Agence nouvelle des solidarités actives

Expérimentation d'actions collectives inspirées des TCC de groupe

Rapport final scientifique complet

Rapport réalisé par l'Agence nouvelle des solidarités actives.

Projet réalisé avec le soutien de :

FIRAH Recherche Appliquée sur le Handicap / Applied Disability Research

DGCS Direction Générale de la Cohésion Sociale

agefiph ouvrir l'emploi aux personnes handicapées

malakoff humanis

CCAH

emploi fiphfp handicap

Retraite Complémentaire agirc-arrco

Sommaire

I. Avant-propos *3*

II. Résumé et abstract *4*

Résumé 4

Abstract 6

III. Introduction *8*

IV. La méthodologie du projet *9*

V. Le déroulement de l'expérimentation (Résultats et discussions) *12*

Le cadrage et la préparation du projet **12**

La constitution des groupes expérimental et témoin 12

Les ateliers de coconstruction avec les personnes concernées 13

La formation des animateurs du groupe expérimental **14**

La réalisation des ateliers de groupe inspirés de la TCC **16**

La supervision des animateurs **17**

La remontée des données quantitatives **18**

Les visites sur site **19**

VI. L'évaluation de l'expérimentation (Résultats et discussions) *21*

Résultats mesurés sur l'accès et le maintien en emploi **21**

Résultats mesurés sur l'appropriation de la méthode TCC par les participants **23**

Résultats mesurés sur les symptômes anxieux et le niveau de dépression **24**

L'avis des personnes et des professionnels sur l'amélioration du bien être **26**

L'avis des professionnels et des personnes sur l'accès et le maintien en emploi **28**

Pour les personnes sans emploi avant les ateliers 28

Pour les personnes en emploi avant les ateliers 29

L'avis des personnes et des professionnels sur l'accompagnement individuel **30**

Impact des ateliers sur la relation avec le conseiller 30

Impact des ateliers sur les pratiques professionnelles 31

VII. Recommandations au regard des résultats *34*

VIII. Les supports d'application disponibles *35*

IX. Conclusion *37*

I. Avant-propos

Cette expérimentation, portée par l'Agence nouvelle des solidarités actives (Ansa) a été menée dans l'objectif de prouver l'utilité de déployer, en France, des interventions collectives inspirées des thérapies cognitives comportementales (TCC), en complément de l'accompagnement individuel proposée aux personnes.

Cette expérimentation a nécessité un travail de plus de deux ans et l'implication de nombreuses parties prenantes que nous tenons à remercier ici.

En premier lieu, l'Ansa tient à remercier vivement l'ensemble des personnes et des professionnels et des directions de l'Emploi accompagné des structures suivantes : Le GEIST (Mayenne), Emploi accompagné 44 (Loire-Atlantique), Ladapt (Calvados et Val d'Oise), Workin'Normandie (Seine-Maritime), le CAFAU (Oise), les amis de l'atelier (Val de Marne), le SIMOT (Bas-Rhin), Vivre 94 (Val de Marne), la Fondation COS (Seine-et-Marne), les PEP71 (Saône-et-Loire), l'AARPHA (Martinique), Handamos ! (Gironde) et l'ARPS37 (Indre-et-Loire).

De nombreux intervenants experts sont intervenus au côté de l'Ansa pour mener à bien cette expérimentation :

- Professeure Tania Lecomte (Université de Montréal) et Professeur Marc Corbière (Université du Québec à Montréal), chercheuse et chercheur canadiens (tous les deux membres du Centre de recherche de l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal), spécialistes des questions de santé mentale au travail, pour avoir permis d'expérimenter en France cette méthode élaborée et testée au Canada. Tania Lecomte et Marc Corbière ont formé et supervisé les professionnels en charge de l'animation des interventions collectives. Ils ont également contribué à la production des livrables finaux qui, nous l'espérons, permettront d'essaimer largement cette nouvelle approche en France.

- Professeur Bernard Pachoud (Université Paris Cité), professeur de psychopathologie, psychiatre et chercheur français, spécialiste des questions liées à l'emploi des personnes avec des troubles psychiques, pour avoir supervisé l'évaluation de l'expérimentation. Bernard Pachoud a également mené des visites sur site et piloté la rédaction du rapport d'évaluation démontrant les résultats positifs des interventions collectives inspirées des TCC.

- Charles-Edouard (Centre de recherche de l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal), analyste statisticien, pour son appui précieux dans le traitement des données collectées et la rédaction du rapport d'évaluation.

- Valentine Cadu et Félicien Bineau (Signe de sens) pour la réalisation des deux vidéos permettant de comprendre de manière très pédagogique la plus-value et les modalités de réalisation des interventions collectives inspirées des TCC.

Cette expérimentation a abouti à la production d'un rapport d'évaluation et de plusieurs livrables (guide d'essaimage, films, notice sur la formation) qui, nous l'espérons, permettront de diffuser plus largement ces pratiques au-delà de l'expérimentation.

Fort des résultats obtenus lors de l'évaluation et de leur diffusion à l'occasion d'un webinaire réalisé en février 2025, de nombreuses structures et professionnels ont fait part de leur volonté d'être à leur tour formés.

Pour répondre à cette demande, de nouvelles formations à l'animation d'interventions collectives inspirées des TCC sont programmées sur le second semestre 2025 et le premier semestre 2026.

Les interventions collectives inspirées des TCC sont d'ores et déjà en voie de diffusion en Emploi accompagné mais également dans d'autres structures accompagnant les personnes en situation de handicap dans leurs parcours professionnels, en complément de l'accompagnement individuel qui leur est proposé.

II. Résumé et abstract

Résumé

Cette expérimentation visait à renforcer l'accès, le maintien dans l'emploi et plus globalement le bien-être au travail des personnes avec un trouble psychique en proposant des interventions collectives inspirées des Thérapies Comportementales Cognitives (TCC) dans l'Emploi Accompagné.

Ces interventions collectives avaient pour objectif de favoriser une prise de conscience par les personnes de leurs besoins mais aussi de leur pouvoir d'agir, y compris pour faire évoluer leur rapport à leur environnement de travail de sorte qu'il soit mieux adapté à leur situation, favorisant ainsi leur intégration durable dans l'emploi.

Les interventions collectives s'adressaient à des groupes de 5 à 8 personnes animées par deux animateurs. Chaque groupe était convié à huit ateliers, chaque atelier ayant sa propre thématique : Gérer le stress au travail, reconnaitre et modifier mes pensées vis-à-vis du travail, surmonter les obstacles liés à ma réinsertion professionnelle, mes forces et mes compétences au travail, accepter les critiques et affirmation positive de soi au travail, avantages et inconvénients de la divulgation du trouble mental en milieu de travail, mettre en place une stratégie pour faciliter ma réinsertion professionnelle.

Les interventions de groupe ont été proposées au sein de 7 dispositifs d'emploi accompagné. Elles ont été animées par 7 binômes de conseillers en Emploi accompagné. Les 14 conseillers ont été préalablement formés en décembre 2022 par Tania Lecomte et Marc Corbière et supervisés 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 structures d'Emploi accompagné). Au total, plus de 90 personnes ont bénéficié de l'intervention lors de sa phase expérimentale.

L'expérimentation a été évaluée selon une approche mixte, combinant une évaluation longitudinale quasi-expérimentale et une évaluation qualitative. Des professionnels et des personnes accompagnées ont pris part à la construction de la méthodologie d'évaluation à l'occasion d'ateliers en visioconférence organisés début 2023, avant le démarrage des groupes. Un comité d'éthique a validé le protocole d'expérimentation et d'évaluation.

Le volet quantitatif de l'évaluation a été réalisé en comparant sur un an, l'évolution de la situation des personnes faisant partie de l'échantillon expérimental, ayant bénéficié de l'intervention collective (N=46, Emploi accompagné + intervention collective) et l'évolution de la situation de personnes faisant partie d'un échantillon témoin suivies dans d'autres dispositifs d'Emploi accompagné (N=46, Emploi accompagné seulement).

Le volet quantitatif de 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. A 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.

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. Sur ce dernier point, on note cependant des résultats beaucoup plus

marqués à T1 (3 mois après le début de 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.

Le volet qualitatif s'est matérialisé par 6 visites sur site réalisées par le Professeur Bernard Pachoud et l'Agence nouvelle des solidarités actives entre octobre 2023 et janvier 2024, c'est-à-dire entre 4 et 8 mois après l'intervention collective. Pour chaque visite sur site, ont été interrogés des personnes ayant participé aux interventions collectives, des animateurs de ces groupes, des conseillers n'ayant pas animé des groupes ainsi que les directions des structures et/ou des dispositifs d'Emploi accompagné.

Les rencontres 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, les personnes 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 alliance 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 pour analyser des situations vécues par les personnes.

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 des interventions collectives inspirées des TCC, tel qu'elles ont été mises 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.

Abstract

The objective of this experimentation was to improve job access, job retention and, more generally, the well-being at work of people with severe mental illness, by offering group interventions inspired by Cognitive Behavioral Therapies (CBT) within Supported Employment (SE) programs.

The aim of these group interventions was to raise people's awareness of their needs but also help them to change their relationship with their work environment to improve their situation and promote their sustainable integration in their job.

The group interventions were implemented within seven SE programs in France in fourteen groups of five to eight individuals, led by two facilitators. The fourteen facilitators were trained in December 2022 by Tania Lecomte and Marc Corbière and monitored throughout the implementation of the group workshops between March 2023 and July 2023. In all, over 90 people benefited from the intervention during the experimentation.

Each group was invited to attend eight sessions, each with its own purpose: Coping with stress at work, recognizing and modifying my dysfunctional beliefs linked to work, overcoming obstacles linked to reintegrating the workplace, my strengths and competencies related to work, accepting criticism and asserting myself appropriately, my best coping strategies for work.

The experimentation was evaluated using a mixed approach, combining a quasi-experimental longitudinal evaluation and a qualitative assessment. Professionals and participants of SE programs took part in the construction of the evaluation methodology during videoconference workshops organized at the beginning of 2023, before the start of the group intervention. An ethics committee validated the experimentation and evaluation protocol.

The longitudinal quasi-experimental evaluation was carried out by comparing, over one year, the evolution of the situation of people in the experimental group who had benefited from the group intervention (N=46, Supported Employment + group intervention) and the evolution of the situation of people in a control group who were being followed up in other SE programs (N=46, Supported Employment only).

The longitudinal quasi-experimental evaluation measured the positive impact of the workshops on access to and retention in employment, as well as various types of benefits for participants (self-esteem as a worker, anxiety and depressive syndromes).

For people who were unemployed at the beginning of the experimentation (T0), there is a better rate of access to employment at 3 months (T1). Thus, 22% of people in the experimental sample found a job during this period, compared with 13.4% in the control sample. The difference is also significant 6 months after the beginning of the workshops (T2), with 28.6% of people in the experimental group finding employment, compared with 16.7% in the control group.

For people in employment at T0, we note a better job retention rate at T1, with a retention rate of 77% for people in the experimental group versus 66.7% for people in the control group. At T2, the results are more nuanced and slightly to the disadvantage of the experimental group, with a job retention rate of 70.4% for people in employment at T1, compared with 80.2% for people in the control group.

Other changes in people's well-being were measured at the end of the experimentation. These include an improvement in self-esteem as a worker (score up for the experimental sample and down slightly for the control sample) and a faster improvement in anxiety and depressive symptoms for the experimental sample. However, the results were much more marked at T1 (3 months after the start of the workshops) than at T2 (6 months after the workshops), indicating an acceleration effect induced by the workshops, the individual support playing a predominant role in improving people's situation over the longer term.

The qualitative assessment consisted of 6 on-site visits by Professor Bernard Pachoud and the Agence nouvelle des solidarités actives between October 2023 and January 2024, four to eight months after the group

intervention. For each visit, participants of the group interventions, group facilitators as well as the management of the SE structures we interviewed.

The interviews enabled us to have a better understanding of how CBT-inspired group interventions have a positive and accelerating effect on SE programs.

From a general point of view, CBT-inspired group intervention and the dynamic induced by the group have an impact on people's well-being, insofar as they provide new skills to manage stress and to analysis and manage emotional feeling. These skills are especially useful when people face anxiety-provoking situations or people who impress them. People also notice an improvement in communication with family and friends, and at work. Professionals confirm these benefits and add additional benefits such as a change in the way people see their disability, and a greater ability to overcome obstacles in everyday life. Finally, both people and professionals mention the added value of group time in breaking down isolation and developing social relationships.

Concerning job access, people who were not employed at the beginning of the CBT-inspired group interventions notice direct benefits in terms of remobilization or in terms of dynamic to find a job. They also mentioned a greater awareness of their qualities as workers and, more generally, a renewed confidence in their ability to find a job. Finally, they felt that they had been able to reduce their fear of work and better manage their stress during job interviews. Professionals added that they were better able to talk about their disability and imagine solutions to overcome their difficulties.

For those who were in employment when the CBT-inspired group interventions began, the main points raised were a greater ability to talk about the repercussions of disability, and a better capacity to deal with emotions at work. The ability to adapt work conditions and deal with unusual situations is also strongly emphasized.

Professionals who run the group intervention mentioned the benefits for their own professional practices. Some of the group facilitators notice a better understanding of the person’s concerns and a greater sense of complicity with him or her. In addition to this, methods and tools acquired during the training and experiences during the group intervention are now useful in the context of their individual support. In particular, the “CBT chart” was highlighted as a very useful tool for both individuals and professionals.

The impact of the workshops on job access and job tenure, as well as the benefits mentioned by the participants and the group facilitators, confirm the benefits of group intervention inspired by CBT. The evaluation of the experimentation indicates that it would be useful to disseminate this practice as a complement to individual support in Supported Employment, and potentially in other services supporting people with severe mental illness.

III. Introduction

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[1] en proposant des interventions de groupe. Dans le cadre de cette expérimentation, elles ont été proposées au sein de services d'Emploi accompagné mais elles peuvent être proposées dans d'autres dispositifs d'accompagnement.

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[2] ou Emploi accompagné + ».

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 :

- Une meilleure compréhension de soi, de ses besoins ;
- Une meilleure capacité à exprimer ses besoins au collectif de travail ;
- Un renforcement de l'estime de soi et de son sentiment d'utilité ;
- Une meilleure capacité pour aménager son poste de travail ;
- Une amélioration de la confiance à trouver un emploi ;
- Une amélioration du bien-être au travail.

En termes de résultats, les interventions collectives inspirées de la TCC vont avoir un impact sur la capacité des personnes à trouver un emploi et à se maintenir en emploi.

Jusque-là, les interventions collectives, qui avaient fait leur preuve au Canada (Lecomte et al., 2014), n'avaient encore jamais été expérimentées en France.

Dans le cadre de cette expérimentation, afin de valider leur plus-value en France, les interventions de groupe ont été expérimentées au sein de 7 dispositifs d'Emploi accompagné

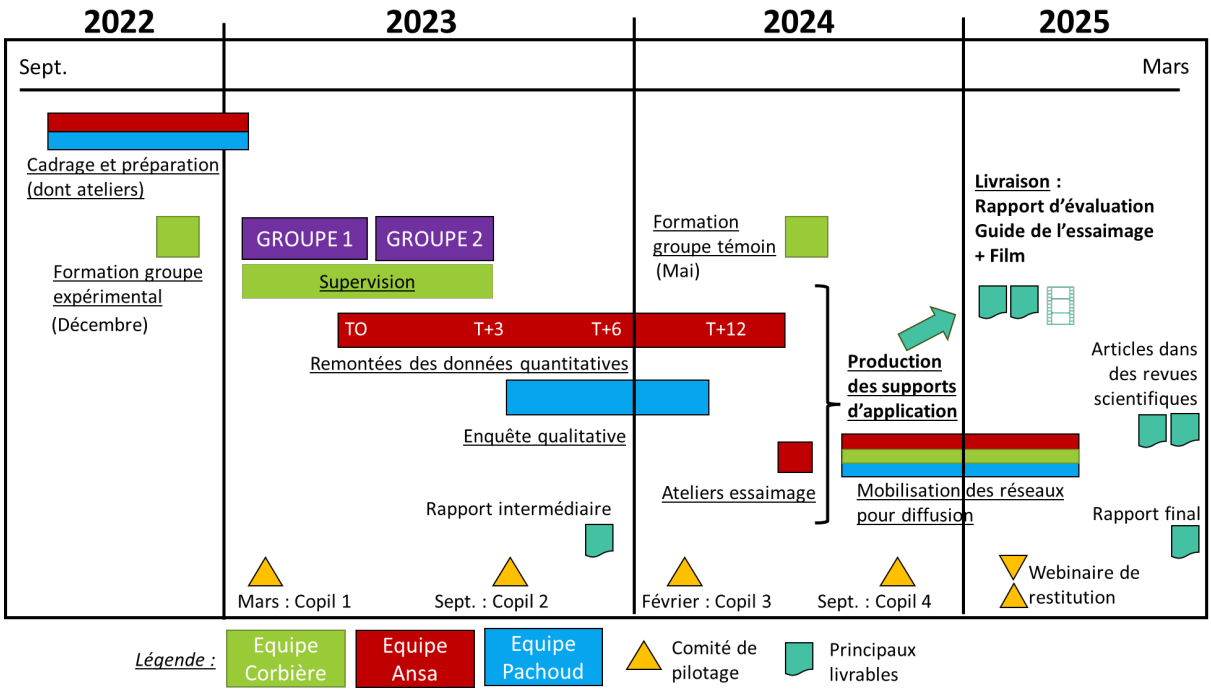
[1] Différentes terminologies sont utilisées en France et à l'étranger, nous avons fait le choix dans ce document d'utiliser le terme de trouble psychique. Au Canada, le terme utilisé est « trouble mental ». Ce terme générique peut recouvrir des situations très différentes tels que des troubles anxieux,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

[2] En anglais, le terme utilisé est « Supported Employment + »

IV. La méthodologie du projet

La méthodologie du projet prévoyait 5 phases qui sont présentées dans cette partie.

Les résultats obtenus dans la réalisation du projet par cette méthodologie sont détaillés dans la partie « Résultats ».



<u>Septembre 2022 - janvier 2023 : Phase 1 : cadrage et préparation de l'expérimentation</u>

<u>La sélection des dispositifs</u>

Le projet a débuté en septembre 2022 par une phase de mobilisation des structures porteuses de l'Emploi accompagné afin de constituer un groupe expérimental et un groupe témoin. Pour cela des webinaires d'informations ont été réalisés. Au total, 14 structures se sont portées candidates pour participer à l'expérimentation.

Un tirage au sort a été effectué afin de désigner les structures qui ont fait partie du groupe expérimental et les structures qui ont fait partie du groupe témoin. Les structures du groupe expérimental ont été formées au démarrage de l'expérimentation et les structures du groupe témoin à l'issue de celle-ci afin qu'elles puissent, elles aussi, mettre en place des interventions collectives inspirées des TCC au-delà de la phase expérimentale.

<u>La préparation du projet</u>

La préparation du projet a été réalisée en collaboration avec les structures porteuses afin :

- De définir le calendrier du projet : dates de tenue des groupes de travail avec les personnes et les professionnels, dates de formation et de supervision, dates des comités de pilotage, dates de visites pour l'évaluation qualitative.

- De préparer les éléments de communication pour mobiliser les personnes accompagnées : Ces éléments de communication ont été construits avec un groupe de personnes accompagnées et de professionnels afin de de construire une communication qui soit la plus lisible et la plus attractive possible.

- De construire le référentiel d'évaluation : Le référentiel d'évaluation a été construit par l'équipe d'évaluation supervisée par le Pr. Bernard Pachoud avec l'appui du Pr. Marc Corbière. Cette construction a associé les professionnels et les personnes concernées à l'occasion d'un groupe de travail afin de définir des indicateurs correspondant aux attentes des personnes et les modalités pratiques de l'évaluation.

Décembre 2022 – Février 2023 : Phase 2 : Lancement de l'expérimentation

La formation des professionnels du groupe expérimental

Au total, 14 professionnels du groupe expérimental ont été formés (2 par structure). Les formations ont lieu sur 3 jours à Paris. La formation était gratuite et les frais de déplacement, de logement et de repas ont été, en partie, pris en charge dans le cadre du projet.

La programmation des interventions dans les structures du groupe test

L'objectif du projet était d'organiser 7 interventions de groupes mobilisant entre 6 et 8 participants par groupe afin de mener une évaluation auprès d'une cinquantaine de personnes et de disposer ainsi d'une cohorte suffisante pour garantir la fiabilité des résultats mesurés.

Les participants aux TCC de groupe ont été mobilisés par les référents Emploi accompagné de chacune des 7 structures grâce aux éléments de communication qui ont été coconstruits lors de la phase de préparation.

Février 2023 – Juin 2023 : Phase 3 : Réalisation des premières sessions collectives

Les 7 structures du groupe expérimental ont disposé de 3 mois pour mener à bien les premières série d'ateliers de TCC de groupe et de 3 mois supplémentaires pour mener une deuxième série d'ateliers. Les dernier ateliers se sont conclus en juin 2023 afin de disposer du temps nécessaire pour mener l'évaluation.

Afin que ces séances soient les plus efficaces possibles et les plus simples à organiser, les professionnels en charge de les animer ont bénéficié sur cette période de séances de supervision collective (visioconférences) avec l'équipe du Pr. Marc Corbière avec un appui technique à l'organisation de la part de l'Ansa.

Juin 2023 – Juin 2024 : Phase 4 : Evaluation

L'évaluation mixte comprenait :

Une partie quantitative : Des analyses de comparaison entre le groupe expérimental et le groupe témoin portant notamment sur des indicateurs d'accès à l'emploi, de maintien en emploi, d'estime de soi en tant que travailleur, de qualité de vie au travail et d'inventaire des aménagements de travail. Cette partie quantitative visait à apprécier l'impact de l'intervention de groupe inspirée des TCC sur l'intégration au travail.

Une partie qualitative : 6 mois après la fin des sessions collectives, une enquête sur site a été engagée afin de recueillir des éléments complémentaires aux résultats quantitatifs, en interrogeant des participants aux interventions collectives, des professionnels et des directions de structures, sur les bénéfices des sessions de TCC de groupe ;

Les résultats de l'évaluation sont présentés dans la partie « évaluation ».

Juin 2024 – Janvier 2025 : Phase 5 : construction des outils de diffusion de la méthode

Le projet s'est conclu par :

- Des ateliers sur les conditions d'essaimage de l'action : groupes de travail (visioconférences) pour étudier avec l'ensemble des professionnels et les personnes concernées, les points forts et les axes d'amélioration de la méthode (formation, sessions collectives) ainsi que ses conditions de réplicabilité.

- La réalisation d'une nouvelle formation à destination des structures composant le groupe témoin.. Les structures du groupe témoin ont pu ensuite déployer de actions collectives inspirées des TCC.

La finalité du projet étant de diffuser les pratiques s'inspirant de la TCC de groupe à destination des dispositifs accompagnants les personnes avec des troubles psychiques dans l'emploi, plusieurs supports ont élaborés à l'issue de la formation :

- Un guide de l'essaimage
- Un film à caractère pédagogique (teaser et version longue).

L'expérimentation a donné lieu à une restitution lors d'un webinaire organisé en février 2025.

Enfin, une notice explicative visant à développer de nouvelles formations a été élaborée à destination des personnes intéressées afin d'en parler avec leur direction et d'autres structures souhaitant se former.

Le contenu et les modes de diffusion de ces deux éléments sont présentés dans la partie « support d'application ».

V. Le déroulement de l'expérimentation (Résultats et discussions)

Le cadrage et la préparation du projet

La constitution des groupes expérimental et témoin

En septembre 2022, le projet a débuté par une phase de mobilisation des structures porteuses de l'Emploi accompagné souhaitant entrer dans l'expérimentation.

Cette mobilisation a été faite grâce à deux webinaires d'information auxquels ont été invitées toutes les structures porteuses de l'Emploi accompagné en France (information via les financeurs de l'Emploi accompagné et le Collectif France Emploi accompagné).

Les webinaires ont mobilisé 60 participants. A l'issue de ceux-ci, une fiche d'information précisant les prérequis pour entrer dans l'expérimentation (nombre minimum de référents et de publics accompagnés avec des troubles de santé mentale, existence d'un coordinateur sur la structure, taux d'emploi des personnes accompagnées …) a été envoyée à l'ensemble des participants.

Cette démarche a permis de recueillir 14 candidatures. Les candidatures ont été analysées afin de s'assurer que les structures respectaient bien les critères prérequis.

Elles ont ensuite été tirées au sort afin de les répartir en deux groupes : le groupe expérimental (7 structures) et le groupe témoin (7 structures).

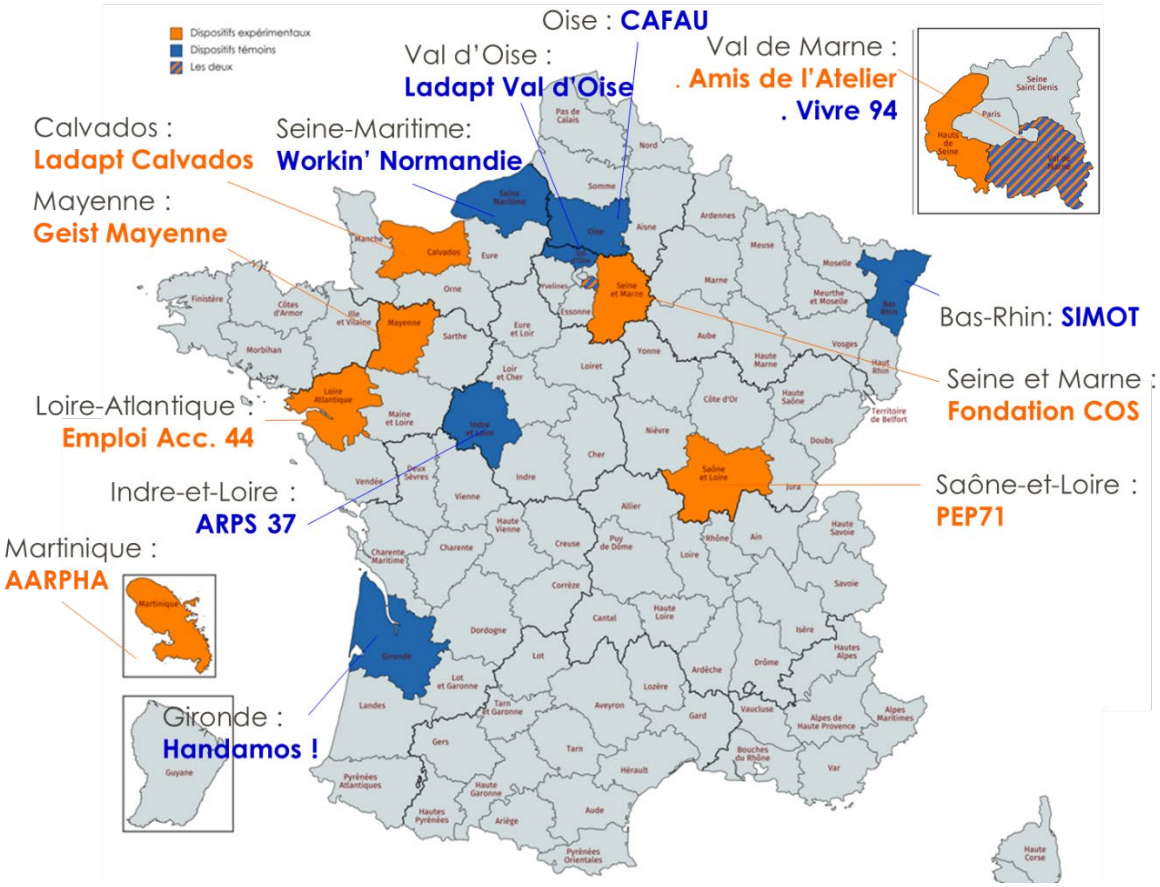


Illustration : Structures expérimentales (en orange) et des structures témoins (en bleu)

Que faut-il retenir ?

Le lancement du projet a été une étape complexe dans la mesure où elle exige de mobiliser des structures pour participer à l'expérimentation sans contrepartie financière alors que l'expérimentation exige que la structure détache des professionnels pour être formés, animer des ateliers et contribuer à l'évaluation.

La mobilisation des acteurs a nécessité un travail de communication plus chronophage que prévu. Pour réussir à mobiliser 14 structures, des supports de présentation et la réalisation d'un webinaire mettant en avant la plus-value des interventions collectives et les modalités de participation ont été déterminants pour convaincre les structures de s'engager.

Les ateliers de coconstruction avec les personnes concernées

Afin de coconstruire avec les personnes concernées les outils de communication et d'évaluation du projet, deux Focus Group ont été organisés début 2023.

Les focus group ont été réalisés à distance afin de simplifier la participation. Chaque atelier a rassemblé une quinzaine de personnes dont la moitié de personnes accompagnées. Pour faciliter l'intelligence collective à distance, l'outil Klaxoon a été utilisé.

- Le 19 janvier 2023 : Focus Group sur la construction des outils de communication pour mobiliser des participants en vue des ateliers de groupe (arguments pour donner envie de participer, supports visuels).

Illustration : support de communication coconstruit avec des personnes accompagnées

- Le 26 janvier 2023 : Focus group sur la construction de l'évaluation de l'expérimentation : bénéfices intermédiaires et finaux attendus pour déterminer les questions évaluatives, modalités et outils de collectes des informations.

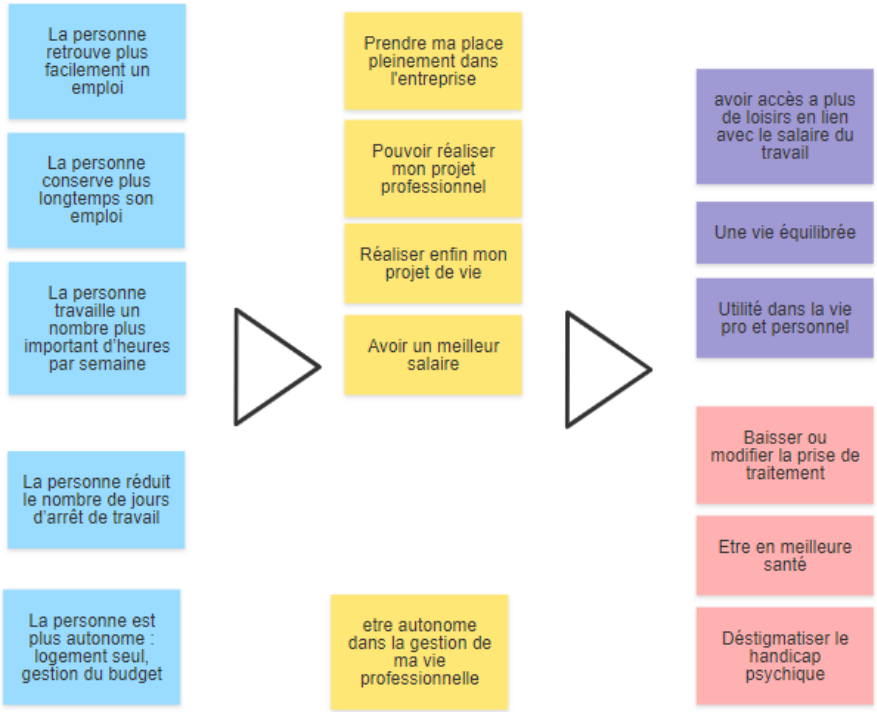


Illustration : Travail collectif sur Klaxoon sur les bénéfices attendus par les personnes

Que faut-il retenir ?

La méthodologie prévoyait de faire participer des professionnels et des personnes concernées dès la phase de cadrage. Il s'agissait de les impliquer dans la coconstruction de la communication pour mobiliser des participants aux ateliers et d'étudier collectivement les indicateurs et les modalités d'évaluation de l'expérimentation. Il ne s'agissait pas en revanche de les consulter sur le contenu et le déroulé des ateliers puisque l'expérimentation consistait à tester, en France, un méthode déjà éprouvée au Canada, dont le cadre était clairement défini.

L'implication des personnes concernées a été rendue possible par la mise en place d'ateliers à distance qui n'obligeaient pas les participants à se déplacer. Cette méthode a porté ses fruits puisque les personnes et les professionnels ont répondu présents (une quinzaine de participants à chaque atelier). Les personnes et les professionnels ont généralement participé conjointement aux ateliers, ce qui a facilité la participation des personnes.

Les ateliers ont été utiles dans la mesure ou les outils d'évaluation et de communication ont été construits sur les bases des recommandations faites en atelier.

Plus globalement, cette démarche de recherche participative, initiée dès le cadrage du projet apporte une plus-value car l'ensemble des parties prenantes va contribuer à produire une méthode et des résultats adaptés au terrain, évitant ainsi le risque de produire des outils « hors sol » qui peuvent mettre en péril la bonne marche de l'expérimentation.

La formation des animateurs du groupe expérimental

Les 14 animateurs des 7 structures du groupe expérimental ont été formés sur 3 jours, les 7, 8 et 9 décembre 2022. Les 14 animateurs des 7 structures du groupe témoin ont été formés sur 3 jours, les 21, 22 et 23 mai 2024.

Les deux formations ont été réalisées dans les locaux de l'Ansa par Marc Corbière et Tania Lecomte.

Le programme de formation était le suivant :

- Jour 1 : Santé mentale et travail
- Jour 2 : La TCC et ses applications possibles
- Jour 3 : Mise en pratique (jeux de rôle sur les ateliers)

A cette occasion, les outils nécessaires à la réalisation des ateliers ont été transmis aux participants (manuel d'activités, grilles d'évaluation de la situation de la personne).

Pour le groupe expérimental, la formation a également été l'occasion de présenter aux participants les modalités d'évaluation de l'expérimentation ainsi que les supports d'application prévus.

Illustration : Les professionnels formés et les formateurs des structures expérimentales

La formation en elle-même a donné lieu à une évaluation dans la perspective de l'essaimage.
Globalement, la formation a été très appréciée par les participants :

- Des animations et des supports de formation très pertinents ;
- Un bon mix entre théorie, interactions et mises en situation pratiques ;
- Une formation qui donne envie de passer à la pratique.

La seule réserve sur la formation était liée à l'appréhension de certains participants sur leur capacité à mettre en pratique les contenus théoriques. Cette réserve a été levée à l'occasion des points de supervision.

Que faut-il retenir ?

La formation des professionnels constitue le socle de cette expérimentation. Il s'agit d'une pratique très efficace dans la mesure où elle permet :
. De fournir aux professionnels les éléments nécessaires pour déployer l'expérimentation sur le terrain selon des principes méthodologiques précis ;
. De créer un effet de groupe contribuant à embarquer les professionnels dans la mise en œuvre de l'expérimentation mais également sur la phase d'évaluation sur laquelle il est généralement plus difficile de maintenir la dynamique.

Sur le contenu de la formation, au-delà des aspects méthodologiques qui ont permis aux professionnels de comprendre la méthode, l'utilisation pratique des outils de la TCC et les jeux de rôles proposés le troisième jour ont été cruciaux pour permettre aux professionnels de bien s'approprier les éléments nécessaires à la mise en œuvre des interventions collectives.

La réalisation des ateliers de groupe inspirés de la TCC

Après la phase de recrutement des personnes volontaires au sein des structures[3], les référents formés ont mené deux séries de 8 ateliers au sein de leur structure afin d'expérimenter les interventions collectives inspirées des TCC. La réalisation de ces ateliers constituait le cœur de l'expérimentation.

Chaque atelier, d'une durée de 1H, avait une thématique différente :

- Atelier 1 : Gérer le stress au travail
- Ateliers 2 & 3 : Reconnaitre et modifier mes pensées vis-à-vis du travail
- Atelier 4 : Surmonter les obstacles liés à ma réinsertion professionnelle
- Atelier 5 : Mes forces et mes compétences au travail
- Atelier 6 : Accepter les critiques et affirmation positive de soi au travail
- Atelier 7 : Avantage et inconvénients de la divulgation du trouble mental
- Atelier 8 : Mettre en place une stratégie pour faciliter la réinsertion professionnelle

Chaque atelier était précédé et/ou suivi d'un temps informel pour permettre aux participants de créer du lien entre eux. En dehors des ateliers, des « travaux à la maison », issus du manuel d'activité, ont pu être réalisés par les personnes.

Chaque groupe comprenait entre 4 et 9 personnes. Au total, plus de 90 personnes ont participé à des ateliers, dépassant le nombre prévu (une cinquantaine de personnes).

Le degré de satisfaction des personnes et le point de vue des personnes sur l'apport de ces ateliers ont été analysés de manière qualitative lors des visites sur site (voir partie consacrée à l'évaluation).

[3] La plupart des structures ont organisées des séances d'information collectives avant le premier atelier pour mobiliser les personnes et les faire entrer dans l'expérimentation (signature d'une fiche de consentement).

Que faut-il retenir ?

Les étapes de préparation et de formation précédant le déploiement des interventions collectives inspirées des TCC ont permis de placer les professionnels dans de bonnes conditions pour mobiliser les participants et animer les ateliers.

En terme de volumes de personnes ayant bénéficier des interventions collectives, le nombre de participants a dépassé le nombre espéré (90 personnes au lieu de 50) car les professionnels ont organisé deux interventions successives. Chaque structure a réalisé les deux interventions selon son propre rythme. Certaines structures ont opté pour des interventions très rapprochées (l'une d'entre elle ayant réalisé deux interventions en parallèle) alors que d'autres les ont espacées de plusieurs semaines ou de plusieurs mois.

Le fait d'avoir organiser deux interventions a été utile car les professionnels ont pu tirer profit de l'expérience de la première intervention pour améliorer la seconde.

Dans leur ensemble, les ateliers se sont bien passés et ont donné satisfaction aux participants (voir partie sur l'évaluation de l'expérimentation).

La supervision des animateurs

Durant toute la durée des ateliers (de mars 2023 à juillet 2023), des séances de supervision ont été organisées chaque mois.

Ces séances facultatives ont réuni en moyenne une dizaine d'animateurs. Elles étaient animées par l'Ansa avec la participation de Marc Corbière et/ou de Tania Lecomte.

Elles ont permis aux animateurs de partager leur avancement et d'échanger avec les formateurs sur les difficultés rencontrées et sur leur posture d'animateur afin d'améliorer le déroulement des ateliers.

Ces séances de supervision ont également été l'occasion de faciliter la mise en œuvre de l'évaluation.

Que faut-il retenir ?

Les séances de supervision mensuelles ont été très utiles pour permettre aux participants de se sentir plus à l'aise dans l'animation des ateliers. Ainsi, des solutions aux difficultés rencontrées ont été trouvées grâce aux conseils des formateurs mais également dans les échanges entre les participants.

Imaginées au départ exclusivement pour apporter un soutien aux professionnels dans l'animation des ateliers, ces séances de supervision ont été maintenues au-delà de la période de réalisation des interventions collectives afin de faciliter l'évaluation.

La réalisation de points mensuels à l'occasion d'une expérimentation est une bonne pratique dans la mesure où elle facilite le maintien de la dynamique sur la durée. Tenant compte de cet enseignement, des visioconférences ont été également réalisées de manière régulières avec les professionnels du groupe témoin pour faciliter la mise en œuvre de l'évaluation.

La remontée des données quantitatives

La remontées des données quantitatives ont débutées de manière différente entre le groupe expérimental et le groupe témoin :

- Au démarrage des ateliers pour les personnes du groupe expérimental (entre mars et mai 2023) pour connaitre leur situation de départ (T0)

- A l'occasion de leur recrutement par les structures du groupe témoin (entre avril et juin 2023) afin de connaitre également le point de départ des personnes ne bénéficiant pas des ateliers mais pour lesquels il a été possible de mesurer une évolution dans le temps et des écarts sur l'évolution des situations entre les personnes du groupe expérimental et les personnes du groupe témoin.

A leur entrée dans l'expérimentation, chaque personne volontaire, dans le groupe expérimental comme dans le groupe témoin, a signé un formulaire de consentement l'informant des conditions de réalisation de l'expérimentation et de ses droits. Les personnes pouvaient se retirer de l'expérimentation dès qu'elles le souhaitaient, ce qui a été constaté sur la durée et en particulier pour la remonté de données réalisée un an après la première remontée.

L'évaluation quantitative s'est basée sur :

- Un questionnaire au format numérique proposant plusieurs rubriques à destination des personnes (groupe expérimental et groupe témoin) afin de mesurer l'évolution de différents indicateurs et de les comparer entre le groupe expérimental et le groupe témoin :
    - Estime de soi en tant que travailleur et sentiment d'utilité ;
    - Surmonter plus facilement certains obstacles au travail ;
    - Motivation à retrouver un emploi ou à s'y maintenir ;
    - Relations au travail et sentiment de bien-être au travail ;
    - Bien être des personnes ;
    - Aménagements du poste de travail.

- Des fichiers de suivi (un par structure) à remplir par les professionnels chaque mois ou à chaque événement qui intervenait dans la vie professionnelle des personnes accompagnées (nouvel emploi, nouveau contrat, évolution du volume horaire, fin de contrat, arrêt de travail). Ceci afin de répondre aux questions suivantes :
    - Les ateliers permettent-ils de trouver plus facilement un emploi ?
    - Les ateliers permettent-ils de se maintenir plus longtemps en emploi ?
    - Les ateliers permettent-ils d'augmenter le nombre d'heures travaillées ?
    - Les ateliers permettent-ils de diminuer les arrêts maladie ?

La remontée d'informations a été effectuée selon le rythme suivant :

- Avant le démarrage des ateliers (ou à la date de recrutement de la personne pour le groupe témoin) : situation initiale (T0), voir ci-dessus ;
- A la fin des ateliers ou 3 mois après le premier questionnaire pour le groupe témoin ;
- 6 mois après le début des ateliers ou 6 mois après le premier questionnaire pour le groupe témoin ;
- 12 mois après le début des ateliers ou 6 mois après le premier questionnaire pour le groupe témoin.

	T0	T1 (à 3 mois)	T2 (à 6 mois)	T3 (à 12 mois)
Groupe expérimental	90 questionnaires	77 questionnaires	69 questionnaires	35 questionnaires
Groupe témoin	73 questionnaires	61 questionnaires	50 questionnaires	26 questionnaires

Illustration : Nombre de questionnaires remontés à T0, T1, T2 et T3

Que faut-il retenir ?

La méthodologie d'évaluation et les outils ont été pensés après avoir consulté des professionnels et des personnes concernées (voir partie de présentation de la méthodologie). Toutefois, la partie quantitative de l'évaluation a été perçue comme complexe et chronophage par les participants.

Pour l'équipe de l'Ansa, cette étape a également été beaucoup plus chronophage que prévue car elle a nécessité un suivi beaucoup plus important qu'imaginé et de nombreux rappels.

Par ailleurs, il a été constaté une baisse significative du nombre de participants sur la durée, ce qui n'a pas permis de tirer de mesurer des résultats à 12 mois à l'issue des ateliers comme cela était prévu initialement mais de limiter l'étude d'impact sur 6 mois.

Cela pose la question de l'équilibre à trouver lors de la réalisation d'un évaluation longitudinale. Si l'évaluation se poursuit sur une longue période (un an dans le cadre de cette expérimentation), il est sans doute préférable de restreindre le nombre de données remontées à l'essentiel afin que cela ne demande pas trop de temps aux participants et sécuriser ainsi le volume de réponse.

Les visites sur site

Le volet qualitatif s'est matérialisé par 6 visites sur site réalisées par le Professeur Bernard Pachoud et l'Ansa entre octobre 2023 et janvier 2024, c'est-à-dire entre 4 et 8 mois après l'intervention collective.

Pour chaque visite sur site ont été interrogés des personnes ayant participé aux interventions collectives, des animateurs de ces groupes, des conseillers n'ayant pas animé des groupes ainsi que les directions des structures et/ou des services d'Emploi accompagné. Les personnes ont été interrogées à la fois en individuel (deux entretiens par visite) et en collectif (entre 5 et 10 personnes par visites).

Différentes questions ont été abordées lors des entretiens individuels et collectifs :

- L'organisation et la préparation des ateliers ;
- La mobilisation des participants pour constituer les groupes ;
- Le déroulement des ateliers ;
- L'utilité des différents ateliers ;
- Les apports des ateliers dans la vie professionnelle et d'une manière plus générale ;

Au-delà des aspects évaluatifs, les visites sur site visaient également à recueillir des éléments pour améliorer la méthode et faciliter son essaimage.

Au total, ont été rencontrés :

- 12 personnes en entretien individuel et 31 en entretien collectif ;
- 9 animateurs de groupes ;
- 6 conseillers n'ayant pas animés de groupes ;
- 6 directions (structure et/ou service).

L'ensemble des données collectées ont été consolidées dans un même outil et analysées par une triple relecture afin d'en dégager les éléments essentiels (étiquetage et analyse de récurrence des termes et expressions utilisées) sur différents aspects relatifs à l'impact de l'intervention collective, à l'utilité des différents ateliers et aux conditions d'essaimage de la pratique.

Que faut-il retenir ?

Les visites sur site ont été très fructueuses dans la mesure où elles ont permis de mieux saisir la plus-value des ateliers et les facteurs clés de réussite des interventions collectives inspirées des TCC. Le mixte entre une évaluation quantitative et qualitative était une approche pertinente dans le cadre de cette expérimentation.

La méthode combinant des entretiens individuels avec l'ensemble des parties prenantes et des ateliers collectifs avec les personnes a été très efficace car elle a permis de collecter des informations propres aux individus et des éléments pouvant faire débat au sein du groupe (exemple : utilité d'un atelier, modalités de fonctionnement du groupe, plus-value des interventions…).

VI. L'évaluation de l'expérimentation (Résultats et discussions)

Résultats mesurés sur l'accès et le maintien en emploi

Afin de comparer l'impact des interventions collectives sur l'accès et le maintien en emploi, les deux échantillons (expérimental et témoin) ont été scindés pour distinguer les personnes qui étaient en emploi et ceux qui ne l'étaient pas au démarrage de l'expérimentation. L'objectif était de mesurer l'évolution de la situation des personnes en fonction de leur situation de départ (T0).

Pour les personnes sans emploi au lancement de l'expérimentation :

- Pour les participants qui n'avaient pas d'emploi au lancement de l'expérimentation (T0) : 22% des personnes ayant suivi les ateliers (échantillon expérimental) ont obtenu un emploi dans les 3 mois qui ont suivi (T1) contre 13.4 % des personnes de l'échantillon témoin (qui n'ont pas expérimenté les ateliers). Ceci correspond à un rapport de chance (Odds Ratio)[4] de 1.8, c'est-à-dire que la probabilité d'obtenir un emploi est presque doublée pour les participants aux ateliers par rapport aux participants de l'échantillon témoin qui n'ont pas expérimenté les ateliers.

- Trois mois après la fin des ateliers (T2), parmi les mêmes participants qui n'avaient pas d'emploi au T0, 28.6% dans l'échantillon expérimental avaient un emploi au T2 contre 16.8 % de l'échantillon témoin. Ceci correspond à rapport de chance de 1.99, c'est-à-dire que la probabilité d'obtenir un emploi est doublée pour les participants aux ateliers trois mois après la fin des ateliers (T2).

Pour les personnes en emploi au lancement de l'expérimentation :

- Chez les participants qui avaient un emploi au T0 (en amont des ateliers et au lancement de l'expérimentation), le taux d'emploi était de 77.1% à l'issu des ateliers (T1) pour les participants aux ateliers contre 66.7% pour les participants du groupe témoin.

- Enfin, le taux d'emploi au T2 (trois mois après la fin des ateliers) était de 70.4% pour les participants aux ateliers et de 80.2% pour les participants du groupe témoin. C'est-à-dire que la probabilité d'être en emploi trois mois après la fin des ateliers (T2) est plus importante pour les personnes de l'échantillon témoin que pour les participants aux ateliers.

		% de personnes en emploi au T1	Odds Ratio entre les échantillons	% de personnes en emploi au T2	Odds Ratio entre les échantillons
Personnes sans emploi au lancement de l'expérimentation	**Échantillon expérimental**	22%	1.82	28,6%	1.99
	Échantillon témoin	13,4 %		16,8 %	
Personnes en emploi au lancement de l'expérimentation	**Échantillon expérimental**	77%	1.68	70.4%	0.59
	Échantillon témoin	66.6%		80.2%	

Figure X : Pourcentage de personnes en emploi dans les échantillons expérimental et témoin

[4] L'Odds Ratio (OR), également appelé rapport de chance est une mesure statistique exprimant le degré de dépendance entre des variables qualitatives, dans le cas présent, le degré de dépendance entre la participation aux ateliers et l'accès à l'emploi.

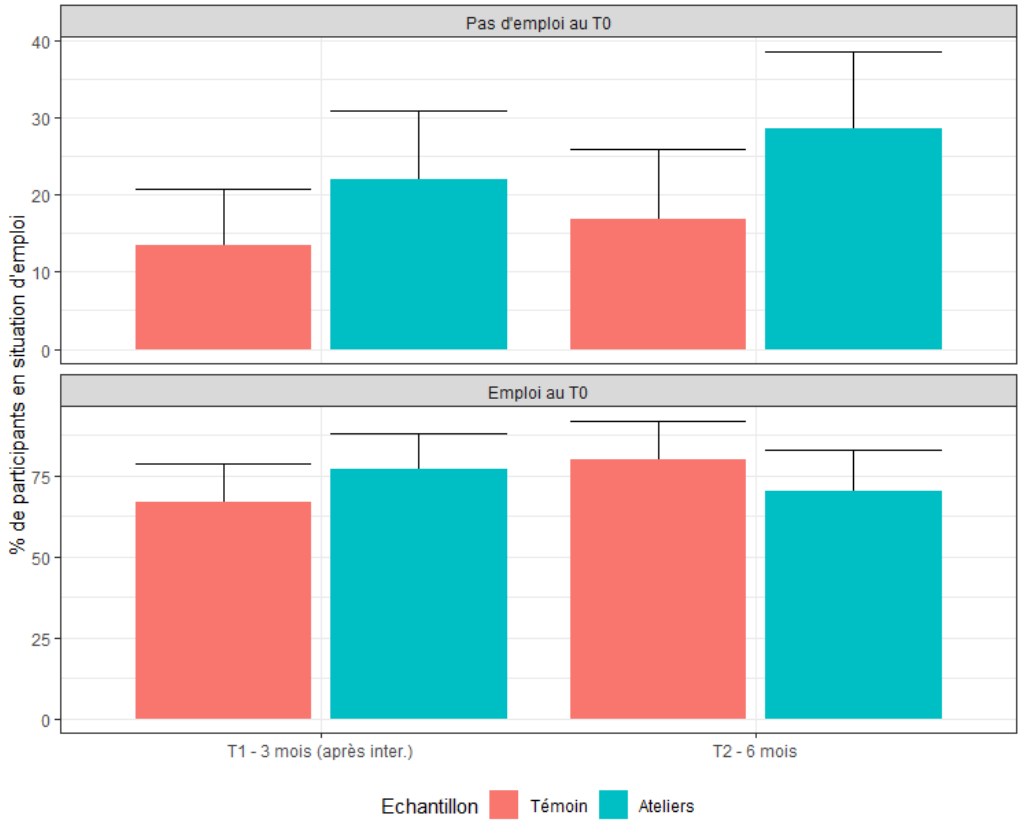


Figure X : illustration graphique du Pourcentage de personnes en emploi dans les échantillons expérimental et témoin

Que faut-il retenir ?

Les interventions collectives inspirées des TCC ont un impact sur la capacité des personnes à trouver ou à se maintenir en emploi.

Pour l'accès à l'emploi, elles permettent d'accélerer la probabilité de trouver un emploi dans les premiers mois suivant les ateliers. Ainsi à 6 mois, le pourcentage de personnes ayant trouvé un emploi dans le groupe expérimental (28%) est presque deux fois supérieur au pourcentage de personnes ayant trouvé un emploi dans le groupe témoin (16%).

Pour le maintien dans l'emploi, les résultats sont plus nuancés dans la mesure où, si dans les trois premiers mois suivant les ateliers, on observe des taux de maintien plus élevé dans le groupe expérimental (77% contre 67% dans le groupe témoin), le rapport s'inverse dans les 3 mois suivant (70% dans le groupe expérimental contre 80% dans le groupe témoin).

Résultats mesurés sur l'appropriation de la méthode TCC par les participants

Le questionnaire « Choix face à la Thérapie Cognitive Comportementale »[5] propose 12 énoncés relevant des différents aspects pouvant être travaillés dans le cadre d'une Thérapie Cognitive-Comportementale, pour lesquels le répondant s'auto-évalue et mesure sa satisfaction à travers une échelle à 10 niveaux :

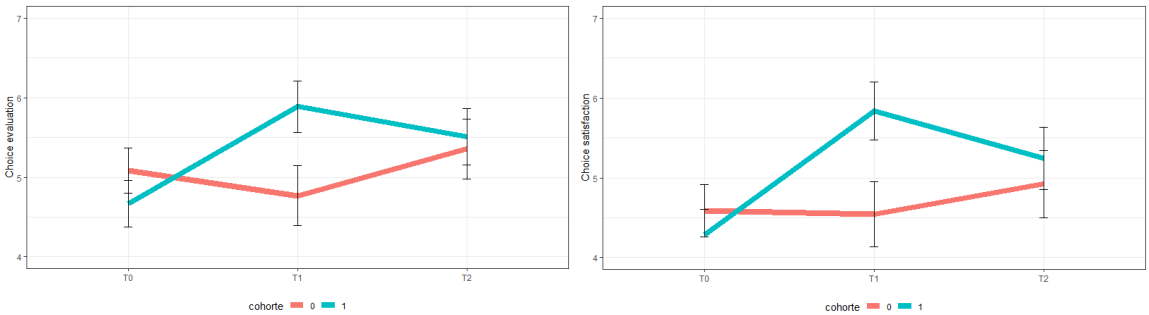
- La capacité d'approcher les problèmes de différentes façons
- Confiance en soi
- Manière(s) positive(s) d'interagir avec des personnes
- La capacité de remettre en question la manière dont je regarde les choses
- Ma façon de gérer les tensions de la vie quotidienne
- Ma façon de gérer une crise
- Faire face à mes propres pensées et sentiments dérangeants
- Avoir de la tranquillité d'esprit
- Me comprendre et comprendre mon passé
- Comprendre mes expériences (ex: croyances, pensées, et sentiments)
- Avoir une manière de penser qui est positive

Les personnes de l'échantillon expérimental voient leur score d'évaluation et le score de satisfaction augmenter trois mois après la fin des ateliers (T1). Cette évolution positive se maintient à T2 (6 mois après la fin des ateliers) avec un score supérieur au score de départ (T0), malgré une légère baisse entre T1 et T2.

Pour les personnes de l'échantillon témoin, le score est relativement stable entre T0 et T1 et augmente très légèrement entre T1 et T2.

		Score au T0	**Score au T1**	**Variation T0-T1**	**Score au T2**	**Variation T0-T2**
Score de l'autoévaluation	**Échantillon expérimental**	4.7	5.9	+ 1,2	5.5	+ 0,8
	Échantillon témoin	5.1	4.8	-0,3	5.4	+0,3
Score de satisfaction	**Échantillon expérimental**	4.3	5.8	+1,5	5.2	+0,9
	Échantillon témoin	4.6	4.5	-0,1	4.9	+0,3

Figure X : Evolution des scores d'autoévaluation et de satisfaction pour les échantillons expérimental et témoin



[5] Greenwood, Sweeney, Williams, Garety, Kuipers, Scott, Peters.

Que faut-il retenir ?

Concernant l'appropriation de la méthode TCC par les participants (confiance en soi, manière(s) positive(s) d'interagir avec des personnes, capacité de remettre en question la manière dont les personnes regardent les choses, capacité à gérer les tensions…), les résultats mesurés sont très positifs à l'issue des ateliers puisqu'on constate des différences de scores importantes entre le groupe expérimental et le groupe témoin (+1,5 points).

En revanche, ces résultats semblent s'atténuer 6 mois après les ateliers, les résultats des deux groupes étant alors très proches.

Ce résultat pose la question de la durée pendant laquelle les ateliers vont avoir un effet sur les personnes qui y ont participé. Il interroge également la possibilité de leur proposer des ateliers « booster », 6 mois après la tenue des ateliers. Ceux-ci pourraient leur être utiles pour maintenir la dynamique positive induite par la participation aux ateliers.

Résultats mesurés sur les symptômes anxieux et le niveau de dépression

La situation de santé joue un rôle important dans la capacité d'une personne à accéder et se maintenir en emploi.

Deux questionnaires ont été intégrés dans le protocole d'évaluation pour mesurer l'évolution des symptômes dépressifs et anxieux chez les personnes :

- Patient Health questionnaire (PHQ-9) : ce questionnaire mesure les symptômes dépressifs
- Generalized Anxiety Disorder (GAD-7)[6] : ce questionnaire mesure les symptômes anxieux.

Les scores calculés peuvent varier de 0 à 21 pour le questionnaire PHQ-9 et de 0 à 27 pour le questionnaire GAD-7. Plus le score est élevé, plus les symptômes sont importants et impactent le quotidien des personnes.

Lors de l'expérimentation, il a été mesuré une baisse des symptômes anxieux et dépressifs pour les deux échantillons[7]. Cette baisse est plus importante pour l'échantillon expérimental à T1 (3 mois après le démarrage des ateliers) et sensiblement identique à T2 (6 mois après les ateliers).

Questionnaire	Échantillons	Score à T0	Score à T1	Variation T0-T1	Score à T2	Variation T0-T2
Patient Health questionnaire (PHQ-9)	Échantillon expérimental	10.6	5.1	- 5,5	5.5	- 5,1
	Échantillon témoin	11.5	7.6	- 3,8	5.2	- 5,9
Generalized Anxiety Disorder (GAD-7)	Échantillon expérimental	10.8	5.5	-5,3	5.4	- 5,4
	Échantillon témoin	9.8	6.6	- 3,2	4.6	- 5,2

Figure X : Evolution des symptômes dépressifs et anxieux pour les échantillons expérimental et témoin

[6] Pfizer. (s.d.-a). Welcome to the Patient Health Questionnaire (PHQ) Screeners.

[7] Pour les symptômes anxieux, la diminution correspond à une moyenne taille d'effet (d=**-0.61)** dans l'échantillon expérimental et à une petite taille d'effet (d=**-0.33)** dans l'échantillon témoin Pour les symptômes dépressifs. la diminution correspond à grande taille d'effet (d=**-0.70)** dans l'échantillon expérimental et à une moyenne taille d'effet (d=**-0.46)** dans l'échantillon témoin.

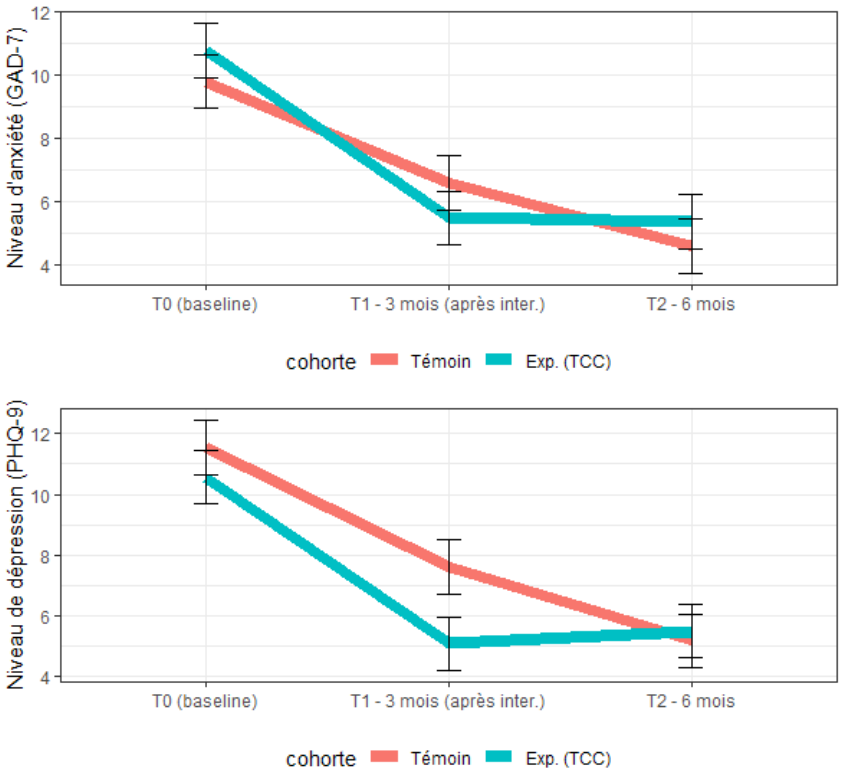


Figure X : illustration graphique de l'évolution des symptômes dépressifs et anxieux pour les échantillons expérimental et témoin

Que faut-il retenir ?

Dans le groupe expérimental comme dans le groupe témoin, on constate une diminution importante des symptômes anxieux dépressifs.

Si la baisse constatée est plus importante pour groupe expérimental comparé au groupe témoin lors des trois premiers mois suivant les ateliers, les résultats sont très proches entre les deux groupes à 6 mois.

Cela amène à la conclusion que l'Emploi accompagné, en tant que tel, permet de diminuer les symptômes anxieux et dépressifs. Les interventions collectives inspirées des TCC permettent d'aller un plus vite, ce gain de temps étant utile pour permettre aux personnes de trouver rapidement un emploi comme le montre les résultats mesurés sur la vitesse d'accès à l'emploi.

Ce constat confirme également l'utilité potentielle d'ateliers « booster », 6 mois après la tenue des ateliers pour entretenir une dynamique positive.

Comme indiqué ci-dessus, le volet quantitatif de l'évaluation démontre des effets positifs en matière d'estime de soi et en matière de santé ainsi que sur d'autres éléments pouvant faciliter l'accès et le maintien en emploi.

Le volet qualitatif de l'évaluation a permis de confirmer et d'illustrer les résultats mesurés par le volet quantitatif de l'évaluation. Ces éléments sont présentés ci-après.

L'avis des personnes et des professionnels sur l'amélioration du bien être

L'avis des personnes

Question posée : Ces ateliers vous ont été bénéfiques d'une manière générale ?

L'ensemble des personnes interrogées estiment que les ateliers ont eu un impact favorable ou très favorable sur leur bien-être quotidien et donc sur leur capacité à accéder et à se maintenir en emploi.

Ainsi, lors des entretiens en collectif organisé dans le cadre de l'évaluation, 17 personnes estimaient que les ateliers avaient été « très utiles » et 9 personnes estimaient qu'ils avaient été « assez utiles ». Aucune des 26 personnes interrogées en collectifs estimaient que les ateliers avaient été « peu utiles » ou « pas utiles »

D'une manière générale parmi les facteurs concourant à faciliter l'accès et le maintien en emploi, les personnes ont mis en avant :

- Une plus grande capacité à analyser ses pensées et à gérer leurs émotions (fondement des démarches inspirées des TCC) :

« Ça m'a aidé à avoir moins de pensées et moins d'angoisse dans mon quotidien »

- Une meilleure capacité à gérer leur stress lors de situations potentiellement anxiogènes ;

« Permet de mettre des mots sur les émotions et de mieux gérer des situations anxieuses ou des crises de paniques (exemple : dans les transports). Se rendre compte qu'il n'y pas de danger après avoir analyser nos émotions »

- Une meilleure connaissance de soi (notamment de ses qualités et de ses axes d'amélioration) ;

Ces évolutions positives ont un effet direct sur la capacité des personnes à interagir avec leur environnement.

- La qualité de communication avec l'entourage (proches, famille);

« Avant j'étais froid avec mes parents, et maintenant je communique plus, parfois je restais à coté sans parler et maintenant je m'exprime plus, je leur dis ce qui ne va pas et je leur dis aussi ce qui va »

« Je me sens mieux dans ma tête (plus confiante). Ce qu'on me dit c'est que j'ai une voix plus posée et qu'on me comprend mieux, que j'articule mieux. Ca favorise la communication avec les autres »

- Une meilleure gestion des relations avec des personnes en position sociale de supériorité ou d'autorité (exemple : un encadrant, un accompagnant, un médecin) ;

« Cela a baissé la pression que je ressentais face à des gens importants. En fait, je me suis rendu compte que c'étaient des gens simples. C'étaient mes croyances qui étaient difficiles à gérer ».

« J'ai fait d'autres interventions dans le cadre de l'Emploi accompagné, j'ai pu parler à la journée du FIPHFP devant plein de gens, et on a tout de suite pensé à moi. J'ai eu peur, mais ça s'est super bien passé. »

Pour de nombreuses personnes, la participation aux ateliers collectifs a eu également un effet positif sur la resocialisation (de nombreuses personnes se sentant isolées) et sur une meilleure acceptation de leur situation de handicap.

« Plus de sérénité, de lâcher prise, de résilience – quand j'ai compris qu'il y a des gens qui ont des choses plus difficiles dans la vie, ça m'a reboosté. »

De nombreuses personnes ont continué à se fréquenter à l'issue des ateliers ou ont débuté de nouvelles activités collectives.

« Je me suis détendue, et je me suis mise au Yoga. Je fais plein d'exercices de respiration et c'est en lien avec la gestion du stress. Je me suis apaisée. »

L'avis des professionnels

Question posée : Avez-vous le sentiment que ces ateliers ont apporté des bénéfices aux personnes d'une manière plus générale ?

Globalement, les professionnels interrogés partagent l'avis des personnes.

Les professionnels estiment que les bénéfices ne sont pas forcément les mêmes pour les personnes. Les professionnels indiquent également que les bénéficies peuvent aussi être constatés à plus ou moins long terme en fonction de la situation des personnes au moment des ateliers, certains effets pouvant se manifester plus tardivement (exemple : lorsque la personne reprend un emploi).

« C'est complétement différent selon les personnes, il y en a qui se sont appropriés le livre, qui le ressortent avec une implication importante… D'autres sont plutôt des personnes qui se cherchent… ça a débroussaillé le terrain, … ça les a aidé d'un point de vue personnel ».

Parmi la plus-value des ateliers évoquée par les professionnels, on retrouve des éléments similaires à ceux indiqués par les personnes (voir ci-dessus) :

- Amélioration de la gestion des émotions à grâce à une meilleure compréhension de la corrélation entre émotions et relations avec les autres ;

  « Elle est consciente qu'elle était envahie par ses pensées … en parler devant tout le monde, ça l'a aidé »

- Capacité de prendre du recul face à une situation problématique ;
- Meilleure connaissance de soi ;
- *« Les ateliers apportent une meilleure connaissance de soi. Meilleure connaissance de son (propre) fonctionnement »*
- Amélioration de l'image de soi, en ne se voyant plus comme personne handicapée mais comme personne avec des capacités ;

  « Des bénéfices dans le rapport aux autres, la vie quotidienne, la stigmatisation »

- Changement de la représentation du handicap : ce n'est pas forcément à la personne de devoir s'adapter, c'est aussi à l'environnement de le faire (exemple : aménagement du travail) ;
- Prise de confiance dans la capacité à surmonter des obstacles se présentant dans la vie quotidienne ;
- Capacité des participants à adopter une posture et à mener des échanges au sein d'un collectif ;
- Amélioration des relations sociales et parfois fin de l'isolement ;
  « Certaines personnes ont pu créer des liens qui ont perduré au-delà de l'atelier. »
- Engagement, dynamisation des personnes.

  « Les participants se livraient, ils se donnaient des conseils, ils répondaient aux confidences de l'un par leurs expériences »

  « Permet de faciliter des prises de décisions plus personnelles … retrouver une dynamique (ex : déménagement)»

Que faut-il retenir ?

Les bénéfices des interventions collectives sur le bien être des personnes sont indéniables car elles apportent de meilleures capacités à analyser son stress et à gérer ses 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.

L'avis des professionnels et des personnes sur l'accès et le maintien en emploi

Le développement des capacités et les évolutions positives évoquées par les personnes ont eu des impacts positifs sur l'accès et le maintien en emploi. Ces impacts sont détaillés ci-après en distinguant les personnes qui étaient sans emploi et les personnes qui étaient déjà en emploi lors de la tenue des ateliers.

Pour les personnes sans emploi avant les ateliers

L'avis des personnes

Question posée : Ces ateliers vous ont-ils à trouver un emploi ?

Les personnes sans emploi estiment que les ateliers collectifs ont contribué à faire évoluer positivement leur motivation et leurs facultés à retrouver un emploi.

- Une remobilisation et une relance dans une dynamique positive ;

« Parfois je me demande même si ça n'a pas été une renaissance.» Pers. Acc.

« On voit clairement qu'il y a une progression… Pour toutes les personnes qui ont participé.» Référent EA - Animateur

« De façon générale, une vraie remobilisation, qui se traduit de différentes façons» Référent EA - Animateur

- Une amélioration de la confiance en soi.
- Une prise de conscience de leurs qualités au travail ;

« Les ateliers suggèrent des axes de progression. Par exemple, savoir exprimer un besoin en situation de travail. » Personne accompagnée

- Une contribution pour affiner leur projet professionnel ;
- Une diminution de la peur du travail ;
- Une capacité à mieux gérer leur stress lors des entretiens.

« 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.» Pers. Acc.

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

L'avis des professionnels

Question posée : Avez-vous le sentiment que ces ateliers ont permis aux personnes de trouver plus facilement un emploi ?

Ces mêmes impacts sont identifiés par les professionnels (animateurs des ateliers et référents Emploi accompagné qui n'ont pas animé d'atelier). Des éléments supplémentaires ont été évoqués :

- Capacité à imaginer des solutions pour lever certains obstacles perçus pour accéder à l'emploi

« Gérer le stress, prendre du recul, j'y ai souvent pensé au travail et je me rappelle dans l'atelier avoir pensé à des situations en emploi.» Pers. Acc.

- Progrès dans l'expression et la non-dissimulation du handicap dans la recherche d'emploi ;

Les professionnels estiment que ces progrès permettent aux personnes de gagner du temps et de faciliter leur retour à l'emploi. Cependant, selon certains animateurs il faut cependant rester vigilant au rythme des personnes et ne pas forcer le retour à l'emploi : pour certaines personnes, les bénéfices des ateliers se mesureront plus tard, lorsque la personne reprendra un emploi.

Pour les personnes en emploi avant les ateliers

L'avis des personnes

Question posée : Ces ateliers vous ont aidé à conserver votre emploi ?

Les personnes déjà en emploi lors des ateliers, ont identifié plusieurs impacts directs sur leur situation en emploi :

- Une plus grande faculté à évoquer les retentissements du handicap avec l'employeur ;
- Une meilleure gestion des émotions, qui facilite les interactions avec la hiérarchie, les collègues et d'autres acteurs avec lesquels les personnes sont en contact (ex : clients, fournisseurs). Cette capacité à mieux gérer ses émotions et particulièrement importante lorsqu'une situation difficile se présente ;

Permet d'éviter de se projeter des intentions négatives, ce qu'on a tendance à croire quand on n'a pas confiance en soi dans nos relations avec les autres.» Pers. Acc.

- Une meilleure gestion du stress et une capacité à prendre du recul sur des situations pouvant être perçues comme stressantes ;

« 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» Pers. Acc.

« Aujourd'hui, j'ai plus de responsabilités, j'ai été promu. Les ateliers m'ont aidé en cela. »

- De nouvelles clés pour faciliter l'aménagement des conditions de travail ;

« Ne pas paniquer, prendre du recul et demander de l'aide quand on en a besoin. » Personne accompagnée

- Une meilleure capacité à demander de l'aide quand il y en a besoin.
- Une personne interrogée a également déclaré que les ateliers lui ont été utiles pour quitter un emploi.

L'avis des professionnels

Question posée : Avez-vous le sentiment que ces ateliers ont permis aux personnes de conserver leur emploi ?

Les animateurs évoquent des bénéfices similaires pour les personnes en emploi, notamment sur la capacité et d'autres apports complémentaires :

- Capacité à gérer des situations inhabituelles se présentant au travail (ex : évolution du poste, évènement inattendu survenant chez l'employeurs) ;

« On a parlé d'un sujet pendant les séances et on a vu que sa vision de la situation avait changé après. Cette situation revécue dans son nouvel emploi, elle a réussi à gérer différemment (l'intensité du vécu a évolué positivement).» Référent EA - Animateur

- Capacité à prendre la parole en collectif ;
- Normalisation des difficultés rencontrées dans le travail.

« Les ateliers permettent de se rendre compte que tout le monde rencontre des difficultés dans le travail, par exemple, pour prendre la parole» Référent EA - Animateur

« Mieux se connaitre. Identifier ses besoins. Savoir parler de sa situation. Diminuer le stress. Savoir mieux appréhender certains situations grâce aux situations étudiées en groupe (difficultés rencontrées et levier de solutions)» Référent EA - Animateur

« Pour trouver un emploi : on sent une reprise de confiance en soi, une forme de soulagement. La principale plus-value a été en termes d'entraide entre pairs (pair-émulation)» Référent EA - Animateur

- Interactions avec les collègues ;

« Une personne rencontrait systématiquement des problèmes relationnels … juste après les ateliers, on a eu des retours incroyables.» Référent EA - Animateur

Que faut-il retenir ?

Selon l'avis des personnes et des professionnels interrogés les ateliers ont un impact important sur la capacité à trouver et à se maintenir en emploi.

Pour les personnes qui n'étaient pas en emploi, est évoquée une forme de remobilisation ou de relance dans une dynamique positive. Les personnes perçoivent 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, les personnes évoquent principalement une meilleure faculté à évoquer les retentissements du handicap et une meilleure gestion des émotions au travail. Sont également fortement mis en avant de meilleures capacités à aménager les conditions de travail et à gérer des situations inhabituelles pouvant se présenter.

L'avis des personnes et des professionnels sur l'accompagnement individuel

Impact des ateliers sur la relation avec le conseiller

L'avis des personnes

Question posée : Ces ateliers ont fait évoluer votre relation avec votre référent ?

De l'avis des personnes interrogées, il semble que les ateliers n'ont pas véritablement fait évoluer leur relation à leur conseiller, que ce conseiller soit l'animateur de l'action collective ou pas.

Certaines personnes estiment cependant que les ateliers leur ont permis d'évoquer certains sujets de manière différente ou de s'appuyer sur des outils utilisés lors des ateliers (notamment le tableau des TCC)

L'avis des animateurs des ateliers

Question posée aux animateurs et aux autres conseillers : Avez-vous le sentiment que ces ateliers ont fait évoluer le rapport entre les personnes accompagnées et leur référent ?

Parmi les animateurs ayant des personnes accompagnées dans le groupe, certains estiment que les ateliers ont permis de développer une meilleure connaissance de la personne et une meilleure complicité (alliance) avec elle.

« Mon rapport a évolué avec une personne car la personne a livré des choses que je ne savais pas avant l'atelier. »

« Aujourd'hui, elle me livre beaucoup plus de choses. On en parle beaucoup plus ouvertement. »

« Elle est devenue très assidue après les ateliers. »

« On a un langage commun, ça nous met au même niveau »

L'avis des autres professionnels

Question posée aux animateurs et aux autres conseillers : Avez-vous le sentiment que ces ateliers ont fait évoluer le rapport entre les personnes accompagnées et leur référent ?

Pour les conseillers/référents qui n'animaient pas de groupes, peu de changements ont été observés dans la relation avec la personne accompagnée. Cependant, certains référents évoquent avoir bénéficié d'un retour des animateurs sur la manière dont les référents (de manière générale) étaient perçus, ce qui a pu faire prendre conscience à certains référents de l'importance à accorder à la qualité de la relation avec la personne.

D'autres évoquent une diversification de l'appui proposé aux personnes accompagnées avec l'intervention d'autres conseillers dans le cadre du collectif, ce qui est jugé positivement.

« Avant on travaillait en multiréférence et on a retrouvé ça finalement grâce aux ateliers. »

« C'était une bonne chose, de diversifier son attachement à son jobcoach. »

Impact des ateliers sur les pratiques professionnelles

L'avis des animateurs des ateliers

Question posée : Avez-vous le sentiment que l'animation de ces ateliers a fait évoluer vos pratiques professionnelles ?

Au-delà de l'évolution de la relation avec les personnes accompagnées, les professionnels estiment que la mise en œuvre de cette nouvelle pratique (à partir de la formation qui a été suivie préalablement) a permis de faire évoluer leurs pratiques professionnelles.

Parmi les différents aspects évoqués, certains sont en lien direct avec le contenu des ateliers :

- Mise à profit des grands principes de la TCC et de l'outil « tableau de la TCC » dans l'accompagnement proposé ;
- Facilitation du dialogue sur certains sujets et de la manière de questionner les personnes (à propos de la divulgation, des croyances, de l'acceptation des critiques au travail) ;

Au-delà des pratiques et outils utilisés par les professionnels, certains mettent également en avant une évolution de la posture professionnelle à l'issue de la formation et de l'animation des ateliers (ex : lâcher prise, plus d'horizontalité dans la relation avec les personnes accompagnées), y compris avec des personnes n'ayant pas participé aux ateliers.

« Moi je me sers des outils dans les rendez-vous individuels »

« J'ai envie d'utiliser cet outil avec tout le monde. »

« Le tableau TCC a fait évoluer ma pratique dans le questionnement et dans la prise de recul par rapport à la situation ».

« Meilleure appréhension des TCC permettant de l'inclure de façon plus concrète dans la pratique »

« Il m'a permis de développer mon lâcher prise »

« Cela permet de rendre les questionnements plus pointus et plus approfondis »

L'avis des autres conseillers

Questions posées :

- ***Avez-vous évoqué les ateliers avec les personnes que vous accompagnez et qui y ont participé ?***
- ***Avez-vous le sentiment que leur participation aux ateliers a fait évoluer votre pratique, même si vous n' avez pas vous-mêmes animé les ateliers ?***

Naturellement, les référents/conseillers qui n'ont pas bénéficié de la formation et n'ont pas animé d'ateliers ressentent un impact beaucoup moins important sur leur pratique professionnelle, même si certains déclarent que l'accompagnement au sein de la structure a un peu évolué, sous l'impulsion des conseillers formés.

Dans leur grande majorité, les conseillers en ont parlé avec les personnes qu'ils accompagnent et ont pu constater une forme d'enthousiasme des personnes et un besoin d'en parler, sans forcément rentrer dans le contenu des ateliers.

« Elle en avait besoin, pour verbaliser son enthousiasme et son appropriation des choses qu'elle avait appris, fait, tester avec le groupe ».

« On a juste évoqué comment ils vivaient les ateliers. Je n'ai pas entendu parler du contenu ou des situations évoquées et c'est plutôt sain. »

Cela a permis aux conseillers de mesurer l'importance du collectif et du partage d'expérience entre pairs dans l'accompagnement, dans la mesure où ces approches collectives ont permis de faire évoluer positivement la situation des personnes qu'elles accompagnent.

« Le partage expérientiel est très rassurant, le discours des pairs. »

« Cette expérimentation nous a permis de de nous sortir de nos habitus, ça fait énormément de bien aux personnes et à nous aussi. »

Au-delà des ateliers inspirés des TCC, certains conseillers/référents expriment ainsi le besoin de développer les actions collectives en Emploi accompagné.

« Les quatre personnes participantes étaient tristes quand ça s'est terminé. Elles s'étaient habituées au groupe et ont eu l'impression que ça leur manquait quand ça s'est arrêté

« Changer le contexte booste la créativité, c'est le pas de côté qui peut débloquer des situations individuelles. »

De nombreux professionnels rencontrés ont fait part de leur volonté d'être à leur tour formés à cette nouvelle pratique.

« On a pu prendre connaissance des principes de la TCC même si je ne suis pas suffisamment au fait du processus. J'aurais besoin aussi d'une formation. »

Que faut-il retenir ?

Les professionnels interrogés estiment que les ateliers ont eu des bénéfices sur leurs pratiques professionnelles. Certains animateurs estiment par exemple que les ateliers leur ont permis de développer une meilleure connaissance de la personne et une meilleure alliance 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.

VII. Recommandations au regard des résultats

Les différents bénéfices mesurés pour les personnes, l'impact des ateliers sur l'accès et le maintien en emploi ainsi que la satisfaction unanimement exprimée par les bénéficiaires et les animateurs des ateliers constituent des arguments très positifs en faveur de l'essaimage des interventions collectives inspirées des TCC, tels qu'ils ont été mis en œuvre à l'occasion de cette expérimentation.

Il est donc recommandé aux structures porteuses de l'Emploi accompagné de déployer ces interventions collectives qui viennent renforcer l'accompagnement individuel proposé. Ce type d'intervention pourrait également s'avérer utile en complément d'autres formes d'accompagnements socioprofessionnels (SAVS, SAMSAH..). Les ateliers pourraient rassembler des personnes accompagnées par différents services d'une même structure, à partir du moment où les personnes peuvent tirer des bénéfices de ce type d'intervention collective.

A l'occasion de cette expérimentation, un guide de l'essaimage a été élaboré. Il précise les publics cibles des interventions collectives inspirées des TCC et présente les prérequis nécessaires ainsi que les facteurs clés de réussite des ateliers.

Sont présentés dans le guide de l'essaimage, des conseils pour mobiliser les personnes, organiser et préparer les ateliers et en tirer la meilleure expérience possible pour les personnes et les professionnels. Il est fortement recommandé de consulter le guide d'essaimage avant de prendre la décision de déployer des interventions collectives inspirées des TCC au sein de sa structure.

Parmi les prérequis essentiels à la réussite des ateliers, la question de la formation est fondamentale. Une mauvaise utilisation de cette approche pouvant même avoir des effets négatifs sur l'accompagnement des personnes.

Chaque structure souhaitant déployer cette intervention doit donc nécessairement former au moins un binôme de professionnels. Ces professionnels peuvent être des conseillers Emploi accompagné ou des professionnels évoluant dans d'autres services portés par la structure.

Le guide de l'essaimage fournit les informations nécessaires pour inscrire des professionnels à une formation afin de pouvoir déployer des interventions collectives inspirées des TCC au sein de sa structure.

VIII. Les supports d'application disponibles

Plusieurs supports d'application ont été produits dans le cadre de cette expérimentation.

L'ensemble de ces supports sont disponibles en libre accès sur le site internet de l'Agence nouvelle des solidarités actives.

Le rapport d'évaluation : cliquer ici pour le consulter

Le rapport d'évaluation fait état de l'ensemble des résultats collectés par les remontées de données et par les visites sur sites. Il présente :

- Les objectifs et la méthodologie d'évaluation ;
- Une synthèse de l'évaluation ;
- Les résultats mesurés sur l'accès à l'emploi, sur l'appropriation des méthodes TCC par les participants, sur l'estime de soi en tant que travailleur, sur les symptômes anxieux-dépressifs ;
- La perception des personnes et des professionnels de l'impact des interventions collectives sur le bien-être des personnes, sur l'accès et du maintien à l'emploi et sur l'évolution des pratiques professionnelles ;
- Une analyse détaillée de la plus-value de chaque atelier de l'intervention collective selon le point de vue des participants ;
- Un retour sur la formation proposée aux professionnels, du point de vue des participants (degré de satisfaction des professionnels sur le contenu, le déroulé et les outils utilisés en formation).

Un guide de l'essaimage : cliquer ici pour le consulter

Le guide d'essaimage a pour vocation de fournir aux structures, souhaitant à leur tour développer des interventions collectives inspirées des TCC, les éléments nécessaires pour assurer leur bon déploiement. Le guide d'essaimage présente :

- Les prérequis nécessaires à la mise en œuvre des interventions : implication de la direction, formation des animateurs, temps et moyens nécessaires ;
- Les facteurs clés de réussite des ateliers : choix des animateurs, implication des collègues, identification et mobilisation des personnes, l'organisation logistique, la préparation des réunions, l'animation des réunions, le débriefing, la capitalisation pour améliorer l'accompagnement individuel.

Les vidéos de présentation

Trois vidéos sont disponibles :

- Un film de 10 minutes avec la présentation des interventions collectives inspirées des TCC, la présentation de l'expérimentation et de ses principaux résultats ainsi que des témoignages de professionnels, de participants aux ateliers et des directions : cliquer ici pour le visionner
- Un teaser de 3 minutes pour comprendre en quoi consiste les interventions et donner envie d'en savoir plus : cliquer ici pour le visionner
- Un replay du webinaire de 1H30 réalisé le 25 février 2025 avec des témoignages de l'ensemble des parties prenantes pour faire un retour sur l'expérimentation, présenter les résultats et fournir les éléments permettant de déployer les interventions collectives inspirées des TCC au sein de sa structure ou sur son territoire : cliquer ici pour visionner le replay

Une fiche explicative sur la formation aux interventions collectives inspirées des TCC qui décrit l'intérêt de se former à cette nouvelle pratique et précise les modalités de déroulement et le coût de la formation. Un lien permet de s'inscrire en vue d'une future formation.

Enfin, **des articles** ont également été proposés à des revues spécialisées sur la santé mentale (en cours de soumission) et un poster a été affiché lors d'un colloque sur la schizophrénie :

- Canadian Journal of Community Mental Health (parution prévue en septembre 2025)
- Poster au colloque SIRS (Schizophrenia International Research Society, Chicago, fin mars 2025)
- Revue spécial santé mentale publiée par l'Agefiph (parution prévue en mai 2025)
- D'autres publications sur des revues généralistes sont également prévues (en cours de discussion).

Enfin, des outils à même d'essaimer la pratique à travers la formation des professionnels ont été créés.

Des formations sont d'ores et déjà programmées pour novembre 2025 (Laval) et 2026 (deux sessions à Paris). Lien vers le document d'inscription aux formations : cliquer ici

IX. Conclusion

Les bénéfices apportés par les ateliers inspirés des TCC

Les ateliers collectifs inspirés des TCC permettent aux participants de mieux identifier leurs perceptions et interprétations face à une situation afin de mieux gérer les comportements et émotions qui peuvent en découler. Les personnes, qu'elles soient en emploi ou à la recherche d'un emploi, se sentent ainsi plus en confiance dans leur capacité à interagir avec le collectif de l'environnement de travail.

Les résultats mesurés trois mois et six mois après le début des ateliers confirment que la mise en place des ateliers facilite l'accès et le maintien en emploi. Ces résultats sont obtenus par la combinaison de facteurs qui vont améliorer les capacité des personnes à reprendre un emploi et à s'y maintenir durablement. Les personnes qui ont participés aux ateliers ont également souligné l'intérêt du travail en groupe et de l'émulation entre pairs suscitée par la série d'ateliers.

On notera plus particulièrement comme bénéfices directs des ateliers :

- Une meilleure connaissance de soi ;
- Une amélioration de la confiance et de l'estime de soi ;
- Une plus grande capacité à analyser ses pensées et à gérer ses émotions, notamment lors de situations potentiellement anxiogènes ;
- Une amélioration de la capacité à interagir avec son environnement : amélioration des interactions avec les autres (ex. collectif de travail), prise de décision éclairée sur le dévoilement de sa condition de santé, aménagements de travail.

Les ateliers apportent également des bénéfices indirects aux personnes :

- Une amélioration de la situation de santé (diminution des troubles anxieux et dépressifs) ;
- Un enrichissement des relations sociales (voire une sortie de l'isolement).

L'ensemble de ces bénéfices vont également avoir un effet positif sur l'accès et le maintien en emploi durable.

Une action collective qui enrichit l'accompagnement individuel

Les ateliers collectifs inspirés des TCC ne sauraient en aucun cas se substituer à l'accompagnement individuel dont bénéficient déjà les personnes, puisque c'est le propre de l'emploi accompagné. Les résultats mesurés auprès de l'échantillon témoin démontrent d'ailleurs que cette pratique d'accompagnement individualisé permet déjà d'obtenir de très bons résultats en matière d'accès et de maintien en l'emploi.

Cela étant, il semble que les ateliers apportent des bénéfices supplémentaires :

- Une accélération dans la mise en œuvre de conditions plus favorables à l'accès et au maintien en emploi. C'est notamment le cas pour la gestion des symptômes anxieux et dépressifs qui diminuent beaucoup plus rapidement dans l'échantillon expérimental ;

- Un renforcement de certaines capacités des personnes venant amplifier les bénéfices de l'accompagnement individuel.

En permettant d'aborder par un angle nouveau les situations complexes rencontrées en milieu de travail et les solutions possibles pour mieux appréhender ces situations, les ateliers offrent un bon complément au soutien apporté par les professionnels dans l'accompagnement individuel.

Il est donc possible de valider le terme « d'emploi accompagné augmenté »[8].

[8] En anglais, « Supported Employment + » ou « SE+ ».