importante.** Il ne s'agit surtout pas de livrer des informations individuelles sur les personnes accompagnées mais plutôt de faire un retour global sur la manière dont le groupe a évolué et sur l'apport des interventions aux personnes qui y ont participé.

### Exemples d'arguments pour convaincre les collègues



Une intervention qui permet de **lever les freins à l'emploi** en se basant sur le **partage d'expériences** entre pairs.



Une intervention facilitant l'accompagnement individuel. **Un gain de temps** pour lever certaines difficultés.



Une intervention qui **permet d'aborder des questions sensibles** en lien avec la **santé mentale des personnes** et de **trouver des solutions** aux **difficultés rencontrées** par les personnes.



Le collectif a des **vertus très importantes** sur la **confiance en soi** et l'estime de soi. L'intervention va dynamiser les personnes.



Les personnes les plus isolées socialement vont bénéficier encore plus du collectif car le groupe va les **remobiliser** et leur **permettre de sortir d'une forme d'isolement**.

### L'identification des personnes

Les ateliers peuvent être bénéfiques à l'ensemble des personnes accompagnées qui éprouvent des **difficultés à trouver un emploi ou à s'y maintenir durablement** et plus particulièrement les personnes avec des troubles psychiques.

Toutefois, la plus-value des ateliers est plus importante pour certaines personnes. Si un choix est à faire parmi les personnes à cibler en priorité, il est conseillé de choisir les personnes avec une expérience en emploi. Cela permet à ces personnes de mieux visualiser la manière dont il leur sera possible de mettre en application les enseignements des ateliers.

Lors de la mobilisation des personnes pour constituer un groupe, il s'agit également de tenir compte de la disponibilité des personnes (notamment personnes en emploi) : Il s'agit d'évaluer de manière individuelle si la personne peut concilier son travail et les ateliers. Afin de faciliter la participation des personnes en emploi, il est possible d'organiser les rencontres de groupe en fin de journée ou de discuter avec leurs employeurs pour envisager l'opportunité de les libérer de manière exceptionnelle pour qu'elles puissent participer aux ateliers.

Enfin, dans la composition des groupes, si cela est possible, il est recommandé de constituer un groupe assez homogène en termes de répartition femmes et hommes.

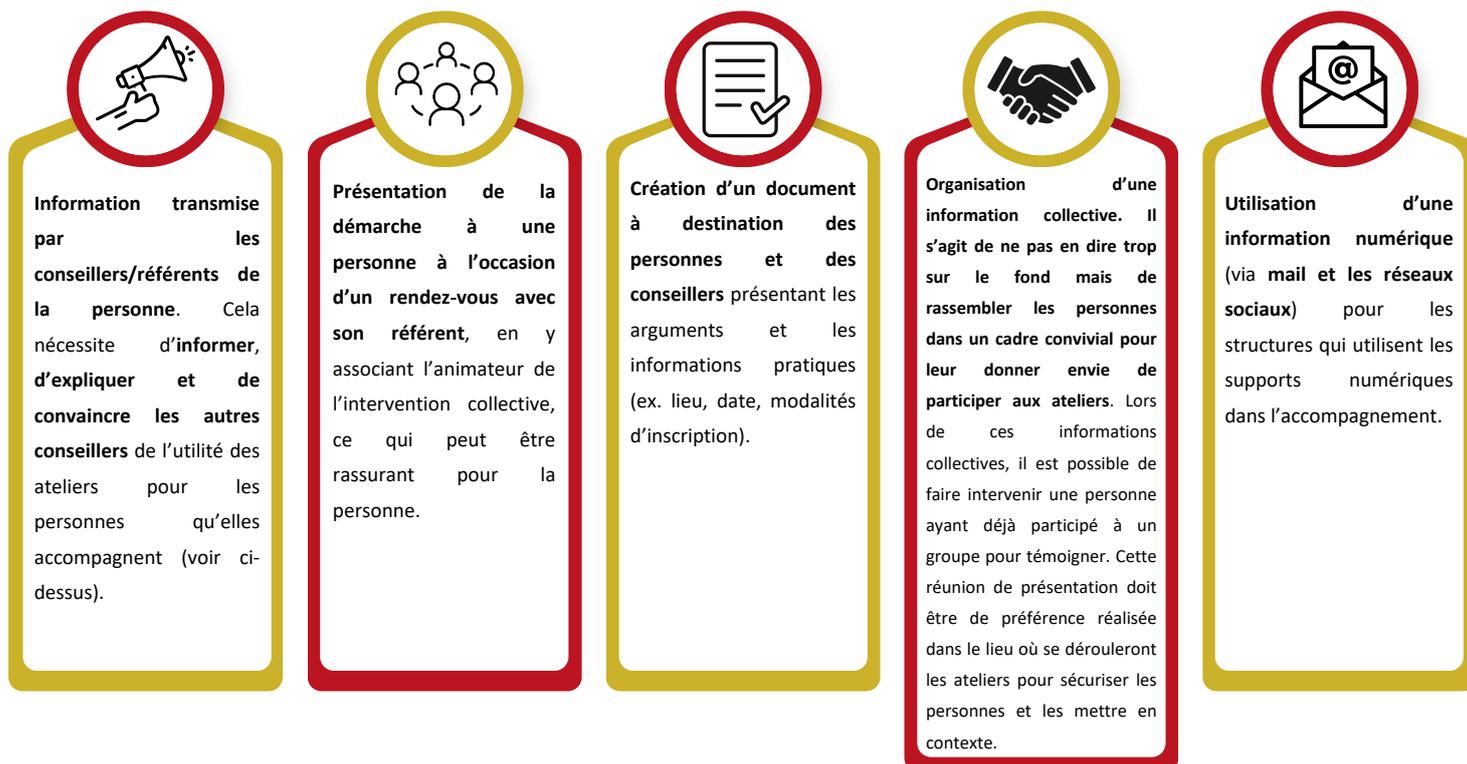
### Les prérequis pour participer pleinement aux ateliers

Les ateliers ne sont pas forcément recommandés aux personnes suivantes :

- Personnes dont la situation de santé ne leur permet pas d'avoir des interactions dans un groupe (exemple : dépression majeure sévère) ;
- Personnes qui éprouvent des difficultés à s'exprimer, à lire et à écrire en français.

## La mobilisation des personnes

Plusieurs canaux de communication complémentaires peuvent être utilisés pour mobiliser les personnes :



Concernant les arguments à mettre en avant auprès des personnes, il est possible de :



Mettre en avant des **bénéfices de participer** à un groupe, à un collectif de personnes qui partagent des situations similaires.



Présenter aux personnes les ateliers comme **une nouvelle approche de travail** pour faciliter l'accès et le maintien à l'emploi en recherchant des solutions concrètes aux difficultés rencontrées.



Mettre en avant l'**aspect convivial** des ateliers.



Jouer sur la **curiosité des personnes**. Il n'est pas utile d'en dire trop sur le contenu.



Pour les personnes les plus timides, les ateliers sont une **excellente occasion de surmonter sa timidité** dans un environnement bienveillant.

Il est également nécessaire de **rassurer les personnes, notamment les personnes isolées ou pouvant éprouver des appréhensions vis-à-vis des réunions de groupe**. Certaines personnes éprouvent également le besoin d'être rassurées sur la **confidentialité des échanges au sein du groupe**.

### Paroles de participants



*C'est allé progressivement. Au départ on a fait connaissance et ensuite, on est monté en confiance et cela nous a permis de verbaliser nos expériences et d'apprendre de celles des autres.*

*C'est un moment de partage, partage de connaissance, ce que j'ai pu mettre en place.*

*C'est un moment d'échange, je trouve ça super génial.*



*L'atelier m'a permis de me remettre dans une bonne perspective, de sortir de la peur du travail et d'entrer dans une forme de rétablissement.*

*Les ateliers m'ont donné des clefs pour passer des entretiens, la gestion du stress, la confiance en soi et encore plus en emploi.*



*Je suis déjà en emploi mais cela m'a permis de retrouver l'estime de soi, de la confiance en moi et de mieux gérer les relations avec mes collègues*

*Aujourd'hui, j'ai plus de responsabilité, j'ai été promu. Les ateliers m'ont aidé en cela.*



*Les ateliers permettent de sortir de sa timidité et de sa réserve*

*Je me force à faire des activités de groupe parce que je sais que ça me fait du bien*



*Parfois je me demande même si ça n'a pas été une renaissance*

## L'organisation logistique

La bonne tenue des ateliers repose sur une organisation logistique impliquant :

- **La détermination des dates d'ateliers à l'avance** : Il est recommandé d'en organiser un par semaine en les structurant le même jour à la même heure ;
- **La durée des séances** : chaque séance dure environ 1H. Il est toutefois suggéré de prévoir 1H30 ou 2H afin de pouvoir gérer les dépassements éventuels tout en gardant du temps pour la partie informelle de la séance. En revanche, ne pas aller au-delà de 2H (temps informel inclus) afin que les réunions ne soient pas trop fatigantes pour les participants ;

**Note** : certaines personnes peuvent avoir envie de prolonger la discussion au-delà de la réunion. Cela est tout à fait possible si les personnes le souhaitent et si cela ne représente pas de danger pour les personnes. Dans ce cas de figure, les animateurs n'ont pas besoin d'être présents.

- **La réservation d'un lieu convivial** : le lieu choisi doit être facilement accessible. Il peut se situer au sein de la structure ou en dehors de celle-ci pour « désinstitutionnaliser » les ateliers (ex : une mairie, une salle privatisée dans un bar, une médiathèque) ;
- La mise à disposition des participants de **boissons et de gâteaux**. Ceci est nécessaire pour assurer la convivialité des réunions et organiser un temps informel avant ou après l'atelier ;
- **Du matériel de projection** (si possible) afin de pouvoir projeter des supports et éventuellement de vidéos ;
- **L'impression des guides participants** ;
- **Si nécessaire, un accompagnement dans le déplacement des personnes** pour les personnes qui ne sont pas en capacité de se déplacer sur le lieu des ateliers. Ceci peut passer par du covoiturage et si nécessaire, par l'accompagnement des personnes par les animateurs ou d'autres conseillers.

## Paroles de participants



*Des conditions matérielles confortables : café, ambiance conviviale.*

*Le lieu, c'était un bar et on buvait du thé, on découvrait les autres en dehors des TCC.*



*C'était bien organisé, et il y avait le cahier en support, et ça c'était bien.*

*Après la réunion, à la fin de chaque atelier, un temps convivial est organisé, ça permet de souffler et d'encaisser ce qui a été dit*



*Moi j'avais un vrai plaisir de venir.*

## La préparation des réunions

La préparation des réunions est importante et ne doit pas être négligée. Elle n'est pas très chronophage car la méthode est très cadrée. Trente minutes sont suffisantes pour préparer un atelier. Il s'agit surtout pour les animateurs de se remettre en tête les objectifs visés, les modalités d'animation et la répartition des rôles entre les deux animateurs.

## L'animation des réunions

Les ateliers sont très cadrés (le guide participant est facile à suivre), ce qui rend leur animation simple pour les animateurs formés.

À l'occasion de l'expérimentation, des animateurs ont fait part d'éléments qui améliorent la qualité de l'animation :

 <p><b>L'animation en binôme.</b> Ne jamais animer seul. Si toutefois l'un des membres du binôme serait indisponible, il est possible d'associer un autre conseiller en prenant un temps de préparation un peu plus long.</p>	 <p><b>Un binôme avec des personnalités différentes</b> permet aux personnes de s'adresser à l'un ou à l'autre en fonction de la personnalité de chacun et des affinités. En fonction de sa personnalité, les animateurs peuvent jouer un rôle différent (ex : un animateur dans l'encadrement des ateliers et un autre dans le soutien aux personnes éprouvant des difficultés).</p>	 <p><b>Le rapport de confiance installé avec les membres du groupe.</b> Ce rapport de confiance est favorisé par un rapport d'égal à égal entre les participants et les animateurs. Ceci passe par exemple par une implication des animateurs qui peuvent eux aussi livrer des expériences personnelles en lien avec la thématique de l'atelier.</p>	 <p><b>Veiller à ce que chaque personne puisse se sentir soutenue et accompagnée en cas de difficulté à comprendre ou à réaliser les exercices.</b></p>
--	--	--	--

## Paroles d'animateurs

“ *La coanimation c'est indispensable, pour pouvoir réagir de deux façons différentes, de respecter le tempo des personnes. Ça fait une animation complémentaire.*

*Nous avons des personnalités très différentes et c'est intéressant car cela permet de mixer des temps calmes (canalisation, cadrage) et des temps plus énergique.* ”

“ *Nous nous sommes dévoilés aussi. On a eu plus de complicité, une plus grande ouverture*

*J'ai adoré animer, l'animation est différente parce qu'on partait du principe qu'on allait se livrer nous. Sur nos émotions et nos ressentis* ”

“ *Très sécurisé par le guide. Pouvoir suivre le guide en même temps que les participants.*

## Le débriefing des réunions

A l'issue des ateliers, il est conseillé aux animateurs de **prendre le temps de débriefer entre eux et d'évoquer ce qui s'est passé lors de l'atelier**. Ce débriefing peut, par exemple, être réalisé autour d'un café le lendemain de l'atelier.

Cette étape est utile pour **faire un bilan progressif de l'évolution des groupes et d'aborder des situations individuelles** afin d'inclure au mieux l'ensemble des participants et ainsi offrir des ateliers qui leur soient le plus bénéfique possible.

Parfois, il peut arriver également que ce temps de débriefing soit utile pour **évoquer des situations difficiles et extérioriser certains doutes ou certaines émotions** ressentis par les animateurs.

Enfin, ces temps de débriefing sont utiles pour **permettre aux animateurs de progresser dans leur animation**.



*Temps de débrief juste après et de manière plus informelle, quelques jours après, entre deux ateliers*

*Il faut que le binôme puisse prendre le temps de communiquer pour que cela fonctionne bien*



*Parfois, les ateliers suscitent des émotions donc il faut prendre le temps d'en parler*

*Important aussi de se faire un retour sur la posture d'animateur pour s'ajuster en vue des prochains ateliers*



## La capitalisation sur l'apport des ateliers dans l'accompagnement individuel

Une fois les ateliers terminés, il est possible de capitaliser sur ceux-ci :



### Dans l'accompagnement individuel :

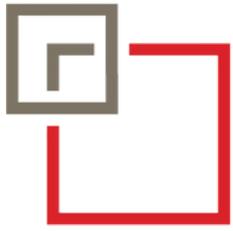
- Faire un bilan avec la personne de ce que lui ont apporté les ateliers ;
- Reprendre certains exercices qui ont été faits en groupe pour les approfondir en individuel ;
- Formaliser les progrès réalisés et mettre à jour le plan d'actions de la personne.



### En poursuivant l'accompagnement collectif :

- Reconstituer le groupe régulièrement pour faire le point sur les apports de la formation quelques mois plus tard, approfondir certaines questions, aborder de nouveaux sujets en collectif. Et tout simplement permettre aux personnes de se revoir et de consolider leurs relations sociales
- Proposer aux personnes qui ont apprécié le temps en collectif de participer à d'autres actions collectives au sein de la structure ou à l'extérieur de celle-ci (ex : GEM, associations).

Enfin, ces temps de capitalisation permettent d'avoir un retour sur la l'approche utilisée et les animations proposées en vue de les améliorer.



Agence  
nouvelle des  
**solidarités  
actives**



**Contacts :**

Simon Roussey : [simon.roussey@solidarites-actives.com](mailto:simon.roussey@solidarites-actives.com) - 06 16 24 81 22

Manon Coulange : [manon.coulange@solidarites-actives.com](mailto:manon.coulange@solidarites-actives.com) - 06 68 67 17 53

