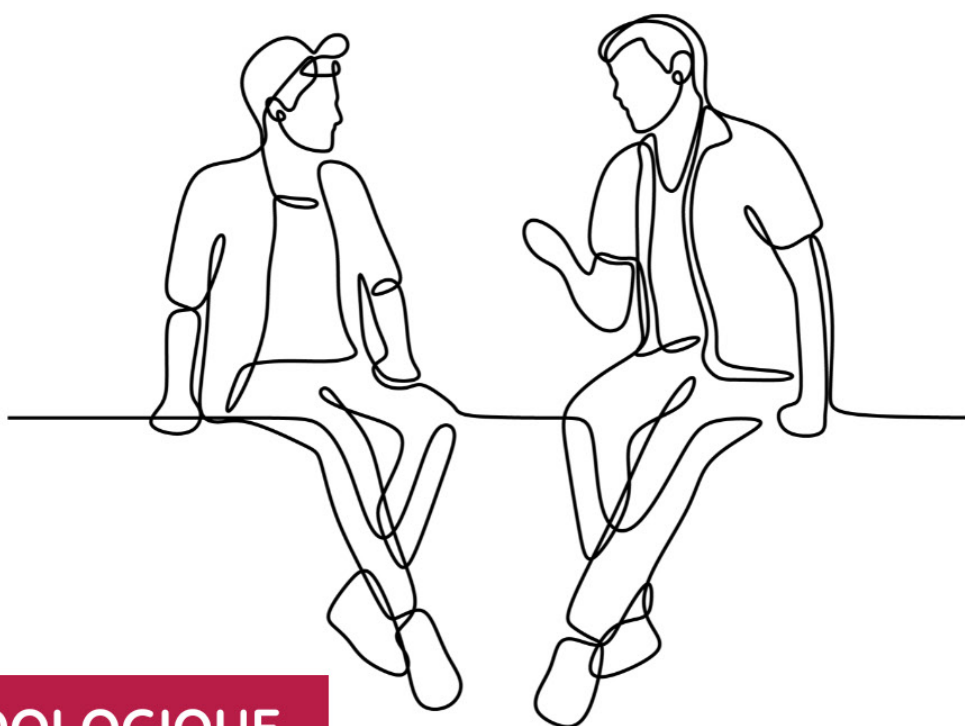


Créer des groupes locaux de participation

au sein de structures accompagnant des personnes handicapées



GUIDE MÉTHODOLOGIQUE



CONSTRUIRE L'ACTION DE PARTICIPATION	4
1. Définir les objectifs	5
2. Identifier les moyens nécessaires	8
3. Formaliser le plan d'action et une note de cadrage	10
 MOBILISER LES PARTICIPANTS	 13
1. Informer et convaincre	14
2. Prévoir les modalités logistiques	17
3. Préparer les personnes	19
 ORGANISER LES PREMIÈRES RENCONTRES	 23
1. Accueillir les participants et faire connaissance	24
2. Partager les objectifs et modalités de rencontre	26
3. Apporter des bénéfices individuels	28
4. Amorcer la réflexion collective pour améliorer l'emploi accompagné	29
 SUIVRE ET FAIRE ÉVOLUER L'ACTION	 34
1. Animer le groupe local	35
2. Exploiter les résultats obtenus	38
3. Entretenir la dynamique du groupe	40
4. Evaluer pour progresser	41

Introduction

Ce guide s'adresse aux structures accompagnant des personnes en situation de handicap et plus particulièrement aux structures qui les accompagnent vers l'emploi en milieu ordinaire.

Il a été élaboré à l'occasion d'une expérimentation soutenue par la CNSA, par la DREETS du Grand Est, par l'Agefiph et par le FIPHFP visant à installer durablement des groupes locaux de participation de personnes accompagnées au sein de treize structures portant un service « Emploi accompagné » dans le Grand Est. Cette expérimentation s'est déroulée entre juin 2022 et mars 2024.

Nous tenons donc avant tout à remercier chaleureusement JEANRAT Marie (*Permanence du Jard*), DESPAGNE Anne (*Permanence du Jard*), TRAMONTANA Lucien (*ADASMS*), MOISSON Jeanne-Marie (*AEIM54*), DUPRE MAGNIER Christelle (*UGE CAM Nord-Est*), LE BEGUEC Julie (*Pyramide Est*), SCHANG Valérie (*Pyramide Est*), THIRIET Joanna (*Pyramide Est*), DITER Solène (*SIMOT Route Nouvelle Alsace*), ANCEL Chantal (*SIMOT Route Nouvelle Alsace*), GASS Sandrine (*DEA Autisme 67 – Rêve de Bulles*), ADAM Maryline (*Association Marguerite Sinclair*), STOA ZIG Suzel (*Association Marguerite Sinclair*), QUINIOU Sylvain (*CMR – ARFP*), FAIVRE Christophe (*Association Au fil de la Vie*), SCHEFFMANN Muriel (*Association Santé Mentale Alsace*) et VAN BELLE Céline (*LADAPT Aube*) pour leur implication dans cette expérimentation.

Nous remercions également l'ensemble des directions des structures et les autres professionnels ayant participé à l'expérimentation dans le Grand Est. **Enfin, un grand merci à tout particulier l'ensemble des participants aux groupes locaux et aux groupes régionaux avec lesquels nous avons éprouvé énormément de plaisir à travailler.**

Ce guide propose des éléments pratiques de création de groupes locaux de participation :

- **Comment construire l'action ?** Quels objectifs doit-elle viser ? Quels sont les moyens requis ? Quelles sont les étapes à prévoir pour assurer le bon déroulement de la mise en œuvre ?
- **Comment convaincre et mobiliser les personnes et les autres parties prenantes ?** Quels arguments pour convaincre les personnes et lever leurs appréhensions ? Comment anticiper la logistique ? Comment préparer les personnes afin qu'elles puissent se sentir à l'aise et contribuer positivement aux réflexions ?
- **Comment enclencher la démarche ? Quelles formes doivent prendre les premières réunions ?** Quelles techniques d'animation privilégier pour forger le groupe ? Comment définir collectivement les objectifs et les modes de fonctionnement du groupe ? Comment amorcer les discussions sur l'évolution du service ?
- **Comment inscrire l'action dans la durée ?** Comment entretenir la dynamique du groupe ? Comment exploiter les résultats pour faire évoluer le service d'accompagnement ? Comment évaluer l'action pour améliorer de manière continue le groupe local de participation ?

Les éléments présentés dans ce guide se basent notamment sur l'expérience de l'Agence nouvelle des solidarités active et sur les retours de pratiques des professionnels des dispositifs d'Emploi Accompagné du Grand Est ayant participé à l'expérimentation.

PARTIE 1

CONSTRUIRE L'ACTION DE PARTICIPATION



1. Définir les objectifs

Pourquoi faire participer les personnes accompagnées à des groupes locaux ?

Une action de participation au sein d'un dispositif d'accompagnement de personnes en situation de handicap vise deux types d'objectifs :

UN OBJECTIF DE DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR DES PERSONNES :

Développer ses relations sociales et parfois sortir de l'isolement, reprendre confiance en soi, développer sa capacité d'interaction avec les autres, partager des expériences et des conseils avec d'autres personnes accompagnées, travailler collectivement à résoudre des difficultés rencontrées, contribuer à faire évoluer positivement un dispositif qui nous concerne, et, de manière plus générale, renforcer sa capacité d'action. L'action doit avant tout viser un objectif individuel, apporter un bénéfice aux participants.

UN OBJECTIF D'AMÉLIORATION DU SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT OU DE LA STRUCTURE :

Construire ou améliorer les actions destinées aux personnes en s'appuyant sur le vécu et le savoir expérientiel des personnes concernées.

Dans la mesure où les groupes locaux rentrent en interaction avec d'autres acteurs en dehors de la structure (sur le territoire ou au niveau régional par exemple), **la participation des personnes concernées peut également avoir pour objectif d'optimiser l'action publique d'une manière plus générale** en faisant participer les personnes à des **réflexions plus large sur les politiques d'inclusion** ou à des **instances de gouvernance**.



Illustration : Objectifs individuels et objectifs collectifs, les deux faces d'une même pièce de la participation

Il est important de partager ces objectifs avec les collègues et la direction de la structure afin que la mise en place du groupe local de participation trouve des soutiens en interne. **Pour rendre plus tangibles les objectifs du groupe local, il est possible de forger des exemples concrets sur les sujets qui seront abordés dans le groupe ou les activités qui seront réalisées** au sein du groupe afin d'atteindre ces objectifs. Il est également **utile de présenter les bénéfices individuels que retirera la personne de sa participation** au groupe local dans la réalisation de son parcours.

Construire une action de participation suppose également d'interroger les personnes qui seront conviées à participer au groupe local afin de **leur demander ce qu'elles attendraient d'une action collective**

au sein de la structure. Cette consultation peut être menée en individuel à l'occasion des rendez-vous avec la personne ou de manière informelle lors des interactions avec celle-ci. Elle peut également être organisée sous la forme d'une séance collective de présentation de la démarche (voir partie sur la mobilisation des personnes).

Les différents objectifs peuvent être abordés avec les personnes à travers des questions simples (exemple : Qu'est-ce que pourrait vous apporter des réunions avec d'autres personnes accompagnées ? Aimeriez-vous prendre part à l'élaboration de nouvelles actions ou de nouvelles méthodes d'accompagnement ?) afin de rassurer les personnes et de leur donner envie de participer.

Quels niveaux d'attente vis-à-vis des groupes locaux ?

Les niveaux d'attente vis-à-vis d'un groupe de travail peuvent évoluer d'une réunion à une autre.

Ainsi, **une réunion pourra simplement permettre de consulter ou faire émerger un avis** des personnes accompagnées sur une question qui se pose dans la structure (exemple : jugeriez-vous utile de créer des temps collectifs ?) **alors qu'une autre réunion pourra être utile pour coconstruire une nouvelle action** (exemple : comment organiser une fois par mois des temps collectif ?) ou décider ensemble d'une action à déployer (exemple : faut-il rendre obligatoire les temps collectifs ?).

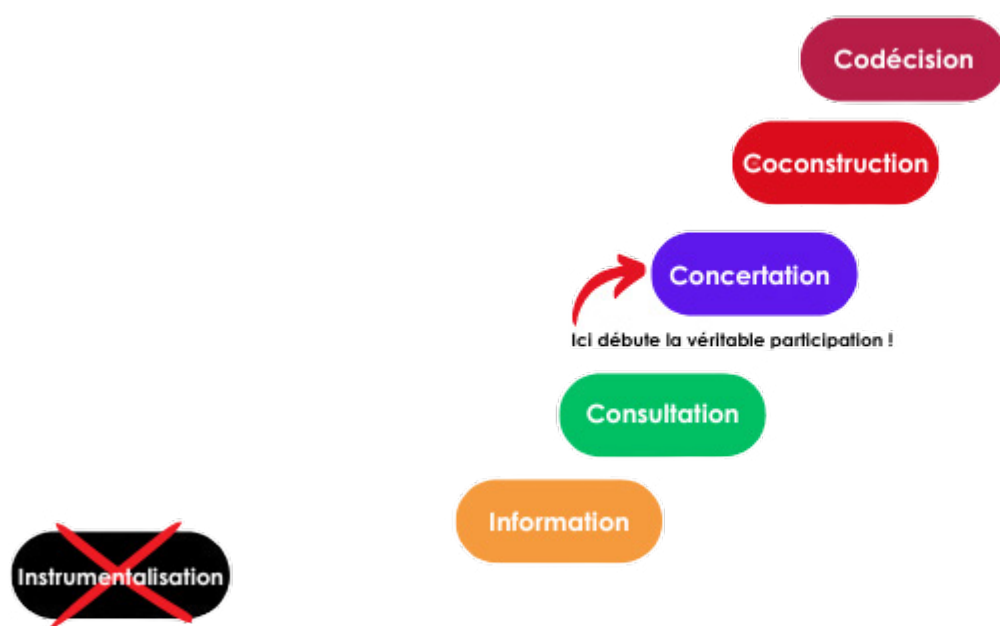


Illustration : les différents niveaux possibles de participation

La participation débute véritablement à partir du moment où les personnes s'inscrivent dans une réflexion collective, ce qui justifie la création d'un groupe local de participation. Elle nécessite également de rentrer dans un dialogue entre les personnes du groupe sur des objets communs. Ce point permet de distinguer la consultation (interroger une population pour avoir son avis afin de prendre une décision) de la concertation (débattre d'un projet par une action collective au sein de la population).

L'information ou la consultation des personnes en individuel constituent des prérequis utiles à la mise en œuvre d'un groupe local et notamment pour informer les participants de la démarche et voir avec elles ce qu'elles attendraient du groupe local. **En revanche, elles ne peuvent pas constituer un aboutissement de l'action de participation.**

Enfin, **l'instrumentalisation est à éviter.** Celle-ci peut apparaître dans toute action de participation (y compris les groupes locaux) à partir du moment où les personnes sont mobilisées sans que leur participation n'apporte quelque chose ni aux personnes (exemple : se sentir inutile ou mal à l'aise dans une réunion), ni à la structure (exemple : simple témoignage qui n'ouvre pas de fenêtre de réflexion). Elle apparaît également lorsque des personnes sont présentes simplement pour valider le fait d'avoir convié des personnes concernées. On parle alors de « participation alibi ».

Si le niveau d'attente peut varier d'une réunion à une autre, **ce point doit être abordé avec les collègues et validé par la direction** en amont de la constitution du groupe local.

Les attentes doivent également être présentées aux personnes qui participent au groupe local au démarrage d'une réunion afin que celles-ci soient claires et éviter ainsi toute déception.

Quelle composition des groupes locaux ?

Afin que les personnes se sentent à l'aise au sein des groupes et que les actions du groupe soient productives, **il est important de penser en amont la dimension du groupe et la composition de celui-ci.**

Concernant les caractéristiques des personnes conviées à participer au groupe, **il s'agit de faire en sorte que les personnes puissent communiquer entre-elles d'une manière fluide et qu'elles partagent des besoins et/ou des vécus communs.** Ainsi, un groupe fonctionnera d'autant mieux si les participants ont le sentiment de partager des expériences entre pairs et de construire collectivement des actions ou des propositions d'actions correspondant à des besoins partagés.

Il s'agit également que les méthodes d'animations qui seront proposées puissent convenir à l'ensemble des participants, en tenant compte de leur situation de handicap. Ainsi, il sera parfois préférable de constituer plusieurs petits groupes plutôt qu'un seul groupe si les personnes évoluant au sein de la structure ou du service ont

des caractéristiques trop différentes pour être réunies. Cela ne signifie pas qu'il faille cloisonner les personnes mais de leur donner les capacités de s'exprimer, dans un premier temps, au sein d'un groupe dans lequel elles vont se sentir à l'aise avant d'envisager de réunir, dans un second temps, un groupe plus large de personnes ayant des caractéristiques différentes.

Concernant la dimension du groupe, celle-ci peut être variable en fonction des caractéristiques ou des besoins des participants. Ainsi pour des personnes ayant de grandes difficultés à interagir en groupe (exemple : certains troubles du spectre autistiques) ou ayant des appréhensions vis-à-vis des interactions sociales (exemple : certains troubles psychiques), il est préférable de les réunir au sein de tous petits groupes (3 ou 4 personnes) et d'envisager dans un second temps seulement d'élargir le groupe à de nouveaux participants. Quelles que soient les caractéristiques des personnes, **il est préférable de ne pas réunir plus d'une dizaine de personnes simultanément pour assurer un bon niveau d'interactions.**

2. Identifier les moyens nécessaires

Déployer un groupe local de participation suppose de se doter des moyens nécessaires pour mobiliser les personnes, les accueillir dans de bonnes conditions, préparer les réunions, les animer et en exploiter les résultats. Ceci demande du temps (celui du ou des professionnels en charge d'animer le groupe) mais également des moyens humains techniques ou financiers. Au lancement de l'action de participation, il s'agit donc de définir les moyens nécessaires au bon déroulement de l'action et d'identifier les ressources existantes qui faciliteront la mise en œuvre.

Quel temps disponible pour organiser et animer le groupe local ?

Animer un groupe local de participation demande du temps. Il s'agit en effet pour le ou les professionnels en charge de l'action (il est recommandé de disposer d'un binôme ou d'un trinôme d'animateurs) de mobiliser les participants, de préparer des temps d'animation, d'animer les réunions, d'en rendre compte au sein de la structure ...

Ce temps doit être dégagé par la direction de la structure. Cela peut passer par la sacralisation de plages horaires dans l'agenda (exemple : 1 demi-journée par semaine, 1,5 journée par mois), par une réduction du nombre de personnes accompagnées ou encore par une réduction de l'intensité de l'accompagnement individuel au profit de l'accompagnement collectif, si cela est pertinent.

Potentiellement, d'autres personnes au sein de la structure peuvent intervenir pour contribuer à l'organisation ou à l'animation du groupe. La mobilisation des collègues est encouragée dans la mesure où elle va leur permettre de s'impliquer sur le bon déroulement de l'action en encourageant les personnes qu'ils/elles accompagnent à participer, en participant eux/elles-mêmes aux réunions du groupe mais également en tenant compte, dans leurs propres pratiques, des productions du groupe (exemples : proposition d'évolution dans l'accompagnement).

Dans quel lieu organiser les réunions du groupe ?

Pour qu'une action de participation soit réussie, il faut que les participants se sentent bien et donc que le lieu de réunion soit agréable et convivial. Si la structure ne dispose pas d'une salle agréable (espace, fenêtres, possibilités de se réunir en cercle ou en petits groupes ...), il est préférable d'organiser les réunions à l'extérieur de celle-ci.

Il peut être utile de tenir les réunions du groupe dans une salle spécifique dans laquelle les personnes n'ont pas l'habitude d'aller car cela permet de bien distinguer ces temps de réunions des autres temps d'accompagnement et leur conférer ainsi une valeur particulière.

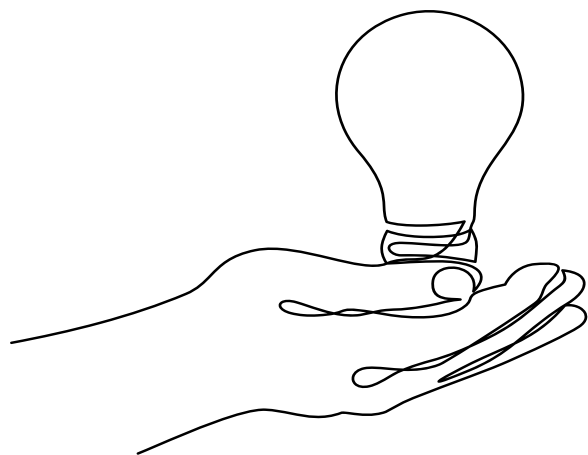
A noter que les réunions à l'extérieur peuvent présenter l'avantage de sortir la personne de son environnement habituel. De nombreux lieux peuvent être appropriés : association, médiathèque... Ces lieux peuvent souvent être mis à disposition gratuitement.

Enfin, le lieu doit être déterminé en tenant compte de sa situation géographique et de son accessibilité. Il s'agit en effet que les personnes puissent se déplacer facilement vers celui-ci et y être accueilli dans de bonnes conditions.

Quel jour et quelle horaire choisir pour les réunions de groupes ?

La question du jour et de l'heure à laquelle se tiendront les groupes n'est pas anodine dans la mesure où certains participants exercent ou sont amenés à exercer une activité professionnelle.

Il s'agit donc de **trouver une date qui puisse convenir au plus grand nombre (aussi bien les professionnels que les personnes) et éventuellement de trouver des solutions pour permettre aux personnes qui travaillent d'être présentes** (exemples : programmer les réunions sur des temps non travaillés, envisager avec l'employeur de libérer la personne une demi-journée par mois). **Pour les personnes qui travaillent, il faut éviter que cela leur provoque une surcharge de fatigue** ou de charge mentale qui pourrait nuire à leur envie ou à leur plaisir de participer ;



Quel budget prévoir ?

L'animation de réunions peut demander de disposer d'un **budget pour accueillir les personnes dans de bonnes conditions** (exemple : accueil café, déjeuner collectif ...) et éventuellement **d'acquérir le matériel d'animation nécessaire** (support de communication, matériel d'animation tels que des paperboards, des feutres, des post-it ...).

Un budget doit également être prévu pour **défrayer les personnes pour lesquelles la participation exigerait de se déplacer** jusqu'au lieu de réunion ou éventuellement louer une salle de réunion.

Le budget à prévoir variera en fonction de plusieurs paramètres :

- Du nombre de personnes conviées
- Du lieu de la réunion
- Du matériel qu'il est nécessaire d'acquérir
- Des actions prévues (exemple : une sortie ou un restaurant après la réunion pour fédérer le groupe)

S'il est difficile de prévoir à l'avance le budget qui sera consacré à créer et à faire vivre le groupe, celui-ci doit cependant être évalué à titre prévisionnel pour être présenté à la direction. (exemple : 20 Euros de frais de convivialité par réunion + deux sorties dans l'année pour 10 personnes à 20 Euros par personne = 640 Euros de budget par an).

3. Formaliser le plan d'action et une note de cadrage

Quelles formes peut prendre le plan d'actions ?

La création d'un groupe local de participation nécessite d'avoir préalablement défini les objectifs, la composition du groupe et les moyens qui seront nécessaires pour le créer et le faire vivre.

Une fois ces éléments définis, il est nécessaire de disposer d'une vision claire des différentes étapes de mise en œuvre du groupe local afin de pouvoir partager ces étapes avec l'ensemble des parties prenantes (direction, collègues, personnes accompagnées) et ainsi être en mesure de véritablement construire l'action.

Ces étapes peuvent être déclinées selon :

- **Un macroplanning** permettant d'avoir une **vue d'ensemble** de la création du groupe : cadrage du projet, mobilisation des participants, préparation de la première réunion du groupe...) **ainsi que les grands jalons** (réunions du groupe, point de cadrage ou d'étape avec les directions/les collègues ...).
- **Un planning détaillé** indiquant les **différentes actions à réaliser pour construire et animer le groupe de travail** (réunions de consultation des parties prenantes, création de la note de cadrage, construction des supports de communication, réunions collectives de mobilisation des parties prenantes...) en prenant soin **d'indiquer pour chaque action un responsable et une date limite de réalisation**.

Que faire figurer dans la note de cadrage ?

Au-delà du planning, il est recommandé de créer une **note de cadrage de l'action afin de formaliser les éléments constitutifs de l'action** : Contexte, personnes ciblées, plus-value attendue, descriptif de l'action de participation (lieu de réunion, fréquence des réunions...), moyens humains et matériels nécessaires, modalités de suivi des résultats produits + éléments budgétaires).

Même s'il est temporaire, **il est recommandé de donner un nom au groupe**. Ce nom doit être suffisamment explicite pour pouvoir communiquer sur sa composition et ses objectifs (exemples : comité consultatif des personnes accompagnées », « collectif pour favoriser l'accompagnement vers l'emploi » ...). Ce nom pourra, dans un second temps, évoluer en fonction du choix de ses membres.

La note de cadrage peut inclure un macroplanning prévisionnel pour donner une vue d'ensemble de ce qu'il est prévu de faire. En revanche, le planning détaillé doit être formalisé dans un outil spécifique (exemple : un tableur Excel ou un outil de gestion de projet) car il évoluera forcément avec le temps.

Comment faire valider le projet de création d'un groupe local de participation ?

Une fois formalisés, les éléments de cadrage doivent être présentés à la direction, étape obligatoire pour faciliter le bon déroulement du projet. Il s'agira notamment de **faire valider les objectifs et de s'assurer que les moyens nécessaires seront disponibles** pour mener à bien la création du groupe local et lui permettre de se maintenir sur la durée s'il démontre des résultats probants.

La présentation du projet à la direction **peut également être l'occasion de rediscuter des objectifs, des moyens envisagés ou des modalités de mise en œuvre**. Elle peut en ce sens s'apparenter à une étape de négociation ou de redéfinition du projet afin de **faire correspondre l'ambition du groupe local de participation et les moyens qui y seront consacrés**.



EXEMPLES DE PRATIQUES

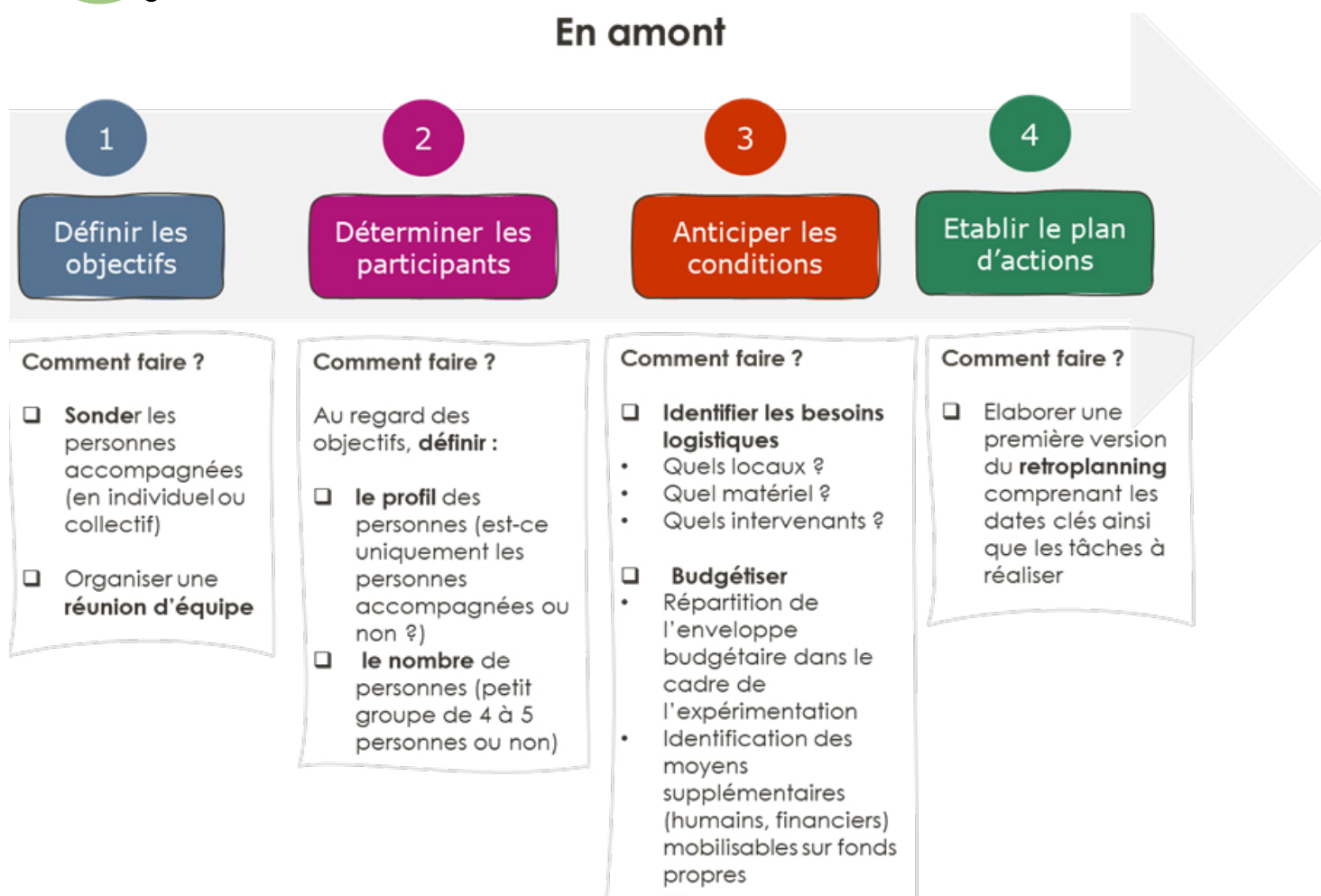


Illustration : Les actions à réaliser en amont de la création des groupes locaux de participation dans les DEA du Grand Est – Travail collectif mené en atelier

EN SYNTHÈSE !

- ☒ **Consulter les autres professionnels et les personnes concernées pour définir avec eux les objectifs du groupe local de participation** et ce que l'on peut en attendre pour les personnes et pour la structure
- ☒ **Définir précisément les personnes ciblées par** l'action de participation ainsi que la composition et la dimension du ou des groupes locaux
- ☒ **Lister les moyens nécessaires** pour organiser et faire vivre le groupe local en évaluant si possible **le temps et le budget nécessaire**
- ☒ **Déterminer un lieu qui soit approprié** en interne de la structure ou à l'extérieur de celle-ci
- ☒ Construire un plan d'actions permettant de **présenter les grandes étapes de la création du groupe local** de participation et de suivre sa mise en œuvre
- ☒ **Formaliser l'ensemble des éléments constitutifs de l'action dans une note de cadrage** précisant les éléments de contexte, les objectifs, les personnes conviées, les moyens nécessaires, les modalités de suivis des résultats produit et les éléments budgétaires.
- ☒ **Organiser une réunion de cadrage avec la direction** afin de présenter, d'ajuster et de valider le projet de création du groupe local de participation

PARTIE 2

MOBILISER LES PARTICIPANTS



1. Informer et convaincre

Comment mobiliser les participants ?

L'étape fondamentale de la constitution d'un groupe local de participation est la mobilisation des personnes ciblées afin qu'elles veuillent et qu'elles puissent participer aux réunions.

Cette mobilisation peut passer par :

- **Des temps individuels**, lors des rendez-vous avec les personnes accompagnées ou lors de rencontres informelles. Les temps de rencontre individuelle sont les plus à même de mobiliser les participants car ils permettent de les rassurer, de lever les freins éventuels à une participation (transport, peur de ne pas être à l'aise...) et d'étudier, avec chaque personne, ce qu'elle pourra apporter et ce qu'elle pourra retirer de sa participation au groupe. Les temps individuels peuvent être menés par les professionnels en charge de l'organisation du groupe local de participation mais il est préférable qu'ils soient réalisés par les professionnels qui accompagnent directement les personnes. Ceci demande d'avoir préalablement consulté les professionnels concernés et de les avoir convaincus de l'utilité de la démarche.
- **Des temps collectifs**, à l'occasion d'actions collectives programmées (si ce type d'actions existent dans la structure) ou à l'occasion de réunions collectives dédiées à la présentation du groupe local de participation. Les temps collectifs permettent de mobiliser plusieurs personnes simultanément et peuvent en cela représenter un gain de temps pour les organisateurs. Cependant, les temps collectifs ne peuvent pas se substituer à des temps individuels. Ils constituent plutôt une première étape dans la constitution du groupe local en permettant d'informer et de consulter les participants sur leurs attentes (voir « les différents niveaux de participation »).

Les temps individuels comme les temps collectifs permettent de présenter et d'ajuster l'action, et ses modalités de déroulement. **Ils sont donc également l'occasion de consulter les personnes afin de construire une action de participation qui corresponde le mieux à leurs attentes.**

En cas de difficultés à mobiliser les participants, une solution consiste à rendre obligatoire la première réunion (réunion collective ou participation à une réunion du groupe). Il ne s'agit pas de le faire sous la forme d'une injonction mais simplement de fixer le rendez-vous à la personne d'emblée. Cela permettra à la personne de rencontrer d'autres personnes et potentiellement d'avoir envie d'intégrer le groupe.

Enfin, pour dynamiser un groupe existant, il est également possible de **faire participer les membres actuels du groupe au « recrutement » de nouvelles personnes**. Il faut pour cela faciliter les rencontres entre les personnes accompagnées (en collectif ou en individuel) sans que cela ne soit trop chronophage pour elles.

Comment convaincre les participants ?

On distingue plusieurs sources de motivation pour participer à une action collective :

- **Des motivations individuelles de types affectives** (envie de faire des rencontres, de sortir de sa solitude, de se voir reconnu, besoin d'améliorer son estime de soi ...) **ou de types utilitaristes** (entretenir ou acquérir des compétences et des connaissances, se faire des relations utiles socialement ou professionnellement, enrichir son CV...)
- **Des motivations altruistes** : envie d'aider les autres, de se sentir utile socialement
- **Des motivations morales ou idéologiques** : volonté de défendre certaines valeurs et d'être actrice du projet social de la structure ou de la société d'une manière plus générale

Ces trois types de motivations peuvent être utilisés pour convaincre les personnes de participer au groupe local, chaque personne pouvant être plus ou moins sensible à certains arguments.

A noter que, **dans un premier temps, il est conseillé de mettre en avant la plus-value individuelle de l'action** (ce que la participation au groupe va apporter à la personne) plutôt que la plus-value collective (faire évoluer le dispositif d'accompagnement ou les modalités de fonctionnement de la structure) qui peut être plus difficile à percevoir pour la personne de prime abord.

Comment répondre aux réticences des personnes ?

Lors des rencontres avec les personnes, celles-ci peuvent exprimer un certain nombre de craintes ou de contraintes vis-à-vis de leur participation au groupe. Il est primordial d'évoquer celles-ci avec les personnes afin d'éviter qu'elles refusent de participer au groupe ou qu'elles acceptent de venir mais qu'elles ne se présentent pas le jour de la première réunion.

Sont présentés ci-après quelques arguments travaillés avec le groupe de référents Emploi accompagné ayant participé à l'expérimentation dans le Grand Est.

Je ne suis pas vraiment à l'aise d'intervenir en public...

- Vous n'êtes pas le seul / la seule à le penser
- Vous n'êtes pas obligé de vous exprimer à l'oral
- Il s'agira d'un petit groupe de personnes
- On vous transmet l'ordre du jour et on vous explique ce qu'on fera avant le jour j !
- On peut se préparer ensemble avant la rencontre

J'aimerais bien mais ça va être compliqué avec mon travail

- Le travail reste bien-sûr prioritaire
- Ces temps peuvent vous aider à faire une pause, à rencontrer d'autres personnes que vos collègues
- Est-ce possible d'en discuter avec votre employeur ? Avez-vous besoin que l'on prenne contact avec lui ?

Je ne veux pas critiquer la personne qui m'accompagne

- C'est de la critique constructive !
- On veut faire en sorte que l'accompagnement vous convienne mieux
- Cela fait partie du travail des professionnels de se remettre en question, il n'y aura pas de jugement

Je n'ai rien à dire, tout va bien !

- Justement ça nous intéresse ! C'est aussi fait pour savoir ce qui fonctionne bien et ce qui vous plaît le plus
- C'est important d'avoir tous les avis car le collectif peut aussi identifier d'autres sujets ou problèmes auxquels vous n'avez pas pensé

Je ne suis pas compétent je n'y connais rien...

- Vous êtes tout à fait compétent, vous êtes directement concerné c'est là que réside votre force
- On a besoin d'un dispositif plus proches de vos besoins, on peut difficilement savoir à votre place

Nous ne serons pas écoutés ça ne sert à rien

- Si nous créons ce projet c'est que nous avons envie que cela change quelque chose
- Nous avons impliqué tout le monde dans la démarche, la direction est au courant
- D'autres structures de la région créent ce projet, on va partager et comparer avec elles !

Illustration : les arguments travaillés avec le groupe de référents Emploi accompagné ayant participé à l'expérimentation dans le Grand Est – travail collectif mené en atelier

Quels supports de communication utiliser ?

Pour appuyer la mobilisation des personnes, des supports de communication peuvent être élaborés. Ces supports de communication seront utiles :

- **Pour informer les personnes** ou leur permettre de se rappeler des éléments qui auront été évoqués avec elles lors des entretiens individuels ou des réunions collectives ;
- **Pour informer les collègues** qui disposeront des informations utiles pour mobiliser les personnes qu'elles accompagnent ou simplement avoir connaissance du groupe local.

Les supports de communication peuvent prendre différentes formes, combinables les uns avec les autres :

- Des affiches ou des flyers
- Des vidéos
- Des « post » sur les réseaux sociaux
- Des courriels ou des courriers papiers
- Des SMS
- Des supports de présentation

Les supports de communication doivent être lisibles et attractifs. Ils ne doivent pas contenir trop d'informations. A noter que plusieurs supports peuvent être prévus avec différents niveaux d'informations (exemple : une affiche ou une vidéo très courte relayée sur fil de discussion avec les personnes et un support de présentation plus détaillé pour les collègues en charge de présenter l'action aux personnes accompagnées).

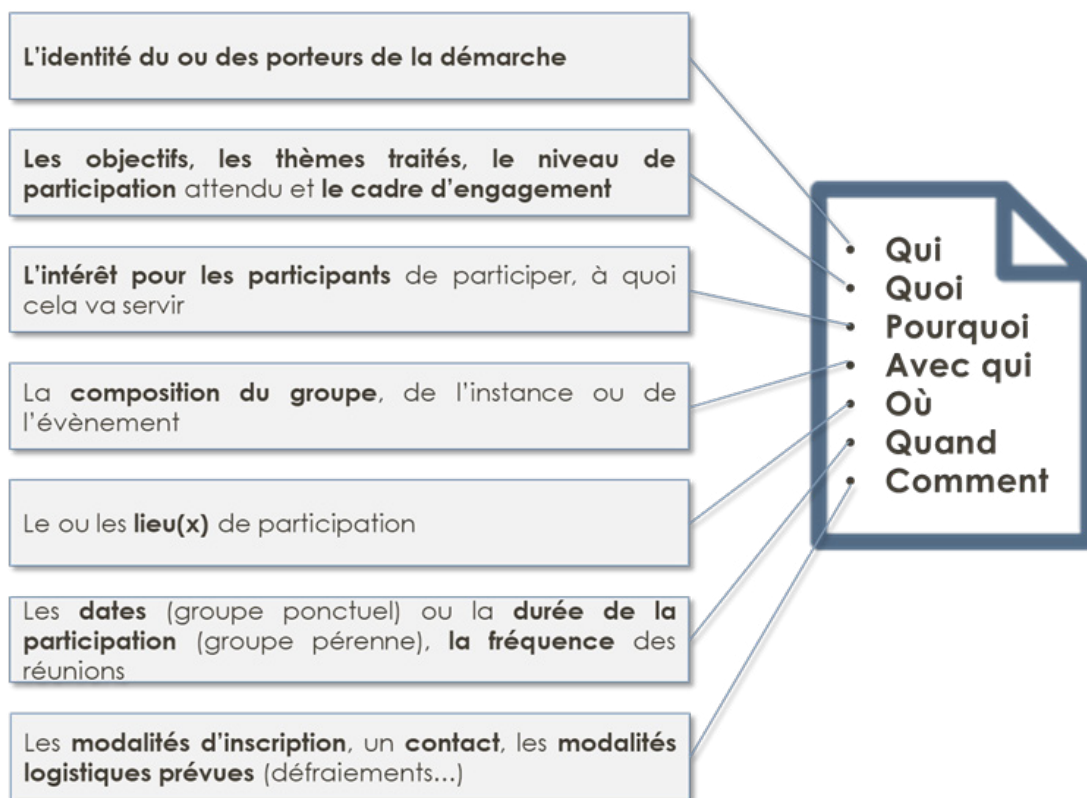


Illustration : les éléments pouvant figurer sur un support de communication

2. Prévoir les modalités logistiques

La phase de mobilisation des participants ne doit pas omettre les questions logistiques, celles-ci pouvant poser des difficultés aux participants et mettre en péril leur participation à court ou moyen terme.

Les modalités logistiques doivent donc être prévues en avance car elles nécessitent potentiellement de prévoir un budget dédié.

Différents éléments logistiques doivent être prévus :

- **Un lieu convivial et accessible aux personnes** (voir partie sur la construction de l'action de participation) ;
- **Des solutions pour permettre aux personnes de se déplacer.** Cela peut passer par un remboursement des frais de déplacement (billets de train, frais kilométriques) ou par une aide au déplacement (exemple : covoiturage avec un professionnel ou une autre personne accompagnées conviées à la réunion). Pour les personnes éprouvant des difficultés intellectuelles et/ou des difficultés à se déplacer, cette solution doit être privilégiée ;
- **L'organisation de l'accueil café ou de la pause déjeuner** pour faire des réunions du groupe des moments agréables qui donneront envie aux personnes de s'impliquer et favoriseront ainsi la qualité des productions du groupe local.

Choisir un lieu de rencontre adapté

- ▶ **Déterminer le lieu de rencontre en fonction des objectifs et du public ciblé** par le groupe local : dans la structure ou à l'extérieur de celle-ci
- ▶ **Garantir l'accessibilité du lieu** (notamment aux personnes à mobilité réduite)

L'organisation des déplacements

- ▶ **Garantir la transmission des informations pratiques aux participants** (plan d'accès, desserte en transports, coordonnées d'une personne en charge de l'organisation)
- ▶ **Faciliter les déplacements des personnes** (ex : accompagnement par les professionnels, système de covoiturage, réservation des billets de train...)

Favoriser la convivialité des rencontres

- ▶ **Prévoir un accueil café, une collation**
- ▶ **Aménager la salle de façon à favoriser les échanges** (cercle, petits groupes)
- ▶ **Garantir des temps de pause réguliers**, des temps d'échange informels

Anticiper les conditions de restauration

- ▶ **Prévoir des temps de restauration** au-delà d'une demi-journée de rencontre
- ▶ **Prendre en compte les différents régimes alimentaires**

Illustration : les éléments logistiques à anticiper pour favoriser le bon déroulement des réunions du groupe local de participation

Concernant plus spécifiquement le défraiement des personnes, plusieurs solutions peuvent être envisagées :

- **La prise en charge directe des dépenses** par les accompagnateurs, ce qui rassure les personnes mais qui nécessite un temps de gestion pour les professionnels de l'accompagnement
- **Le défraiement des participants :**
 - Via un système de forfait qui simplifie la gestion mais qui ne permet pas de maîtriser l'utilisation des fonds
 - Via un système de remboursement sur justificatif qui est plus complexe et nécessite une avance de frais pour les personnes mais qui permet de maîtriser l'utilisation des fonds

3. Préparer les personnes

Pourquoi préparer les personnes en amont de la réunion ?

Il est recommandé de préparer les personnes de manière individuelle ou en petits groupes (2 ou 3 personnes) afin de lever les difficultés individuelles qui pourraient se présenter et mettre en péril la venue de la personne ou son implication lors de la réunion (manque de compréhension du contexte ou de ce qui est attendu, difficultés à prendre la parole en public ...).

A défaut d'une bonne préparation, il existe un risque de tomber dans le travers de la participation alibi avec des personnes

qui auraient un sentiment d'inutilité, voire d'instrumentalisation, si elles n'ont pas la capacité d'apporter leur contribution lors des réunions.

Le manque de préparation va également dégrader la qualité des échanges et jeter le discrédit sur le groupe local de participation. Cette phase de préparation est donc primordiale. A noter qu'elle peut être concomitante de la phase de mobilisation évoquée ci-dessus.

Quels éléments évoqués avec les personnes lors de la préparation ?

Le tableau ci-après présente les différents objectifs des réunions de préparation ainsi que des arguments ou des pistes de solutions pouvant être présentés.

Exemples de ce qu'il est possible de faire:	
 Rassurer les personnes	• Fournir un contact en cas de besoin • Appeler les personnes avant la réunion pour s'assurer de leur présence • Accompagner la personne ou la faire participer avec des pairs
 Clarifier le contexte, les objectifs et le déroulement de l'action	• Informer sur le contexte du groupe local et ce qu'il cherche à faire • Préciser qui sont les autres participants • Expliquer les sujets qui seront abordés
 Présenter les objectifs et les attentes vis-à-vis de leur participation	• Indiquer quelles sont les finalités du groupe local • Préciser ce qui est attendu de la part des participants
 Identifier les besoins spécifiques des personnes	• Donner des conseils pour oser prendre la parole en public • Appuyer la personne pour qu'elle structure sa pensée • Identifier d'éventuels besoins d'adaptation pour permettre à la personne de participer pleinement aux échanges

Illustration : les éléments pouvant être présentés lors des réunions de préparation avec les personnes et les pistes de solutions pour répondre aux difficultés éventuelles

Ces éléments peuvent être utiles pour mobiliser les participants ou éventuellement les préparer en amont de la réunion si celles-ci ont déjà donné leur accord pour participer. **Cette étape de préparation est utile dans la mesure où elle sécurise la venue des personnes et leur permet de contribuer de manière plus active.** Elle est indispensable pour les personnes éprouvant des angoisses à l'idée de participer ou de s'exprimer au sein d'un collectif.

Attention, **la phase de préparation ne doit pas avoir pour finalité de donner le sentiment à la personne qu'elle doit devenir une experte des sujets qui seront évoqués dans les réunions du groupe.** Ceci pourrait décourager la personne ou être chronophage pour elle. En outre, cela mettrait en péril la recherche de « l'expertise du vécu. »



EXEMPLES DE PRATIQUES

**Votre Dispositif
Emploi Accompagné
a besoin de vous !**

Envie de

- faire entendre votre voix?
- contribuer à l'amélioration du dispositif?
- rencontrer des pairs?
- participer à un projet citoyen?

Muriel SCHEFFMANN
Conseillère Emploi Accompagné
Santé Mentale Alsace
14 rue Dr Manfred Behr
68250 ROUFFACH

Emploi Accompagné
dispositif national

La participation: késako?

L'objectif est de **construire collectivement** un dispositif qui **vous** ressemble (et vous rassemble). Il s'agit de vous donner la parole et de vous permettre de devenir **ACTEUR** des propositions et des décisions.

Participer au DEA, pour quoi faire?

Votre parole et votre expérience sont précieuses: vous avez beaucoup à nous apporter!

Vous pourrez rencontrer de nouvelles personnes et partager des moments conviviaux, échanger vos idées, et contribuer à créer le dispositif Emploi Accompagné de demain!

Votre participation au groupe de travail vous fera également acquérir des compétences valorisables auprès des employeurs.

Comment cela va-t-il se passer?

Groupe de participation

- 1 réunion par mois environ
- 8 participants (et aucune obligation à prendre la parole :)
- 14 rue Manfred Behr à Rouffach, Locaux du DEA ... et plus tard ailleurs, à Mulhouse par exemple
- Animation par Muriel Scheffmann et Hubert Marron (pair-aidant accompagné dans le cadre du DEA)
- Exemples de thèmes abordés: renforcer sa confiance en soi; l'intensité d'accompagnement; le feedback suite aux entretiens individuels; les différentes phases de l'accompagnement... À nous de les définir ensemble!

Information collective le 17/05 16h30-18h30

Intéressé(e)? Contactez Muriel !

DEA comme...

**Dispositif
Emploi
Accompagné**

IMAGINEZ LE DEA DE DEMAIN, VENEZ A NOTRE RENCONTRE !

DES IDÉES, DES ENVIES ? **19/05/22**
RDV À 14H
Avec Pauline, Lucien et Eric

**ECHANGEONS
AUTOUR D'UN CAFÉ
OU D'UN THÉ**
Nous vous attendons nombreux !

Faites nous part de votre réponse en remplissant le coupon !

DISPOSITIF EMPLOI ACCOMPAGNE

**Ensemble
faisons évoluer
le dispositif**

Si toi aussi tu veux être acteur de ton parcours
Rendez-vous au 1 rue Pertois 67100 Strasbourg
Lundi 25 Juillet 2022 à 14H
Pour un réunion d'information

N'HÉSITE PAS À TE RAPPROCHER DE TON RÉFÉRENT POUR EN SAVOIR PLUS

Illustration: exemples d'affiches réalisées par des référents Emploi accompagné ayant participé à l'expérimentation dans le Grand Est

POUR EN SAVOIR PLUS



Nom et prénom de la personne à contacter
Fonction occupée



Numéro de téléphone

REJOINS LE GROUPE LOCAL DE PARTICIPATION ET FAIS ENTENDRE TA VOIX !

TOI AUSSI, CONTRIBUE À FAIRE BOUGER LES LIGNES !



Participer au groupe local, ça sert à quoi ?



C'est un collectif de personnes accompagnées qui se réunit régulièrement pour participer à l'organisation du Service Emploi accompagné et échanger des conseils dans un cadre convivial.

L'avis des participants



Se réunir en petit groupe pour **discuter avec d'autres personnes** sur ce que l'on vit ou sur ce que l'on aimerait faire.



Donner son avis sur la manière dont se passe l'accompagnement (ce qui est bien et ce qui peut être amélioré) pour que ce soit encore mieux !



S'entraider, faire de nouvelles **rencontres**, et passer **un bon moment**



Proposer ses idées afin d'améliorer l'emploi accompagné !



Rencontrer de nouvelles personnes accompagnées et s'échanger des **conseils**



Discuter dans la bienveillance et la bonne humeur, **créer du lien** !



Prouver que **des perspectives existent** !



Ouvrir le champ professionnel !

Illustration : plaquette d'information réalisée à partir de propositions des personnes accompagnées

EN SYNTHÈSE !



Privilégier les temps individuels pour mobiliser les personnes et lever leurs freins à la participation.



Appuyer les temps individuels par des temps collectifs et des supports de communication.



Anticiper les besoins logistiques pour garantir la venue des personnes et le bon déroulement de la réunion. Un budget et un système de gestion des frais doivent être prévus.



Ne pas négliger la phase de préparation des personnes (en individuel ou en petit groupe) pour s'assurer qu'elles seront bien présentes et que leur participation sera utile pour elle et pour le groupe.



PARTIE 3

ORGANISER LES PREMIÈRES RENCONTRES



1. Accueillir les participants et faire connaissance

Comment favoriser la convivialité et mettre à l'aise les participants ?

Afin d'enclencher la démarche dans les meilleures conditions, **il est primordial de garantir un cadre convivial qui permettra aux personnes de repartir de la première rencontre avec un souvenir positif et l'envie de revenir au prochain rendez-vous.**

La convivialité passe notamment par le choix du lieu de rencontre (agréable, confortable, non stigmatisant, potentiellement différent du lieu où se déroule l'accompagnement habituellement...). Celui-ci peut évoluer d'une rencontre à l'autre, et être choisi par les participants.

Pour les rencontres du groupe local **il est également utile de prévoir un accueil café ou une petite collation voire un repas si la rencontre se tient près des heures de repas.**

Au-delà du choix du lieu et de l'organisation de temps de restauration, **mettre à l'aise les participants nécessite également de lever leurs interrogations** (voir illustration ci-dessous) ainsi que de **vérifier si des nouvelles contraintes ont apparues (contraires horaires, besoins particuliers...) entre la phase de mobilisation et le jour de la réunion.** Cette étape permettra à chacun d'entrer dans la séquence de manière plus sereine.



Illustration : Les questions récurrentes que se posent les participants auxquelles il est important de répondre

Quelles techniques d'animation privilégier pour forger le groupe ?

Pour aider les participants à faire connaissance mais également pour développer la confiance entre les membres et l'animateur, plusieurs techniques d'animation peuvent être utilisées dès la première rencontre. Elles sont à choisir en fonction de l'objectif :

- **Se présenter de façon ludique** : le portrait chinois, « deux mensonges une vérité », se présenter via son trousseau de clé, l'interview croisée...
- **Créer des liens au sein du groupe** : trouver le plus de points communs en un temps donné, le jeu de la ficelle, la carte de France...
- **Valoriser les participants et leurs compétences** : jeu des compliments, arbre à compétences...

Il existe de nombreux répertoires d'animation sur internet qui permettent de trouver des techniques d'animation adaptées à ces objectifs. Il est recommandé d'opter pour des animations simples qui ne demandent pas d'effort de compréhension. Si l'animation doit se dérouler en plusieurs étapes, expliquer les étapes les unes après les autres afin de simplifier au maximum la compréhension des consignes.

Dans le cadre de l'expérimentation auprès des Dispositifs Emploi accompagné du Grand Est, plusieurs répertoires ont été utilisés :

Répertoire d'activités brise-glace (Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques – CEDIP)

Animation participative mode d'emploi (Pôle Ressources Ville et développement social)

Livret outils : méthodes d'animation participative (Scicabulle)



Votre astuce pour avoir des consignes toujours claires lorsque vous lancez une séquence d'animation

« Oh ! C'est dur ça ! »

Partager aux participants, et dans cet ordre, les : Objectifs, les Consignes, un Exemple, la Durée, et pour finir, s'assurer de la Compréhension et de l'Accord de chacun.

Comment tirer profit des temps informels ?

A l'occasion de la première rencontre du groupe local, **il est important de laisser place à des temps informels et de tirer parti de ces quelques minutes pour que les participants puissent échanger ensemble.**

Ainsi, le trajet en voiture entre le lieu de rendez-vous du covoiturage et le lieu de la rencontre ou le temps de rangement de la salle après la clôture sont de nouvelles opportunités de forger le groupe.

En tant qu'animateur du groupe local, cela peut être utile **d'anticiper ces temps informels pour créer des liens entre les participants** (par exemple : évoquer des points communs, présenter des participants ayant un même projet professionnel...). Cela est d'autant plus facile si une préparation préalable a été réalisée avec les personnes.

2. Partager les objectifs et modalités de rencontre

Comment introduire le contexte ?

Les premières rencontres du groupe local sont l'occasion de (re)partager en collectif le contexte et les objectifs du groupe local ainsi que de répondre à toutes les questions qu'auront les participants.

A la différence de certaines démarches participatives, le groupe local peut choisir les sujets abordés et formats de rencontre. Les animateurs et animatrices ainsi que **les participants pourront faire évoluer cet espace au gré de leurs envies. Les premières rencontres sont donc l'occasion de faire évoluer ce qui était prévu en fonction des attentes des participants.**

Pour autant, **il est nécessaire d'apporter le plus d'informations possibles** (historique, objectifs poursuivis, moyens mobilisés...) **à l'aide d'un support de présentation** qui peut être le même que celui réalisé pour mobiliser les participants. Le support peut prendre différentes formes : PowerPoint projeté, plaquette, vidéo..., à vous de choisir lequel est le plus adapté au groupe.

Afin d'introduire le contexte, ne pas hésiter à d'abord interroger les participants sur ce qu'ils ont compris du cadre et des objectifs avant de dérouler la présentation. Cela permettra de jauger si les supports de communication et les discussions préalables ont été compris, et donc de les faire évoluer pour les futures rencontres.

Comment instaurer un cadre commun d'échanges et le faire respecter ?

La ou les premières rencontres du groupe local permettent également de définir le cadre d'échanges (règles de vie du groupe, canaux et moyens de communication entre les rencontres) **ainsi que les modalités pour le faire respecter** (rôle de l'animateur, vigilance du groupe...).

Les règles de vie du groupe peuvent faire l'objet d'un temps de travail dédié lors de la première rencontre, soit à partir d'une première proposition des animateurs soit à partir d'une page vierge.

Les règles de vie du groupe



- ✓ **Partager et construire ensemble** dans la **bienveillance**
- ✓ **Accepter les points de vue des autres** même s'ils sont différents
- ✓ Avoir un **regard positif** et ouvert même sans être d'accord
- ✓ Prendre la parole **en levant la main**
- ✓ **Respecter les autres** en ne les interrompant pas
- ✓ Il n'y a **pas de mauvaises questions !**

Illustration : Les règles de vie du groupe de la formation-action conduite auprès des référents Emploi accompagné dans le Grand Est



REGLEMENT : ATELIER COLLECTIF

- ▼ Respecter chaque personne présente
- ★ Etre ponctuel
- ◆ Respecter ses engagements
- ◆ Etre bienveillant envers tous les membres du groupe
- Ecouter chaque membre et ne pas lui couper la parole
- Ne pas juger quiconque
- ▼ Prière de couper la sonnerie du téléphone
- ★ Vouvoiement au sein du groupe. Tutoiement entre les personnes qui le souhaitent
- ▶ Si un sujet est trop sensible pour une personne du groupe, elle est autorisée à quitter la pièce et lorsque le sujet sera terminé, Valérie ou Eugénie invitera la personne à rejoindre le groupe

Merci !! 

Date :

Signature :

Illustration : Charte d'un groupe local construit avec les participants du groupe

Afin de faire respecter ce cadre de manière ludique, il est possible de mobiliser des techniques de régulation de la parole pendant les rencontres (bâton de parole, balle de parole, communication gestuelle pour définir un ordre de prise de parole...).

Pour aller plus loin, **il peut être envisagé de rédiger une « charte »** qui reprend par exemple : les valeurs et principes du groupe local, ses objectifs, son fonctionnement, les missions qu'endosseront les participants, la durée d'engagement...

3. Apporter des bénéfices individuels

Les premières réunions sont primordiales pour donner envie aux personnes de participer durablement au groupe. Il est donc important que les personnes puissent percevoir rapidement les bénéfices qu'elles trouveront dans leur participation.

Ce bénéfice passe par **le plaisir que les personnes éprouveront au contact du groupe** aussi bien dans les temps conviviaux que lors des ateliers de réflexion. Il peut également passer par **des activités axées sur l'entraide ou le développement de compétences individuelles.**

Ainsi, il est recommandé d'**inclure dans les premières réunions des séquences qui vont contribuer à forger le groupe** dans une ambiance conviviale (voir ci-dessus) et **apporter un bénéfice individuel** (exemples : réflexions collectives autour de difficultés rencontrées, jeux de rôle pour développer des compétences, partage d'expériences valorisant des réussites ...).

Ces séquences peuvent s'articuler avec des temps de réflexion collective centrées sur l'amélioration de l'accompagnement proposé. Ainsi, **les réunions peuvent être composées de séquences successives :**

- **Un temps informel et convivial**
- **Un temps d'introduction** (tour de table/météo du jour et/ou activité brise-glace)
- **Un temps sur la vie du groupe** (retours sur des activités réalisées, suivi des propositions en cours, programmation d'un temps convivial, point sur le recrutement de nouveaux participants...)
- **Un temps d'entraide ou de partage de conseils** sur un sujet choisi par le groupe
- **Un atelier de réflexion collective** (ex : pour améliorer l'accompagnement).
- **Un tour de table conclusif et de retour sur la réunion**

Durée	Séquence	Description
10 minutes	Point de situation / Météo du jour	Utilisation d'un outil type « Roue de l'humeur »
10 minutes	Icebreaker	Animation ludique pour faire connaissance, accueillir les nouvelles personnes et s'échauffer
15 minutes	La vie du groupe	Point sur la vie du groupe local (travaux en cours, sujets ou activités à réaliser, renouvellement des participants...)
30 minutes	Partage d'expérience	Atelier collectif sur l'emploi (accès ou maintien) mobilisant les expériences de chacun (pairaidance)
10 minutes	Pause	
40 minutes	Réflexion sur l'emploi accompagné	Atelier pour améliorer l'organisation et les méthodes de l'emploi accompagné / Préparation groupe régional
5 minutes	Ressenti suite à la réunion	Tour de table, « roue de l'humeur », « la pile » pour faire le point sur la réunion

Illustration : Le déroulement du groupe local idéal construit avec des participants

Les séquences doivent être structurées autour de questions concrètes et facilement appréhendables pour susciter la contribution de tous les participants.

Afin d'être les plus accessibles et notamment aux personnes avec des troubles du neuro-développement, il est conseillé d'organiser des réunions de courte durée et/ou avec des pauses régulières (exemple : toutes les 45 minutes).

4. Amorcer la réflexion collective pour améliorer l'emploi accompagné

Une fois que le groupe a pu faire connaissance, que le cadre a été défini et que les personnes ont perçu le bénéfice individuel que leur apporte le groupe, la réflexion collective va pouvoir être amorcée. **L'un des objectifs du groupe local est d'améliorer l'accompagnement vers et dans l'emploi : à l'échelle individuelle, à l'échelle du service voire à une échelle départementale ou régionale.**

Amorcer la réflexion lors des premières rencontres va permettre au groupe d'**identifier quels sont les sujets et thématiques que souhaitent traiter les participants** (par exemple : la relation avec son référent, la recherche d'emploi, l'accompagnement lorsque l'on est en emploi...) **et la façon dont ils souhaitent les traiter.** Cette étape permettra **de construire un premier calen-**

drier de travail qui pourra évoluer au fur et à mesure des rencontres.

Les sujets qui seront choisis pourront être proposés par la direction, par les professionnels (ceci peut apporter un premier cadre et démontrer aux personnes que l'on s'intéresse à leur avis) **ou par les personnes elles-mêmes** (ceci permet aux personnes de choisir des sujets qui les concernent directement).



EXEMPLE DE PRATIQUE

Lors d'un atelier réalisé à Nancy dans le cadre de l'expérimentation, différents sujets ont été travaillés en sous-groupes. **Ces sujets avaient été préalablement proposées par des personnes accompagnées et soumis à un vote.** Ont ainsi été choisis les sujets suivants :

- Les arguments à valoriser pour décider un employeur de nous embaucher
- Evaluer ses compétences afin de choisir le bon emploi
- Faire remonter nos propositions d'évolution de l'Emploi accompagné aux décideurs

Comment sonder les envies sur une séquence courte ?

L'animateur peut demander aux participants d'indiquer les sujets qu'ils souhaitent aborder ensemble sous la forme d'un brainstorm. Celui-ci peut être réalisé en deux étapes : une première étape de réflexion individuelle, permettant à chacun d'exprimer librement ses envies sans être influencé par les réponses des autres et une seconde étape de partage collectif. Une priorisation des idées peut être envisagée lors de la deuxième rencontre du groupe, en invitant chacun à voter pour ce qui lui semble prioritaire.

Attention, cette récolte d'idées n'est pas nécessairement à réaliser lors de la première rencontre du groupe local. Il peut être utile de consacrer les premières séances à l'interconnaissance et l'échange d'expériences.

Comment sonder les envies sur une séquence longue ?

Il est également possible de sonder plus en détail les sujets que le groupe local abordera :

INTERROGER LE RESSENTI DES PERSONNES VIS-À-VIS DE L'ACCOMPAGNEMENT ACTUEL :

Par exemple, interroger les personnes sur leur compréhension de l'accompagnement, ses apports pour elles, les possibilités d'amélioration...

Cette séquence peut être réalisée à l'aide d'un débat mouvant. L'animateur énonce plusieurs affirmations (« je rencontre suffisamment mon référent », « je sais comment mener ma recherche d'emploi de manière autonome », « les temps en collectif sont aussi importants pour moi que les temps individuels » ...) Les participants sont invités à se placer dans l'espace en fonction de leur avis : « d'accord » ou « pas d'accord ».

A partir des réponses recueillies, le groupe pourra identifier les sujets de travail prioritaires.

INTERROGER LES PERSONNES SUR LEUR VISION DE « L'ACCOMPAGNEMENT IDÉAL »

Cette séquence peut être réalisée à l'aide d'un brainstorm classique (les participants notent d'abord leurs idées à l'écrit puis partagent au collectif) ou en s'appuyant sur la création d'affiche (les participants sont divisés en sous-groupes, chaque groupe réalise un poster représentant l'accompagnement idéal en utilisant des mots, des dessins... A la fin chaque groupe présente à l'oral son travail)

Le groupe local pourra repartir des « conditions » de l'accompagnement idéal pour interroger la réalité de l'accompagnement et trouver des solutions pour atteindre l'idéal.

Le groupe local peut permettre de réfléchir à l'amélioration du service / la structure mais il peut également permettre de tester de nouvelles méthodes (en collectif ou en individuel) **pour favoriser le parcours des personnes accompagnées.**

En effet, le groupe peut choisir de consacrer des rencontres au développement de compétences particulières qui aideront les personnes dans leur projet professionnel (exemple : prise de parole en public), **à la création de liens** entre les parties prenantes du parcours d'insertion et d'emploi (exemple : convier les employeurs, familles et professionnels) à des simulations d'entretiens entre pairs, **ou encore mener des projets artistiques et culturels** (exemple : ciné-débat...).

Le groupe local peut également choisir de **présenter et promouvoir l'accompagnement auprès de partenaires ou de futurs bénéficiaires** (exemple : création de support de communication).

EN SYNTHÈSE !

- ☒ **Prendre le temps de forger le groupe** et mettre à l'aise les participants.
- ☒ **Ne pas négliger l'importance de la convivialité** et des formats ludiques au lancement du groupe local.
- ☒ **Partager et valider le cadre du groupe avec les participants** (objectifs, règles de fonctionnement...)
- ☒ **Croire en la capacité du groupe à construire une réflexion sur le long terme** qui produira des effets positifs pour l'accompagnement et pour les personnes qui en bénéficient



EXEMPLES DE PRATIQUES



Quels sont les objectifs de cette première rencontre ?

- Faire connaissance et découvrir les talents, créer du lien
- Définir le cadre et les règles de vie
- Sonder les idées (futurs thématiques travaillées, les attendus, le ressenti vis-à-vis de l'accompagnement...)
- Débriefing la première rencontre
- Fixer la date de la prochaine rencontre



Où se déroule-t-elle ?

- Un lieu adapté
- Des lieux extérieurs au service : au sein d'un GEM, au parc, au café, dans une médiathèque...



Qui anime ?

- Le référent Emploi accompagné
- Appuyé par un collègue
- Ou un pair-aidant
- Ou un professionnel tiers (exemple : psychologue)



Combien de personnes participent ?

- 5 à 8 personnes pour initier et sécuriser les personnes
- Parfois moins de 5 en fonction des besoins des personnes



Quelle est sa durée ?
A quelle heure a-t-elle lieu ?

- 2h00 avec une pause de 20 minutes ou deux pauses de 10 minutes
- Un repas avant ou après
- Sur les temps des ateliers collectifs

Illustration : La première réunion du groupe local, imaginée par les référents Emploi accompagné ayant participé à l'expérimentation dans le Grand Est



Illustration : Roue de l'humeur utilisé par un groupe en début de réunion pour s'exprimer sur son humeur au début et/ou en fin de réunion

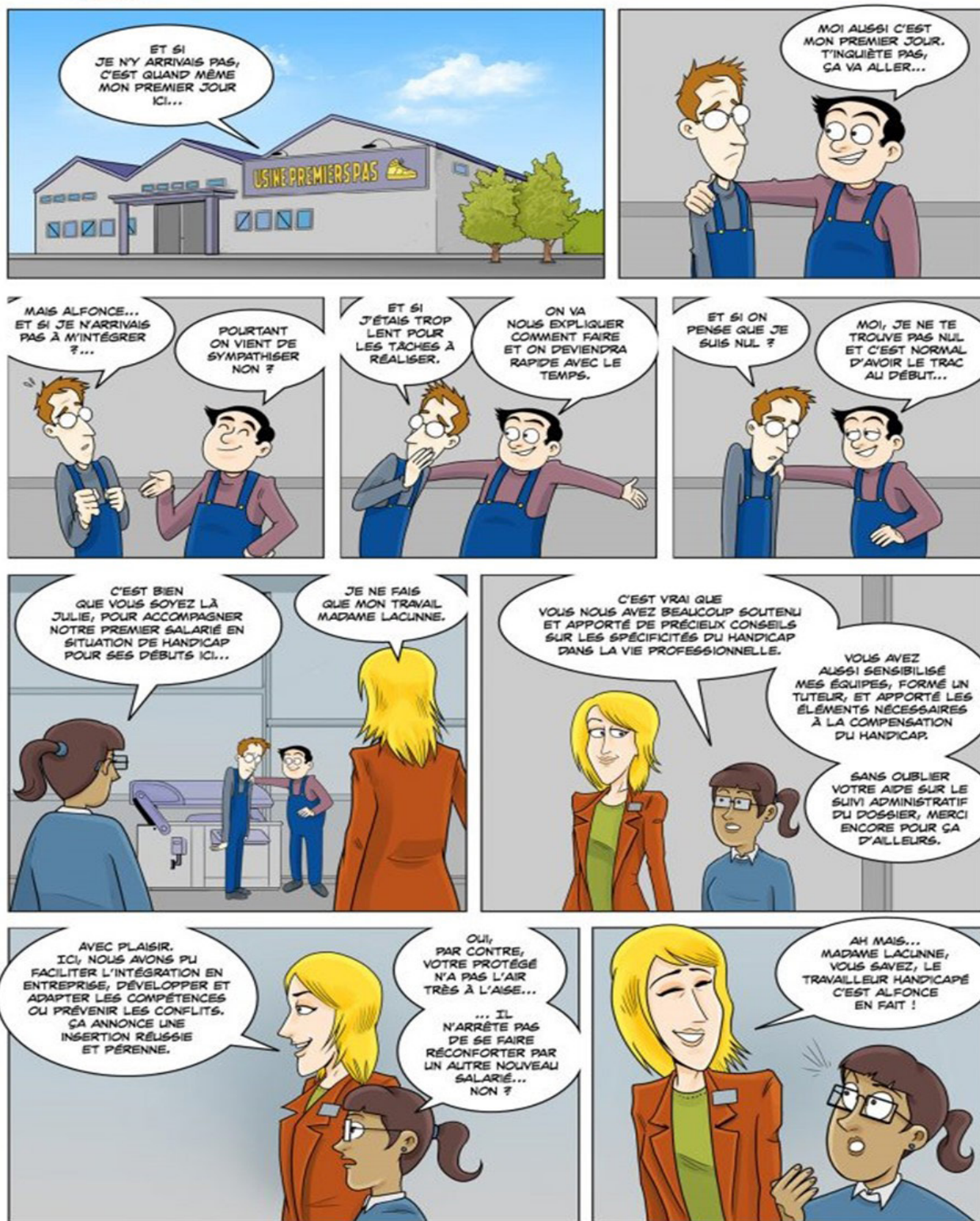


Illustration : Bande dessinée produite par l'un des groupes locaux pour présenter l'emploi accompagné et faire évoluer les représentations des employeurs

PARTIE 4

SUIVRE ET FAIRE ÉVOLUER L'ACTION



1. Animer le groupe local

Comment entretenir la dynamique du groupe et renouveler les techniques d'animation ?

Une fois le groupe local lancé, il est indispensable d'**entretenir la dynamique du groupe pour anticiper les événements qui vont faire évoluer le groupe** (départ de participants, changement de poste de l'animateur...) et **éviter une forme de lassitude chez les participants**.

Afin que l'action perdure et atteigne les objectifs fixés, plusieurs éléments sont essentiels :

- **Variation des sujets abordés** : le groupe peut traiter diverses thématiques (recherche d'emploi, lien avec l'employeur, équilibre vie professionnelle et vie personnelle...) afin de répondre aux envies de chacun. A moyen terme, le groupe peut aussi choisir de créer ponctuellement des sous-groupes en fonction des affinités thématiques.
- **Impliquer les personnes dans l'animation** : pour que les personnes soient actrices du groupe local, il peut être opportun de confier l'animation des rencontres aux participants. Par exemple, un binôme « tournant » choisi aura à charge de préparer et animer la rencontre, en s'appuyant sur l'animateur.
- **Convier des personnes extérieures** : la dynamique du groupe local peut aussi être renouvelée à l'aide de la contribution de personnes extérieures. Cela peut être des personnes ressources (pair-aidant, professionnels de l'accompagnement...) experts de sujets que souhaite traiter le groupe. Il peut aussi s'agir de convier l'entourage des participants (familles, employeurs...) afin de leur présenter les travaux voire de les associer.
- **Entretenir la convivialité et l'usage du ludique** : enfin, garantir la dynamique du groupe local revient également à soigner la convivialité et avoir recours au ludique dès que cela est pertinent (jeux, sorties...).

Tout comme les brise-glaces, **il existe de nombreuses techniques d'animation qui permettront de stimuler l'intelligence collective et de faire aboutir la réflexion du groupe local**. De nombreux répertoires existent, classant les techniques en fonction des objectifs poursuivis (identifier une problématique, faire émerger des solutions...).

En fonction des besoins, **le groupe local peut également créer ses propres outils d'animation**. Il peut tout simplement s'agir de **modifier une technique d'animation éprouvée pour l'adapter au vocabulaire et à l'imaginaire du groupe** (exemple : renoncer à la métaphore imagée pour être plus concret) **ou d'innover !**

Attention cependant à rester sur des méthodes d'animation ludique qui ne demandent pas des efforts de compréhension trop importants et ce notamment pour des personnes éprouvant des difficultés intellectuelles.

Parmi les activités préférées des personnes, on retrouve les jeux de société, les activités où l'on peut se déplacer (débat mouvant, world café, relais d'idées...) et les jeux de rôles.

Enfin, il est nécessaire de tenir compte des caractéristiques et des envies des personnes dans le choix des méthodes d'animation. A titre d'exemple, un des groupes expérimentés dans le Grand Est a choisi de baser son approche sur la médiation animale. La présence d'un chien (Plume) a donné lieu à la construction d'un jeu (le jeu de Plume) permettant d'aborder en douceur des questions pouvant être difficile à aborder spontanément par les personnes avec des troubles du spectre autistique.



EXEMPLES DE PRATIQUES



Illustration : Le jeu de Plume. Jeu de l'oie revisité facilitant les interactions entre les participants, décliné en plusieurs versions (ici, apprendre à se connaître)

Lettres	Me rend joyeux	Me rend triste	Me fait peur	Me met en colère	Que je trouve beau
	😊	😞	😱	😡	😊

Illustration : Le petit bac des émotions. Jeu utilisé par l'un des groupes pour être dans l'échange et apprendre à mieux se connaître

Comment gérer les situations difficiles ?

L'animation peut se heurter à des situations compliquées qui risquent à terme d'enrayer la dynamique du groupe.

Pour prévenir et gérer d'éventuelles situations conflictuelles, plusieurs actions doivent être mises en œuvre.

Tout d'abord, **s'assurer de pouvoir détecter une attitude négative ou un risque d'attitude négative au sein du groupe**. Pour cela, l'animateur (et éventuellement un participant en charge de la régulation si cela est nécessaire) observe le groupe et ses comportements verbaux et non-verbaux (postures, gestuelles, expressions faciales...)

Lorsqu'une attitude négative est perçue, une analyse de sa source est nécessaire : l'attitude négative est-elle liée à la discussion en cours ? à un mal-être du participant au sein du groupe local ? à une situation difficile dans laquelle se trouve la personne ?

L'animateur a plusieurs options pour **réagir sur le moment** :

- **Rappeler les règles du groupe** validées au lancement de l'action de participation
- **Proposer de reporter la discussion dans l'ordre du jour voire à la prochaine rencontre**
- **Soutenir individuellement la personne** dans sa participation, sans pour autant insister

Dans tous les cas, le groupe étant un miroir de l'animateur, celui-ci doit réagir de manière calme, positive et distancée.

L'animateur peut également réagir après la clôture **en engageant une discussion avant de quitter le lieu de rendez-vous** et/ou **en recontactant la personne avant la prochaine rencontre**.



Astuces pour traiter une difficulté en individuel : le DESIR

Décrire les faits, Exprimer ses sentiments, Suggérer des solutions, Indiquer les conséquences du changement et Rassurer la personne.

2. Exploiter les résultats obtenus

Pourquoi exploiter les résultats obtenus ?

Toute action de participation produit des résultats qu'ils soient directs ou indirects (voir la partie dédiée à l'évaluation ci-dessous). Exploiter les résultats du groupe local va permettre :

- **De valider les éléments auprès des participants** : ce point est primordial pour s'assurer que les résultats reflètent le vécu et les idées du groupe.
- **D'alimenter les réflexions** : l'action du groupe local s'inscrit dans un contexte plus large, et peut donc permettre d'appuyer des travaux en cours ou d'inscrire de nouveaux sujets que ce soit au niveau du service d'accompagnement ou auprès des partenaires extérieurs.
- **Faire un retour : aux participants voire au grand public** afin, d'une part, de rendre visible les travaux et inspirer d'autres acteurs, et d'autre part, de garantir un suivi des changements produits grâce au groupe local.

In fine, l'exploitation des résultats obtenus doit pouvoir améliorer le service d'accompagnement proposé. Cela est facilité dès lors que la direction ou d'autres décideurs ont été associés au moment de la construction du groupe local.

Comment exploiter les résultats ?

Afin d'exploiter les résultats produits, le groupe local peut s'appuyer sur différents supports :

- **Le compte-rendu**

C'est un support obligatoire mais souvent peu consulté. Pour s'assurer que chaque compte-rendu produit par le groupe local soit efficace, il devra répondre à plusieurs conditions :

être **G**raphique (schémas, photos...)

être **P**arlant (citations)

être **S**ynthétique (autrement dit : court ! il reprend seulement les idées clés, ordonnées de manière thématique et non chronologique).

Un compte-rendu lu est un compte-rendu envoyé **dans un délai raisonnable** et **via des canaux que tout le monde peut utiliser** :

- **La synthèse des échanges**

En complément du compte-rendu écrit, prévoir un temps de synthèse à chaque début de rencontre pour rafraîchir la mémoire des participants et informer ceux qui n'auraient pas pu participer.

- **L'outil de suivi de l'avancement du groupe local**

Dans le cas de démarches de participation amenées à se dérouler sur une séquence de plusieurs réunions, un outil de suivi d'avancement des travaux peut être utile.

Cet outil de suivi peut reprendre les différentes étapes de la démarche en indiquant, pour chaque étape, les principales conclusions des étapes précédentes.

- **L'outil / les outils de communication**

La production d'outils de communication peut être utile pour sensibiliser ou rendre plus digeste les principaux constats ou conclusions du groupe local.

Cette communication peut prendre différentes formes : une affiche, une plaquette, un livret ou journal de bord, un article de presse et autres productions artistiques qui peuvent impliquer les participants telles que des vidéos ou épisodes de podcast.

Il est également opportun de **prévoir des événements qui rythmeront la vie du groupe local.**

Il peut s'agir :

- **De réunions bilans avec les participants** organisées par exemple chaque année pour faire le point sur les travaux menés et évoquer les impacts de ces derniers sur les participants ainsi que le service d'accompagnement.
- **De réunions avec les parties prenantes** (collègues de la structure, partenaires impliqués dans l'accompagnement...) pour leur partager les travaux des participants – avec une potentielle implication de leur part dans cette rencontre.
- De façon plus ponctuelle, **de temps de communication « Grand public »** : qui peuvent être l'occasion de présenter plus largement le fonctionnement du groupe local et de valoriser ses apports. Ces temps peuvent permettre au groupe local de trouver des soutiens extérieurs permettant d'améliorer l'action (proposition d'appui logistique...).

Produire et valoriser des outils pratiques

- Si les productions du groupe peuvent prendre la forme de retours d'expériences ou de propositions d'amélioration, elles peuvent également se matérialiser par des outils pratiques utiles aux personnes accompagnées ou au dispositif d'accompagnement en lui-même.
- Ces outils peuvent être des vidéos, des plaquettes d'informations, des fiches pratiques prodiguant des conseils ...
- Une fois produits, ces outils doivent être diffusés afin qu'ils soient mis à profit tout en valorisant le travail des personnes qui ont contribué à leur réalisation.



3. Entretenir la dynamique du groupe

La mise à profit des productions du groupe

Pour que les membres du groupe local sentent que leur action est utile, il est nécessaire d'établir d'emblée les conditions de mise en visibilité des productions. Différents moyens peuvent être envisager :

- **Faire le lien avec les autres personnes accompagnées** pour les informer des activités proposées par le groupe (une visite d'entreprises, des ateliers sur le développement de compétences, un temps convivial) afin de permettre à d'autres personnes de profiter de ce qui sera mis en place par le groupe. Cela permettra également de donner envie à de nouvelles personnes de rejoindre le groupe.
- **Prévoir des temps d'interaction régulier avec la direction du service ou de la structure** pour échanger sur les propositions qui sont faites par le groupe. Cela peut passer par une représentation de membres du groupe aux instances de gouvernance ou, à l'inverse, par une participation régulière de la direction au groupe local.

Faire vivre le groupe en dehors des temps de réunions

Un groupe fonctionnera d'autant mieux si ses membres se connaissent bien et s'apprécient. Cela nécessite de **prévoir des temps conviviaux lors des réunions mais également de prévoir des interactions en dehors de celui-ci à l'occasion d'un déjeuner ou d'une sortie (visite d'entreprises, activités ludiques ...).**

Le groupe sera également renforcé par la **réalisation de travaux en dehors de celui-ci** (exemple : participation à une réunion de groupe au niveau régional rassemblant des personnes de différents groupes locaux) ou **l'utilisation d'outils numériques permettant d'échanger en dehors des réunions** en présentiel (ex : WhatsApp, Discord, visioconférence...).

Mobiliser et renouveler les participants sur la durée

La mobilisation des personnes demande une action constante dans la mesure où les personnes ne sont pas amenées à rester de manière durable dans le groupe. Certaines le quitteront par obligation (exemple : reprise d'un emploi), pour des problèmes de santé ou tout simplement par manque d'envie.

Par ailleurs, **le renouvellement du groupe va contribuer à apporter une dynamique et une énergie nouvelle** au groupe.

Il s'agit donc de **recruter de nouvelles personnes et de les accueillir progressivement dans le groupe** (voir partie sur l'organisation des premières réunions). Ce renouvellement peut être réalisé **auprès de personnes nouvellement accompagnées** (exemple : leur en parler systématiquement à leur entrée dans le dispositif d'accompagnement ou les inviter à une première réunion) ou **auprès de personnes qui n'ont pas encore participé** (exemple : en les conviant à un temps convivial pour donner envie de rejoindre le groupe).

Les participants au groupe peuvent contribuer à cette mobilisation permanente en témoignant lors de réunions collectives ou via une vidéo. Ils peuvent également en parler à d'autres personnes (cooptation).

Proposer des interventions extérieures

Des interventions extérieures peuvent contribuer à la dynamique du groupe.

Elles peuvent être réalisées par des spécialistes de certaines méthodes (exemple : médiation littéraire, troupe de théâtre Forum) ou par des personnes souhaitant consulter le groupe (exemple : employeurs, partenaires associatifs, direction, élus ...).

4. Evaluer pour progresser

Pourquoi évaluer ?

L'évaluation fait partie intégrante de toute démarche de participation dans la mesure où elle va permettre de prouver la plus-value de l'action tout en permettant de faire évoluer progressivement le groupe local dans ses modalités de fonctionnement

MESURER



Pour mesurer l'impact sur le service d'Emploi accompagné : Quels résultats directs ou indirects de la participation sur le service d'Emploi accompagné ?



Pour mesurer l'impact sur les personnes : leur participation à l'action a-t-elle contribué à développer leur pouvoir d'agir (lien social, autonomie, confiance en soi, montée en compétence) ?

AMELIORER



Pour améliorer progressivement la démarche : Détecter les points forts et les axes d'amélioration du groupe local de participation afin de l'améliorer

Illustration : Les trois grands objectifs de l'évaluation

Quelle méthode utilisée ?

Plusieurs méthodes d'évaluation peuvent être utilisées. Certaines consistent à mesurer les résultats une fois l'action terminée (**évaluation ex-post**) et d'autres à faire des comparaisons entre l'avant et l'après (**évaluation ex-ante/ex-post**). Ces méthodes seront particulièrement utiles pour démontrer scientifiquement la plus-value d'une action. C'est ce type d'évaluation qui a été mis en place par une évaluatrice indépendante dans le cadre de l'évaluation de l'expérimentation dans le Grand Est.

D'autres méthodes ont vocation à être utilisées au fil de l'eau pour faire progresser la démarche de participation. On parle d'évaluation in-itinéré. Cette méthode est particulièrement recommandée dans le cadre de la mise en place de groupes locaux sur la durée. Il ne s'agit pas en effet cette fois-ci de porter un regard externe sur la démarche mais plutôt de permettre aux professionnels en charge du groupe local de le faire évoluer.

Comment évaluer ?

La méthode recommandée dans le cadre des groupes locaux consiste simplement à repartir des objectifs et à les décliner en indicateurs mesurables. Cette déclinaison se fait à travers 3 étapes.

Illustration : Les trois étapes clés de la construction d'une évaluation



Les questions évaluatives vont permettre de formaliser l'impact attendu de l'action de participation :

- **LES IMPACTS DIRECTS SUR LE DISPOSITIF** : répercussions sur ce qui était visé par la participation. Les impacts directs sont en lien étroit avec les objectifs de l'action et doivent donc si possible être travaillés simultanément.



EXEMPLES

Le groupe local a-t-il pu permettre de faire évoluer les manières dont les personnes sont accompagnées ?

Le groupe local a-t-il permis de faire émerger des idées qui n'avaient pas été envisagées jusque-là ?

- **LES IMPACTS INDIRECTS SUR LE DISPOSITIF** : effets de bord positifs obtenus, sans forcément que cela ait été formulé comme objectifs de l'action de participation



EXEMPLES

Le groupe local a-t-il permis de faire évoluer les représentations de la direction ?

Le groupe local a-t-il contribué à améliorer les relations entre les personnes accompagnées et leur référent ?

- **LES IMPACTS SUR LA SITUATION DES PERSONNES QUI Y ONT PARTICIPÉ**. Ces effets peuvent être mesurés auprès des personnes concernées et potentiellement auprès des professionnels ou de leurs proches (exemple : parents de personnes accompagnées)



EXEMPLES

Le groupe local a-t-il permis aux personnes d'améliorer leur confiance en elles ?

Le groupe local a-t-il permis aux personnes d'acquérir de nouvelles compétences ?

En partant des questions évaluatives, des critères d'évaluation permettant de répondre aux objectifs vont être déclinés (exemples : les personnes participent aux réunions, Les personnes se déclarent plus en confiance, les référents qui accompagnent les personnes observe une amélioration dans la capacité des personnes à se maintenir en emploi ...).

Pour mesurer ces critères d'évaluations, des indicateurs doivent être construits. On distingue deux types d'indicateurs principaux :

- **Les indicateurs quantitatifs** : indicateurs mesurables tels que le nombre de participant à une réunion ou le nombre de propositions du groupe ayant influencé une évolution du service. La collecte de ces indicateurs demande la création d'un outil suivi de données et l'alimentation régulière de celui-ci.
- **Les indicateurs qualitatifs** : indicateurs qui se basent sur l'avis des parties prenantes (personnes accompagnées, professionnels ...). La collecte de ces indicateurs demande d'interroger les personnes à travers des entretiens individuels ou collectifs. Elle peut aussi passer par des questionnaires autoadministrés.



EXEMPLE DE PRATIQUE

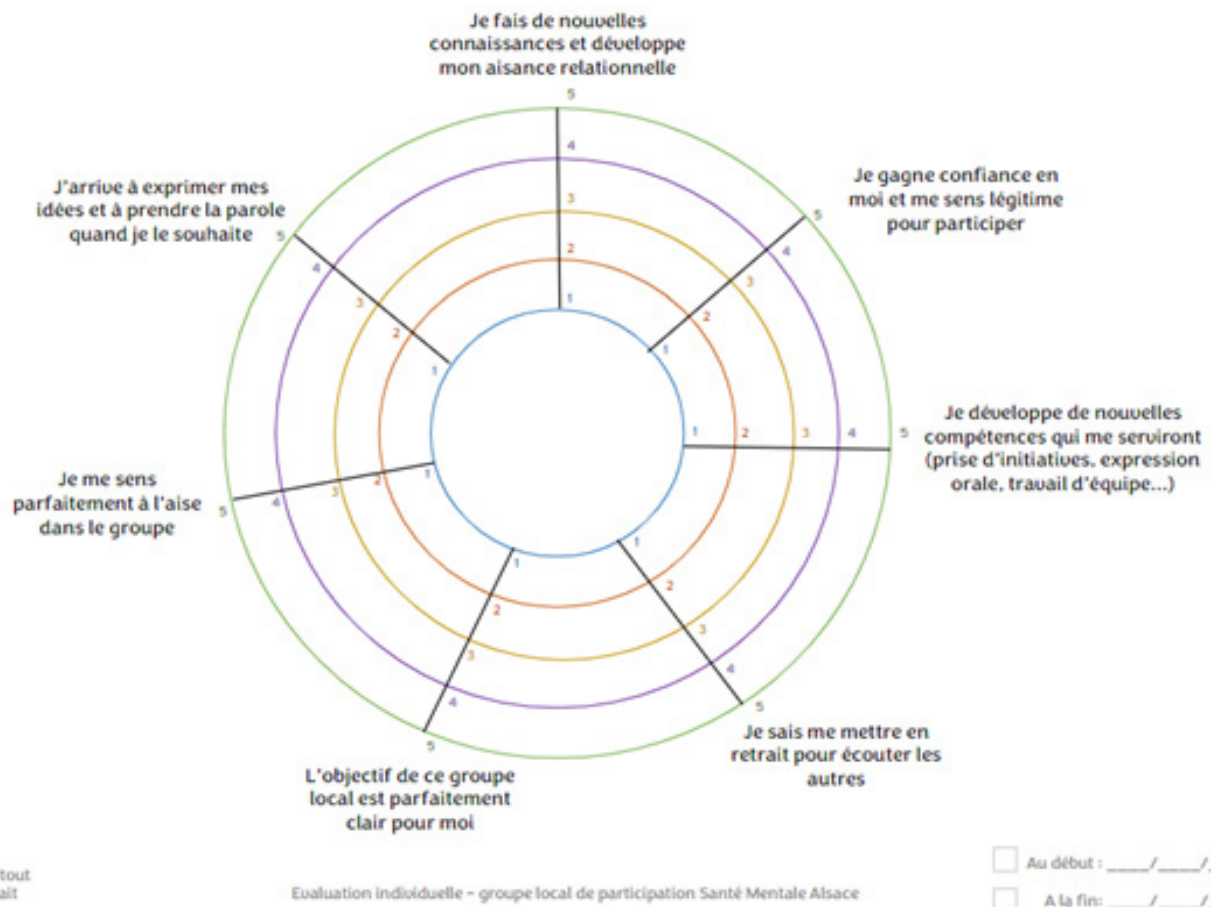


Illustration : Cible d'évaluation des participants vis-à-vis de ce que leur apporte le groupe utilisé dans l'un des groupes de l'expérimentation dans le Grand Est.

EN SYNTHÈSE !

- ☒ Prévoir de varier les sujets et formats du groupe local pour entretenir la dynamique
- ☒ Impliquer au fur et à mesure les personnes dans l'animation et sa préparation amont
- ☒ Ne pas négliger la restitution des résultats (réunion bilan, synthèse, communicante...) et prévoir le suivi (compte-rendu)
- ☒ Prévoir de varier les sujets et formats du groupe local pour entretenir la dynamique

CONTACT

Simon Roussey

simon.roussey@solidarites-actives.com



Agence
nouvelle des
**solidarités
actives**

Publication réalisée avec le soutien de :



Publication réalisée dans le cadre d'une expérimentation portée par :



Association Marguerite Sinclair