



Agence  
nouvelle des  
**solidarités  
actives**

**Février 2025**

# Expérimentation des interventions collectives inspirées des thérapies cognitives- comportementales (TCC)

## Rapport d'évaluation

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

Rapport réalisé par l'Agence Nouvelle des Solidarités Actives (Simon Roussey et Manon Coulangue) sous la supervision du Professeur Bernard Pachoud (Université Paris Cité), avec l'appui de la Professeure Tania Lecomte (Université de Montréal), du Professeur Marc Corbière (Université du Québec à Montréal) et de Charles-Edouard Giguère (Centre de recherche de l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal).

Projet réalisé avec le soutien de :



Avec la collaboration de :



# Sommaire

<b>I.</b>	<b>Présentation de l'expérimentation et du dispositif d'évaluation</b>	<b>4</b>
1)	Les objectifs de l'expérimentation	4
2)	Le déroulement des interventions de groupe	4
3)	La mise en œuvre des interventions dans le cadre de l'expérimentation	5
4)	L'évaluation de l'expérimentation	5
a.	Le volet quantitatif de l'évaluation	5
b.	Le volet qualitatif de l'évaluation	7
<b>II.</b>	<b>Synthèse de l'évaluation</b>	<b>8</b>
<b>III.</b>	<b>La mesure d'impact des interventions</b>	<b>10</b>
1)	Résultats mesurés sur l'accès et le maintien en emploi	10
2)	Résultats mesurés sur l'appropriation de la méthode TCC par les participants	11
3)	Résultats mesurés sur l'estime de soi en tant que travailleur	12
4)	Résultats mesurés sur les symptômes anxieux et le niveau de dépression	13
<b>IV.</b>	<b>L'impact perçu par les personnes et les professionnels</b>	<b>15</b>
1)	Impact sur le bien-être des personnes	15
2)	Impact sur l'accès et le maintien en emploi	18
a.	Pour les personnes sans emploi avant les ateliers	18
b.	Pour les personnes en emploi avant les ateliers	19
3)	Impacts des ateliers sur l'accompagnement individuel	20
a.	Impact des ateliers sur la relation avec le conseiller	20
b.	Impact des ateliers sur les pratiques professionnelles	21
<b>V.</b>	<b>Discussion</b>	<b>23</b>
<b>VI.</b>	<b>Conclusion</b>	<b>25</b>
<b>VII.</b>	<b>Annexe 1 - Utilité des différents ateliers proposés dans le cadre de l'intervention</b>	<b>26</b>
1)	L'avis général des personnes sur l'animation des ateliers	26
2)	Ce que retiennent les participants des ateliers	27
3)	L'avis général des personnes sur le contenu des ateliers	28
4)	Les points forts des ateliers selon les personnes	29
5)	Les axes d'amélioration des ateliers selon les personnes	30
6)	La plus-value des différents ateliers selon les personnes	31
a.	Atelier 1 : Gérer le stress au travail	32
b.	Atelier 2 & 3 : Reconnaître et modifier mes pensées vis-à-vis du travail	33
c.	Atelier 4 : Surmonter les obstacles liés à ma réinsertion professionnelle	34
d.	Atelier 5 : Mes forces et mes compétences au travail	35
e.	Atelier 6 : Accepter les critiques et affirmation positive de soi au travail	36
f.	Atelier 7 : Avantages et inconvénients de la divulgation du trouble mental	37
g.	Atelier 8 : Mettre en place une stratégie pour faciliter ma réinsertion professionnelle	39

7) Avis des personnes sur un renouvellement possible de l'intervention .....	39
<b>VIII. Annexe 2 – Evaluation de la formation par les conseillers .....</b>	<b>41</b>
1) Rappel du contenu et du déroulé de la formation.....	41
2) La satisfaction des participants sur le contenu de la formation .....	41
3) La satisfaction des participants sur le déroulé et les supports utilisés .....	42

# I. Présentation de l'expérimentation et du dispositif d'évaluation

## 1) Les objectifs de l'expérimentation

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**<sup>1</sup> en proposant des interventions de groupe inspirées des Thérapies Comportementales Cognitives (TCC) au sein des Dispositifs d'Emploi Accompagné (DEA).

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 bénéfices attendus des interventions collectives étaient les suivants :

- Une meilleure **compréhension de soi, de ses besoins** ;
- Une meilleure **capacité à exprimer ses besoins, en particulier** au collectif de travail ou à l'employeur ;
- Un **renforcement de l'estime de soi** et de son **sentiment d'utilité** ;
- Une meilleure capacité d'argumentation pour **solliciter des aménagements du poste de travail** ;
- Une amélioration de la **confiance à trouver un emploi** ;
- Une amélioration du **bien-être au travail**.

Ces bénéfices doivent avoir un impact sur la capacité des personnes à **trouver un emploi, à se maintenir en emploi** et à **augmenter le nombre d'heures de travail effectuées par semaine**.

## 2) Le déroulement des interventions collectives

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

- **Atelier 1** : Gérer le stress au travail
- **Atelier 2 & 3** : Reconnaître 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** : Avantages et inconvénients de la divulgation du trouble mental en milieu de travail
- **Atelier 8** : Mettre en place une stratégie pour faciliter ma réinsertion professionnelle

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

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

---

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

### 3) La mise en œuvre des interventions dans le cadre de l'expérimentation

Les interventions collectives ont été proposées au sein de **7 dispositifs d'Emploi accompagné** et animées par 7 binômes de conseillers en Emploi accompagné. Les **14 conseillers ont été formés** en décembre 2022 par une **équipe canadienne dirigée par Marc Corbière** et suivis tout au long de la réalisation des interventions collectives entre mars 2023 et juillet 2023.

Au total, **14 groupes ont été constitués** (deux par structures). Chaque groupe rassemblait entre 5 et 8 personnes. **Au total, plus de 90 personnes ont bénéficié de l'intervention** lors de sa phase expérimentale.

### 4) L'évaluation de l'expérimentation

L'évaluation, supervisée par le **Pr. Bernard Pachoud**, spécialiste de l'évaluation des dispositifs d'accompagnement des personnes ayant des troubles psychiques, a démarré par la **co-construction du protocole d'évaluation avec des professionnels des personnes accompagnées** à l'occasion de réunions organisées début 2023, avant le démarrage des interventions collectives.

L'évaluation a démarré dès le lancement des interventions collectives. L'évaluation a été menée selon une méthode mixte associant un volet qualitatif et un volet quantitatif.

#### a. Le volet quantitatif de l'évaluation

Le volet quantitatif de l'évaluation a été réalisé en comparant sur un an, l'évolution de la situation des personnes faisant partie d'un groupe expérimental, ayant bénéficié de l'intervention collective (**groupe expérimental, N=7**) et l'évolution de la situation de personnes suivies dans d'autres dispositifs d'Emploi accompagné (**groupe témoin, N=7**).

Le volet quantitatif de l'évaluation a été réalisé à travers **des remontées de données régulières** de la part des personnes accompagnées et de leur conseiller. Elles ont été initiées dès le lancement des ateliers :

- **Au démarrage des ateliers pour les personnes du groupe expérimental** (entre mars et mai 2023) pour connaître la situation de départ des personnes (T0) ;
- **Lors du recrutement des personnes de la part des structures** (entre avril et juin 2023) **pour les personnes du groupe témoin**. Ceci afin de mesurer une évolution dans le temps et potentiellement des écarts sur l'évolution des situations entre les personnes du groupe expérimental et les personnes du groupe témoin (ex. obtention et maintien en emploi).

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
  - Obstacles à l'insertion/réinsertion au travail et sentiment d'efficacité pour les surmonter
  - Motivation à retrouver un emploi ou à s'y maintenir
  - Qualité de vie au travail (relations au travail et sentiment de bien-être au travail)
  - Symptômes cliniques : anxieux et dépressifs
  - Aménagements du poste de travail et soutiens naturels
- **Des fichiers de suivi (un par structure)** à remplir par les professionnels chaque mois, ou à chaque événement survenant dans la vie professionnelle des personnes qu'ils accompagnent (nouvel emploi,

nouveau contrat, évolution du volume horaire, fin de contrat, arrêt de travail). Ceci afin d'apporter une réponse aux questions suivantes :

- *Les ateliers permettent-ils de trouver plus facilement un emploi ?*
- *Les ateliers permettent-ils de se maintenir plus longtemps en emploi ?*

**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** (T1) ou 3 mois après le premier questionnaire pour le groupe témoin.
- **6 mois après le début des ateliers** (T2) ou 6 mois après le premier questionnaire pour le groupe témoin.

Les informations ont été collectées et analysées par l'Ansa en collaboration avec Charles-Édouard Giguère, analyste statisticien du centre de recherche de l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal (CR-IUSMM).

**L'analyse des données a été réalisée à partir d'un échantillon de 92 personnes appariées** (46 personnes pour le groupe expérimental et 46 personnes pour le groupe témoin).

Les échantillons ont été constitués afin qu'ils soient très proches au regard de différents critères à T0 :

- Pourcentage de personnes en emploi
- Sexe, Age et type de handicap (trouble du psychisme exclusivement)
- Niveaux d'anxiété ou de dépression supérieurs ou égaux à 5 (seuil niveau clinique à partir duquel la situation d'une personne demande un suivi minimal), la symptomatologie pouvant impacter l'obtention et le maintien en emploi.

Variables	Niveau	Échantillon Témoin (n=46)	Échantillon expérimentation (n=46)
Age (Moyenne)		41,87 (9,83)	43,54 (10,19)
Sexe	Femme	28 (60,90%)	26 (56,5)
	Homme	18 (39,1%)	20 (43,5)
Type d'handicap	Troubles du psychisme	46 (100,0%)	46 (100,0%)
T0 PHQ-9		11,54 (5,42)	10,57 (5,89)
	T0 GAD-7	9,80 (5,69)	10,78 (5,22)

Figure 1 : Comparaison des caractéristiques des échantillons expérimental et témoin

### Un biais de sélection possible

Il est à noter que, malgré la constitution d'échantillons aux caractéristiques proches, il demeure un biais dans la constitution des deux échantillons dans la mesure où la participation à l'expérimentation a été proposée par les structures d'Emploi accompagné sans tirage au sort préalable. **Il en résulte un biais de sélection :**

Pour l'échantillon expérimental, les ateliers ont été proposés aux personnes en **ayant le plus besoin, c'est-à-dire rencontrant les difficultés les plus importantes ;**

Pour l'échantillon témoin, les personnes devaient simplement saisir des questionnaires. Il est possible que ce soient **les personnes les plus autonomes (et potentiellement rencontrant des difficultés moins importantes)** qui aient été conviées par les structures du groupe témoin à prendre part à l'expérimentation ;

Ce biais induit des résultats potentiellement moins favorables dans le groupe expérimental à ce qu'ils auraient pu être sans ce biais de sélection.

### *b. Le volet qualitatif de l'évaluation*

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 DEA.** Les personnes ont été interrogées à la fois en individuel (deux entretiens par visites) 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.

Au sein de ce rapport, les éléments les plus souvent évoqués (par plus de la moitié des répondants) sont signalés par le pictogramme : 



## II. Synthèse de l'évaluation

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

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

Pour les personnes en emploi à T0, on note **un meilleur taux de maintien en emploi à T1 avec un taux de maintien de 77%** pour les personnes de l'échantillon expérimental contre 66,7% pour les personnes de l'échantillon témoin. **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. Ce dernier résultat peut s'expliquer par le biais de sélection évoqué ci-dessus dans la partie présentant le volet quantitatif de l'évaluation.

D'autres évolutions en lien avec le bien-être des personnes ont été mesurées à l'issue de l'expérimentation. On notera ainsi **une amélioration de l'estime de soi en tant que travailleur** (score en augmentation pour l'échantillon expérimental et en légère baisse pour l'échantillon témoin) et une baisse des symptômes anxieux et dépressifs plus rapide pour l'échantillon expérimental. On note cependant des résultats beaucoup plus marqués à T1 (3 mois après le début 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.**

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

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

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

Pour les personnes qui étaient en emploi au lancement des ateliers, **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.

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

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

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

### III. La mesure d'impact des interventions

#### 1) 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 est 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)<sup>2</sup> 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, **28.61% 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'issue des ateliers (T1) pour les participants aux ateliers** contre 66.7% pour les participants du groupe témoin. Le rapport de chance est de 1.68.
- 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. Ceci correspond à un rapport de chance de 0.59. 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	21,98%	1,82	28,61%	1,99
	Échantillon témoin	13,42 %		16,75 %	
Personnes en emploi au lancement de l'expérimentation	Échantillon expérimental	77,13%	1,68	70,42%	0,59
	Échantillon témoin	66,67%		80,22%	

Figure 2 : Pourcentage de personnes en emploi dans les échantillons expérimental et témoin

<sup>2</sup> 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.

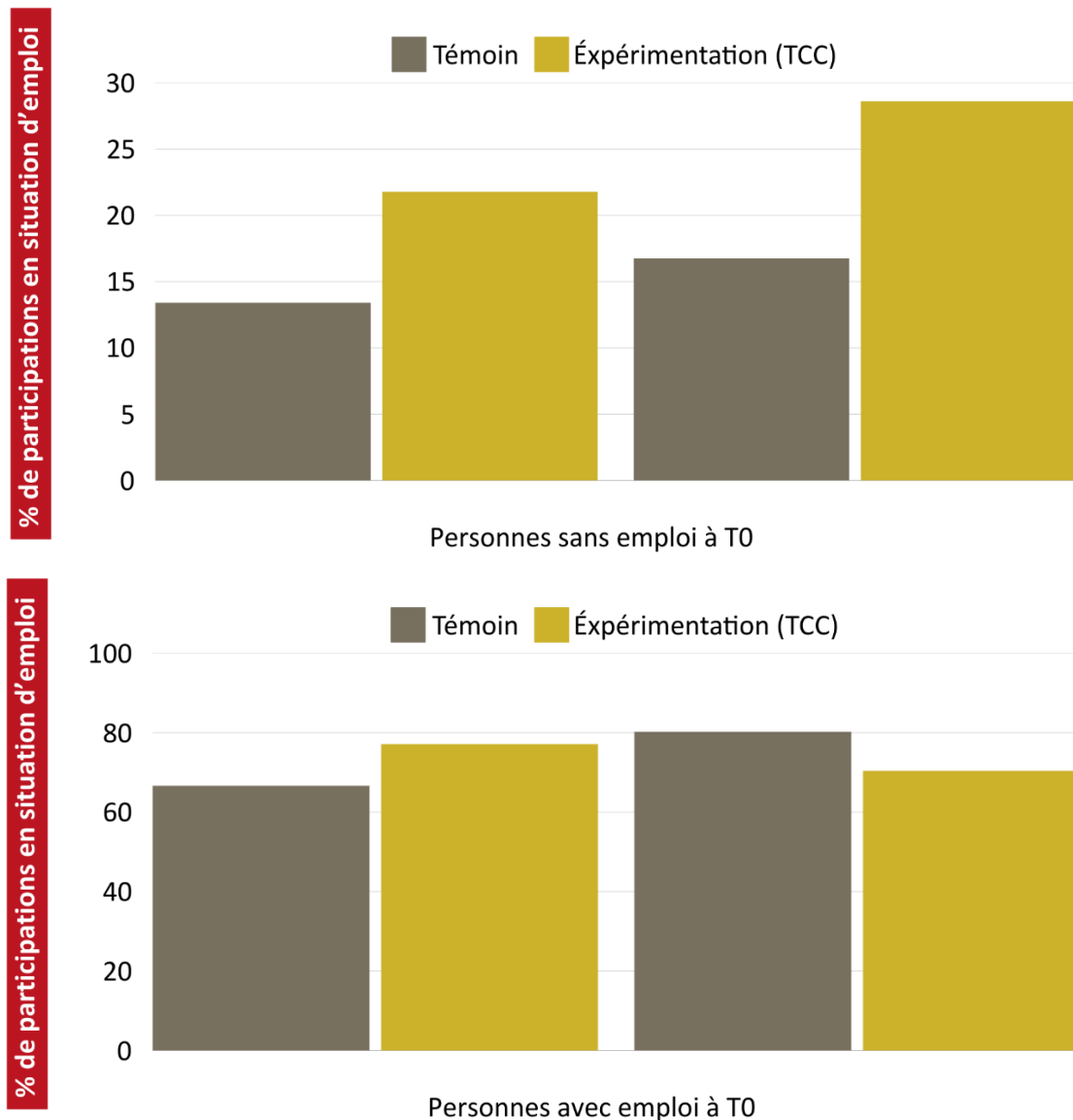


Figure 3 : Illustration graphique du pourcentage de personnes en emploi dans les échantillons expérimental et témoin

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

Le questionnaire « Choix face à la Thérapie Cognitive Comportementale »<sup>3</sup> 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

<sup>3</sup> Greenwood, Sweeney, Williams, Garety, Kuipers, Scott, Peters.

- 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 4 : Evolution des scores d'autoévaluation et de satisfaction pour les échantillons expérimental et témoin

### 3) Résultats mesurés sur l'estime de soi en tant que travailleur

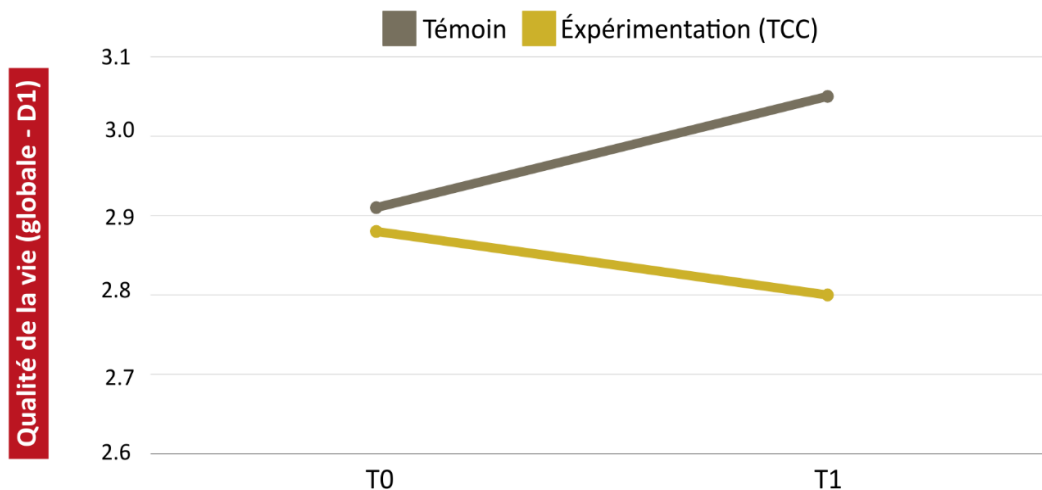
L'estime de soi est un facteur important facilitant le retour et le maintien en emploi.

Le questionnaire « Estime de soi en tant que travailleur »<sup>4</sup> présente 10 énoncés permettant de mesurer l'estime de soi en tant que travailleur. La mesure est proposée sous la forme d'un score allant de 1 (très mauvaise estime de soi) à 4 (très bonne estime de soi).

Le tableau ci-après présente les scores moyens obtenus par les deux échantillons avant (T0) et trois après le début des ateliers (T1).

	Score à T0	Score à T1
Echantillon expérimental	2,83	2,98
Echantillon témoin	2,81	2,72

<sup>4</sup> Corbière, Lanctôt, Sanquirgo, Lecomte (2009)



Figures 5 : Evolution des scores d'estime de soi pour les échantillons expérimentaux et témoin

**Le score moyen obtenu sur l'échantillon expérimental à l'issue des ateliers est plus élevé que le score obtenu sur l'échantillon témoin sur la même période.** On mesure une évolution positive de l'estime de soi à T1 (3 mois après la fin des ateliers), pour l'échantillon expérimental alors que cette évolution est négative pour l'échantillon témoin<sup>5</sup>.

Par ailleurs, on mesure aussi que **le nombre de personnes dont l'estime de soi s'améliore est plus important au sein de l'échantillon expérimental :**

- Entre le début des ateliers et 3 mois après la réalisation de ceux-ci, 54% des personnes de l'échantillon expérimental améliorent leur estime de soi en tant que travailleur contre seulement 39% dans l'échantillon témoin
- Entre le début des ateliers et 6 mois, ce pourcentage est de 68% pour l'échantillon expérimental contre 42% dans l'échantillon témoin

#### 4) 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)<sup>6</sup> : 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.

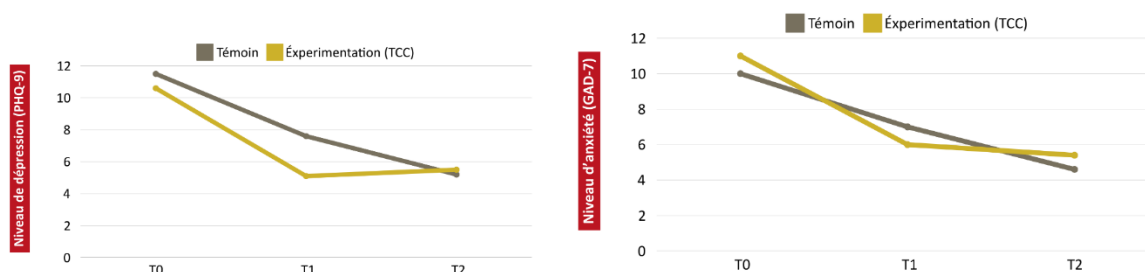
<sup>5</sup> La taille d'effet (d de Cohen) est de **0.15** pour le groupe expérimental, ce qui correspond à une petite taille d'effet ( $d < 0.20$ ). Pour le groupe témoin la qualité de vie a légèrement diminué au T1 ce qui correspond à une taille d'effet de **-0.09** ce qui est une petite taille d'effet ( $d < 0.20$ ).

<sup>6</sup> Pfizer. (s.d.-a). Welcome to the Patient Health Questionnaire (PHQ) Screeners.

Lors de l'expérimentation, il a été mesuré une baisse des symptômes anxieux et dépressifs pour les deux échantillons<sup>7</sup>. 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
<b>Patient Health questionnaire (PHQ-9)</b>	Échantillon expérimental	10.6	5.1	- 5,5	5.5	- 5,1
	Échantillon témoin	11.5	7.6	- 3,8	5.2	- 5,9
<b>Generalized Anxiety Disorder (GAD-7)</b>	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 6 : Evolution des symptômes dépressifs et anxieux pour les échantillons expérimental et témoin



Figures 7 : Illustrations graphiques de l'évolution des symptômes dépressifs et anxieux pour les échantillons expérimental et témoin

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.

<sup>7</sup> 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.

## IV. L'impact perçu par les personnes et les professionnels

### 1) Impact sur le bien-être des personnes

#### L'avis des personnes interrogées

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 utile » et 9 personnes estimaient qu'ils avaient été « assez utile ». Aucune des 26 personnes interrogées en collectif estimaient que les ateliers avaient été « peu utile » ou « pas utile ».

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 ses émotions** (fondement des démarches inspirées des TCC) ;



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

- Une meilleure capacité à **gérer son stress** lors de situations potentiellement anxiogène ;



*« 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 analysé 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 **qualité de communication avec l'entourage** (proches, famille) ;



*« Avant j'étais froid avec mes parents, et maintenant je communique plus, parfois je restais à côté 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. Ça 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 FIPHP 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 interrogé

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 bénéfices 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 complètement 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 aidés 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)».*

## 2) Impact 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.

### a. Pour les personnes sans emploi avant les ateliers

#### L'avis des personnes interrogées

##### 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. »*

*« On voit clairement qu'il y a une progression... Pour toutes les personnes qui ont participé. »*

*« De façon générale, une vraie remobilisation, qui se traduit de différentes façons »*

- Une amélioration de la **confiance en soi**. ★
- Une **prise de conscience de ses qualités** au travail ;



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

- Une **contribution pour affiner son projet professionnel** ;
- Une **diminution de la peur du travail** ;
- Une capacité à **mieux gérer son 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 ».*

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

#### L'avis des professionnels interrogés

##### 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
- 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.

#### *b. Pour les personnes en emploi avant les ateliers*

#### **L'avis des personnes interrogées**

Question posée : *Ces ateliers vous ont-ils 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 est 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. »*

- 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 ».*

*« 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 ».*

- 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 interrogés**

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, événement inattendu survenant chez l'employeur) ; ★



*« 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) ».*

- **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 ».

« Mieux se connaître. Identifier ses besoins. Savoir parler de sa situation. Diminuer le stress. Savoir mieux appréhender certaines situations grâce aux situations étudiées en groupe (difficultés rencontrées et levier de solutions)».

« 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) ».

- Interactions avec les collègues ;



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

### 3) Impacts des ateliers sur l'accompagnement individuel

#### a. Impact des ateliers sur la relation avec le conseiller

##### L'avis des personnes interrogées

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 interrogés

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, **certaines 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 interrogés

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 ».*

### *b. Impact des ateliers sur les pratiques professionnelles*

#### **L'avis des animateurs des ateliers interrogés**

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 leur pratique professionnelle.

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 interrogés**

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 ».*



## V. Discussion

### **Les bénéfices apportés par les interventions collectives inspirées des TCC**

Les interventions collectives inspirées des TCC ont pour objectif de permettre 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 capacités des personnes à reprendre un emploi et à s'y maintenir durablement. Les personnes qui ont participé 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 interventions collectives inspirées 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 »<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> En anglais, « Supported Employment + » ou « SE+ ».

### **La plus-value des actions collectives inspirées des TCC en complément de l'accompagnement individuel**

L'animation des ateliers à partir de situations au travail permet aux personnes d'identifier les interprétations possibles des scènes quotidiennes au travail et de travailler collectivement sur les émotions ressenties par chacun. Cette partie de l'approche méthodologique, permet aux personnes, dans un premier temps, d'identifier les difficultés rencontrées au travail et de détecter les signaux de stress ou d'anxiété.

Le travail collectif mené par la suite pour imaginer des interprétations alternatives, des solutions et des stratégies d'adaptation permet d'aboutir à une meilleure gestion des situations rencontrées (entretien, interaction avec les collègues, prise de décision sur le dévoilement de sa condition de santé, prise de parole en public) et des émotions ressenties (exemple : stress au travail, peur).

Apporté par le cheminement collectif inspiré des TCC et l'intégration d'un accompagnement collectif au sein de l'Emploi accompagné, les ateliers aboutissent à une amélioration de la confiance en soi et une meilleure socialisation des participants.

Enfin, l'ensemble de ces effets mesurés conduisent à une rapide remobilisation des personnes, souvent accompagnée d'une augmentation du dynamisme de la personne dans son accompagnement individuel. Cela peut provoquer un effet « rebond » chez certains participants, avec une diminution de l'expression des symptômes et une amélioration générale pendant et à l'issue des ateliers.

### **Des effets mesurés plus importants à court terme**

Les effets des ateliers inspirés des TCC sont importants à court terme (T1, 3 mois après le démarrage des ateliers) mais ils semblent s'atténuer à plus long terme (T2, 6 mois après le démarrage des ateliers).

Cela est observé sur les taux de maintien en emploi à 6 mois (des résultats moins favorables pour l'échantillon expérimental) et sur les résultats mesurés sur l'appropriation de la méthodologie de la Thérapie Cognitive-Comportementale (TCC) par les participants.

Toutefois, cette observation est à nuancer du fait du biais de sélection évoquée dans la présentation du volet quantitatif de l'évaluation, les participants de l'échantillon expérimental rencontrant potentiellement des difficultés plus importantes en raison d'une moindre autonomie. Ces résultats demanderaient donc à être confirmés par une méthode expérimentale avec assignation aléatoire des personnes dans les échantillons expérimentaux et témoins.

Ce constat suggère par ailleurs qu'il pourrait être intéressant de proposer aux personnes des ateliers supplémentaires ou d'autres formes de temps collectifs au-delà de la période de réalisation des ateliers afin de maintenir la dynamique à plus long terme. A ce titre, de nombreuses personnes ont fait part de leur souhait de bénéficier de temps collectifs réguliers à l'issue des ateliers.

## VI. Conclusion

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'essai 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 peuvent 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'essai 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'essai, 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'essai 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'essai 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.

## VII. Annexe 1- Utilité des différents ateliers proposés dans le cadre de l'intervention

### 1) L'avis général des personnes sur l'animation des ateliers

Question posée : *Comment avez-vous vécu l'animation des ateliers ? Etiez-vous à l'aise ?*

Résultat des sondages réalisés en atelier : **Très à l'aise : 19, Assez à l'aise : 8, Pas à l'aise : 1**

Dans leur grande majorité, les personnes se sont senties très à l'aise lors des ateliers. Parfois intimidant au départ, le groupe se forme petit à petit et permet aux personnes participantes de se sentir de plus en plus à l'aise au fil des ateliers.

Certains facteurs contribuent à rendre les participants à l'aise :

- **Le rapport de confiance avec les animateurs** et leur conseiller qui leur a conseillé de participer au groupe ;



*« Au début, il y a besoin d'être rassuré, d'avoir quelqu'un qui crée la confiance (quelqu'un que l'on connaît déjà) ».*

*« Quand on avait du mal à répondre, les animateurs venaient nous aider individuellement, ils nous prenaient à part ».*

- **La bienveillance et la décontraction** apportées par les animateurs (sort du cadre formel) ;



*« On se sent de plus en plus à l'aise au fil des ateliers : on connaît mieux le groupe ».*

*« Une expérience très positive de la constitution d'un groupe dans lequel s'est développé la confiance mutuelle, le sentiment que les règles sont respectées, qu'on peut être soi-même ».*

- **Des animateurs avec des personnalités différentes** (lorsque c'était le cas, ce point a été mentionné spontanément par les personnes interrogées) ;



*« S'ils avaient eu le même caractère (les animateurs), cela se serait moins bien passé. Au-delà de la complémentarité, le fait de pouvoir s'appuyer sur l'un ou l'autre des animateurs permet d'être à l'aise avec l'un d'entre eux, en fonction de son caractère ».*

- **La convivialité des réunions** (lieu, temps de convivialité) ;



*« Il y avait de l'humour quand il y avait des situations un peu compliquées. C'était bienveillant ».*

- **Connaissance des autres participants** (peut être utile de participer avec quelqu'un que l'on connaît déjà, si cela est possible et souhaité par la personne) ;



« La stabilité du groupe permet d'être à l'aise. C'est entraînant, ça donne envie de venir ».

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

- **La méthode des tours de table** (en commençant par les personnes les plus à l'aise) qui permet aux participants les moins à l'aise de trouver des idées à exprimer en s'inspirant de ce qui a été dit.



« Parfois, je n'étais pas à l'aise pour trouver des exemples ou des choses à dire pour les exercices. Heureusement qu'il y avait le tour de table pour donner des idées ».

**Certaines personnes se sentent naturellement moins à l'aise et il s'agit donc de leur accorder une attention particulière.**



« Le groupe était sympa mais je n'étais pas à l'aise. Il a fallu que je fasse des efforts pour me dépasser ... Ma conseillère était près de moi, c'est rassurant. L'autre conseiller a bien détendu l'atmosphère ».

« Quand j'allais prendre la parole, tout le monde me regardait et ça je n'aimais pas beaucoup. Mais à la fin ça allait mieux. Comme (les animateurs) prenaient le temps de m'aider individuellement, c'était bien. Sinon, je pense je n'aurais pas pu ».

## 2) Ce que retiennent les participants des ateliers

Question posée : *Qu'avez-vous fait lors de ces ateliers ?*

Quand on interroge les personnes lors des entretiens individuels sur ce qu'elles ont fait lors des ateliers, ce qu'elles en retiennent, elles mettent d'abord en avant **l'aspect opérationnel des ateliers** (faciliter l'accès et le maintien en emploi à partir du partage de l'expérience des participants et des mises en situation pratique) et **la force du collectif**.



« Les ateliers sont basés sur notre vécu, sur notre expérience. »

« On a travaillé sur des situations ciblées sur l'emploi (gestion des appréhensions pour aller en emploi, gestion des émotions sur le lieu de travail). Il s'agissait de choses pratiques pour trouver un emploi ou se maintenir en emploi ».

« On parlait de thématiques différentes à chaque atelier : le stress, nos symptômes, de la manière de les gérer. Il y avait à chercher dans nos souvenirs dans l'emploi pour trouver des expériences, en parler entre nous et rechercher des solutions à mettre en place ».

Ils évoquent également **la mise à disposition d'outils et de méthodes permettant d'ancrer de nouvelles aptitudes à long terme**.



« Ce que j'ai le plus aimé, c'est le tableau des TCC. J'ai beaucoup de croyance dans ma tête et le tableau m'a aidé à faire évoluer mes croyances. Permet de voir la différence entre ses pensées et la réalité ».

« Ce qui me reste, c'est la question des croyances, il y avait autant de croyances que de gens dans la réunion, et les aménagements de poste aussi ».

« Les solutions, elles ne sortent pas pendant l'atelier, mais plus tard. On se dit ah mais oui j'ai vu ça, j'ai compris ça et du coup je trouve des solutions ».

« C'est aussi utile d'avoir le livret pour pouvoir faire face à certaines situations. Un support que je garde précieusement ».

### 3) L'avis général des personnes sur le contenu des ateliers

Question posée : *Avez-vous trouvez que les sujets abordés étaient intéressants ?*

**Résultat des sondages réalisés en atelier** : **Très intéressants : 25, Assez intéressants : 2, Pas très intéressants : 0**

**Les personnes ont un avis très positif sur le contenu des ateliers.** Les principaux motifs de réussite des ateliers sont les suivants :

- **En phase avec les problématiques rencontrées par les participants** (exemple : gestion du stress, des croyances et des émotions). Des sujets concrets, en phase avec le vécu et les attentes des participants ;



« Quel que soient les sujets, les anecdotes abordées, c'était toujours juste. Les questions tombaient bien dans la cible ».

« Moi j'ai bien aimé, parce qu'on retrouvait dans toutes les situations des états que j'ai connues. J'ai retrouvé plein de sujets qui me parlent ».

- **La méthode d'animation** (et la **formation des animateurs**) facilite l'**expression du plus grand nombre**, y compris les personnes les moins à l'aise pour s'exprimer en public ;



« Tout le monde a pu participer, même les personnes les plus discrètes ».

- **Des études de cas qui permettent de se projeter sur sa propre expérience.** Certaines personnes se retrouvaient bien dans les situations abordées ;



« Avoir des situations concrètes, on a tous vécu des expériences difficiles et là on pouvait voir ... ça a fait caisse de résonance, les expériences des autres sur mes propres expériences ».

- **Le fait d'être en collectif permet de normaliser sa propre situation** et d'apprendre des autres en partant de leurs expériences
- **Une plus-value opérationnelle qui permet de trouver des solutions** (exemple : aménagement du poste de travail), même si certaines personnes estiment que l'environnement de travail est moins bienveillant que le groupe ;



« On a fait des exercices de groupe, on faisait une analyse et puis on en parle en groupe. Des cas pratiques ».

« Une solution de contournement de la difficulté. Mais parfois c'était compliqué de mettre en place, dans la réalité ce n'est pas aussi facile qu'en atelier. Le collectif n'est pas aussi bienveillant dans la vraie vie ».

## 4) Les points forts des ateliers selon les personnes

Question posée : *Qu'est-ce que vous avez bien aimé ?*

Lors des entretiens individuels, quand on pose une question libre sur ce que les personnes ont bien aimé (sans donner d'exemples), **toutes les personnes abordent spontanément la plus-value d'être en groupe** :

- **Le plaisir et la plus-value d'être en groupe** (normalisation, échanges d'idée) ;



*« C'est le fait de parler en groupe, ça permet, ça m'a permis de reprendre confiance en moi. J'étais dans une spirale de perte de confiance... Des conseils à donner, des conseils à prendre »*

*« Être avec des gens qui ont les mêmes problématiques, parce qu'on peut partager et s'identifier aux autres. »*

*« Faire tous les exercices en individuel ce serait moins enrichissant qu'en collectif. Le collectif ça change tout. »*

- **L'ambiance, la convivialité et la bienveillance** au sein du groupe ;



*« Tout ! J'ai apprécié l'ambiance, par rapport au groupe, la bienveillance, le fait que ce soit chaleureux ... ».*

*« On peut parler de ses expériences. Je me suis sentie écoutée par rapport au stress au travail et "croyance au travail. Les « remarques faites au travail », c'est ce qui m'a le plus apporté ».*

*« Le fait d'énoncer des règles de respect et qu'elles soient respectées au sein du groupe, en particulier les temps de paroles et aussi le droit de ne pas s'exprimer ».*

- **Les temps informels en dehors des ateliers** ;



*« Le côté collectif, que chacun apporte son point de vue, et le temps d'échange autour d'un café ».*

Certaines d'entre-elles vont évoquer **la qualité des sujets abordés** et **l'impact direct des ateliers** (voir avis général des personnes sur le déroulement et le contenu des ateliers, présentés ci-dessus).

- **L'aspect concret des sujets évoqués.**



*« Tous les thèmes abordés étaient intéressants. La dynamique du groupe, plaisir à retrouver les personnes du groupe ».*

*« L'échange avec les autres sur le partage de notre expérience et voir qu'on n'est pas tout seul à rencontrer certaines problématiques ».*

- **La plus-value directe ressentie**, celle-ci étant variable d'une personne à une autre (confiance en soi, gestion du stress, croyances au travail, qualités au travail).



*« Tout cela a été très bénéfique moralement et physiquement car j'ai retrouvé ma confiance en moi et de mes compétences je le vois dans le travail fait et réalisé au quotidien. »*

D'autres personnes mettent en avant la **qualité des animations** (respect des règles de bienveillance, interactivité lors des animations) et le format des ateliers.

Enfin, **concernant les outils utilisés, et en particulier le guide participant, les avis sont très positifs.**



## 5) Les axes d'amélioration des ateliers selon les personnes

### Question posée : *Qu'est-ce que qui pourrait être amélioré ?*

Dans certains focus groups, des axes d'amélioration ont été proposés par les participants pour améliorer les ateliers. Ces **axes d'améliorations sont de différentes natures**.

Certains sont **liés à des difficultés de compréhension pour certaines personnes** :

- **Difficile pour certaines personnes de se projeter sur des cas pratiques** éloigné de leur propre situation



*« Parfois les cas ne sont pas très adaptés à nos propres situations ... Pour certains, il a fallu forger d'autres exemples. »*

- Possible de **forger d'autres exemples qui correspondent plus à la situation des personnes** du groupe



*« Ça c'était un peu compliqué, j'étais un petit peu perdu, parce que c'était compliqué. Il y a eu des séances avec des exemples de personnes : et je ne me reconnaissais pas dans la situation. »*

- Attention à **bien préciser les termes utilisés et notamment les acronymes** (ex : TCC)



*« Un peu de confusion dans les termes utilisés (acronymes TCC utilisés pour dire plusieurs choses). »*

*« Parfois dans le texte il y avait des expressions québécoises. Donc il fallait traduire. »*

*« Certaines questions étaient un peu dures, à un moment il y avait un mot que je ne comprenais pas. Il faut éviter les mots en anglais. »*

- **Complexité de certaines séances** (en particulier les ateliers relatifs à la gestion des émotions, voir ci-après)



*« C'était bien, on a travaillé tout ce qui était croyances, réactions. Mais il y a eu des choses pas faciles à comprendre »*

**Certains sont liés à des aspects purement cosmétiques**. Une personne estime notamment qu'il faudrait améliorer la **couverture du guide** car elle est un peu austère.



*« Il faudrait peut-être améliorer la couverture car elle est un peu triste. Avoir quelque chose de plus gai, de plus coloré »*

Cet avis est partagé par certains professionnels qui suggèrent **une mise en page plus agréable, plus de variété dans les supports** (exemple : des BD à la place du texte) et l'utilisation de la vidéo, quand cela est possible.



*« Globalement l'outil est bien, il faut juste des petites adaptations ... Peut être varier les supports d'un atelier à un autre, comme une BD à la place d'un texte par exemple. »<sup>9</sup>*

*« Le côté texte à lire ça a un côté un peu scolaire. »*

---

<sup>9</sup> Une BD a été produite au Canada sur la santé mentale : <https://www.santementaletravail.ca/bd-retour-au-travail/>

« On n'a pas utilisé les vidéos par ce qu'on n'avait pas le matériel pour, mais on pourrait les utiliser dans une prochaine session. »

Interrogés individuellement, c'est **la question de la mise en pratique qui revient souvent comme un axe d'amélioration possible de la formation**. Certains souhaiteraient ainsi **introduire des jeux de rôles ou de nouvelles mises en situation pratique** dans les ateliers, quitte à ce **qu'il y ait plus d'ateliers ou qu'ils durent un peu plus longtemps**<sup>10</sup>.

Des suggestions ont été faites par certaines personnes concernant les suites possibles à donner aux ateliers :

- Imaginer une suite au-delà de l'intervention. Ainsi, une personne suggère de prévoir un **accompagnement collectif à plus long terme pour les personnes** qui souhaitent poursuivre au-delà des huit ateliers sur une thérapie plus poussée ;



« J'aurais voulu que ça continue un peu plus, faire plus de simulations d'entretiens, jeux de rôle, la partie théorique est très bien, mais il faudrait ajouter du pratique »

« La mise en application est importante. Une fois ne suffit pas à intégrer. Il faudrait des modules supplémentaires pour mettre en application (plutôt que de devoir le faire seul). »

« Huit ateliers c'est bien mais il faut travailler sur le long terme pour vraiment changer les choses (une TCC, c'est plus de 6 mois - 1 an). L'atelier apporte les bases. »

- **Une personne propose de convier d'autres intervenants** (ex : des employeurs et plus globalement des personnes sans handicap). **Ce point de vue n'est, au contraire, pas partagé par une autre participante.**



« Les intervenants qui ont fait le groupe, ce serait bien d'avoir d'autres personnes. Des employeurs ou des personnes sans handicap »

« Pas envie de mélanger avec des personnes sans handicap parce que les gens ne pourraient pas comprendre »

A noter que **de nombreuses personnes jugent la formule très bonne et ne voient pas ce qui pourrait être amélioré.**

## 6) La plus-value des différents ateliers selon les personnes

Question posée : *selon vous, quels sont les ateliers qui vous ont été les plus utiles ?*

**En synthèse, tous les ateliers ont été majoritairement jugés très utiles à l'exception de l'atelier sur la divulgation du handicap en milieu de travail (atelier 7),** sujet qui semble déjà bien traité par l'accompagnement individuel.

Lors des entretiens individuels, 11 participants ont cité spontanément les ateliers :

- La gestion du stress (atelier 1) : 7
- Les croyances au travail (ateliers 2 et 3) : 6
- Les qualités au travail (atelier 5) : 2

---

<sup>10</sup> Sur ce point, les formateurs ont fait le choix d'opter pour une action rapide et de courte durée qui se distingue des groupes de soutien par exemple.

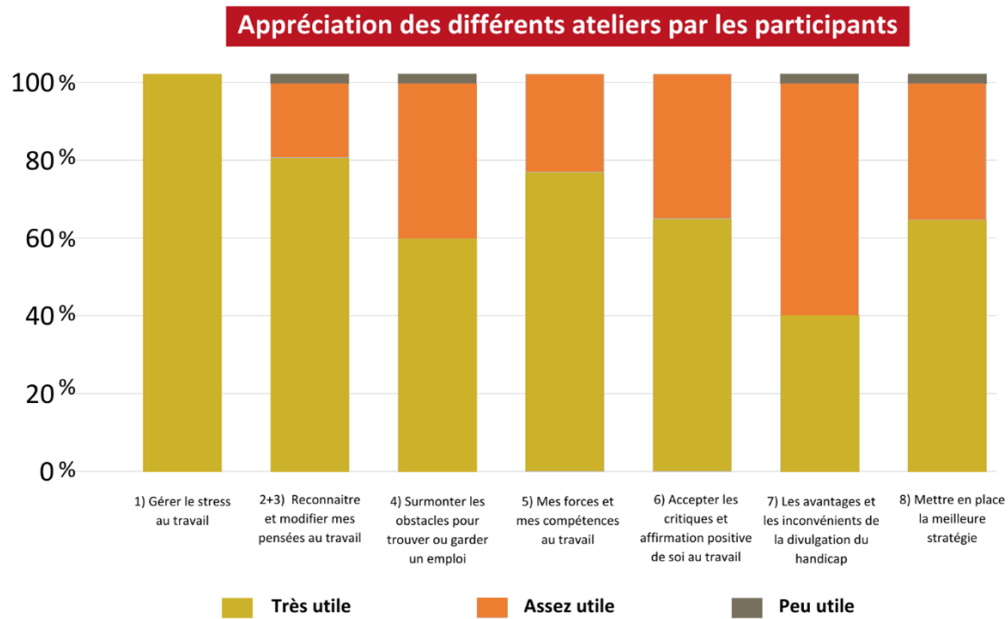


Figure 8 : Illustration graphique de l'appréciation des différents ateliers par les participants

#### a. Atelier 1 : Gérer le stress au travail

**Résultat des sondages réalisés en atelier : Très utile : 26, Assez utile : 0, Peu utile : 0**

Une session importante et marquante car il s'agit du premier atelier proposé. Cette première session est l'occasion de découvrir la méthode (partir de ce que l'on ressent pour mieux interagir avec son environnement) et de se familiariser avec le groupe.



« Se rendre compte qu'on n'est pas tout seul et partager des expériences pour voir comment chacun gère ses situations de stress. »

« Très utile. Permet de mieux se connaître, comment on fonctionne, de mesurer son niveau de stress dans le travail »

« Ça permet d'être à l'écoute de signaux qu'on n'avait pas forcément identifié. »

« On n'imagine pas que certaines situations génèrent du stress (facteurs de stress) ni que le stress pouvait engendrer des conséquences négatives sur le travail (analyse des solutions par rapport au stress). »

Le thème abordé est important car il concerne tous les participants et permet de réaliser que chacun vit des situations de stress même si elles ne sont pas vécues de la même manière.



« C'était le thème le plus important et pour tout le monde. »

« Tout le monde était assez stressé parce que c'était le premier atelier ... personne ne se connaissait avant, et j'ai apprécié qu'on ne nous mette pas d'étiquette sur nos handicaps, on n'avait pas besoin de le savoir »

« Permet également de voir que les autres fonctionnent différemment. »

« Très utile. Toutes les personnes accompagnées sont sujettes au stress et le fait de se rendre compte que d'autres personnes sont dans la même situation est rassurant »

« Très utile, c'était bien de commencer par ça. »

En outre, il permet de trouver des solutions concrètes et plus particulièrement pour les personnes en emploi qui vont pouvoir directement mettre en application les enseignements de l'atelier.



« C'est une bonne introduction, on dit oui je suis stressé mais on ne connaît pas les symptômes, et la liste est longue mais elle aide à reconnaître les symptômes. »

« Utile d'en parler et utile de trouver des solutions. »

« Chacun avait donné sa solution : se promener, voir des amis. Chacun avait pu donner ses techniques pour gérer le stress »

« Savoir réagir en cas de situation de stress. Avoir des outils pour palier au stress. »

« Comprendre que le signal est en nous. C'est se recentrer sur soi et se connaître et apprendre à se connaître. »

### *b. Atelier 2 & 3 : Reconnaître et modifier mes pensées vis-à-vis du travail*

**Résultat des sondages réalisés en atelier : Très utile : 16, Assez utile : 4, Peu utile : 1**

Les ateliers 2 et 3 sont liés l'un à l'autre dans la mesure où la question des pensées, de leur analyse par chacun et des réactions qu'elles induisent sont travaillées sur deux séances. Nous avons donc décidé dans l'évaluation de regrouper ces deux ateliers qui abordent la même thématique.

Selon les participants ces ateliers permettent de **se mettre à la place des autres et de comprendre que l'on ne réagit pas tous de la même manière à certaines situations**. Sur ces deux ateliers, **l'importance du collectif prend donc tout son sens**.



« On a vu que d'autres pouvaient avoir d'autres pensées, d'autres croyances. »

« On a fait un exercice et on s'est rendu compte que sur certaines croyances, les autres ne pensaient pas comme moi. »

« C'est là que le collectif prend son sens parce qu'il est révélateur du fait que l'on ne perçoit pas des situations similaires de la même façon. »

Ces ateliers permettent également de **comprendre que les pensées peuvent avoir un effet négatif et qu'il est nécessaire de savoir gérer ces pensées**. Ils sont **particulièrement appréciés car ils s'ancrent bien dans la réalité**, la plupart des participants faisant régulièrement face à des pensées négatives qu'ils doivent gérer, ces pensées négatives pouvant naître de la situation de handicap (sentiment d'être traité différemment).



« Intérêt d'apprendre à se distancier de la situation pour voir qu'on peut faire autrement »

« Permet d'identifier ses pensées comme des croyances limitantes »

« Il y a des gens qui n'ont pas forcément conscience de ce lien, et pour eux c'est une révélation de comprendre que les pensées influencent (le comportement) »

« J'ai trouvé ça utile, j'ai pu m'appuyer sur un exemple personnel (la remarque d'un collègue). Maintenant, je prends un peu plus de recul »

« Le fait que la personne soit en situation de handicap génère des aménagements (ex : nature du contrat) ou une attention différente qui peut générer un sentiment de traitement différent qui peut être mal interprété. Les ateliers peuvent faire évoluer positivement cette perception. »

**C'est dans cette séquence d'ateliers qu'est abordé le cœur de la méthode inspirée des TCC, ce qui peut être une véritable révélation pour certains participants.**



*« Donne des clés pour savoir comment se comporter avec les personnes »*

*« A permis de présenter le fonctionnement / la méthode TCC, et ça été le fil rouge de tous les ateliers. »*

*« Je m'en sers encore aujourd'hui. Ça m'a beaucoup aidé »*

*« Atelier central qui permet de décomposer la pensée et de savoir mieux la gérer »*

Lors de ces deux ateliers, **des éléments théoriques et parfois un peu complexes à appréhender sont abordés**. Ces ateliers exigent donc **une attention particulière de la part des animateurs afin que tout le monde puisse assimiler les concepts qui sont évoqués**. Ceci peut être particulièrement compliqué pour certaines personnes du fait de leur pathologie (exemple : déficiences intellectuelles) ou de leur parcours/situation (difficulté à se projeter sur des situations vécues). Une des solutions est de reformuler les choses pour permettre à certaines personnes de s'appropriier les concepts.



*« Ça nous servait de technique de relance, de redire la même chose avec une nouvelle formulation. »*

*« Le tableau, il fallait quand même rabâcher, ce n'était pas automatique, et pour les personnes qui avaient des difficultés c'était plus abstrait. On avait tendance à reformuler « tableau de la situation » mais pour eux ça ne voulait rien dire. »*

*« Je n'ai pas aimé le tableau. C'était un peu trop théorique, j'avais du mal à comprendre. »*

*« Le mot "croyances" n'est pas très clair pour moi. »*

*« Très utile mais la façon dont il est présenté n'est pas ludique »*

Par ailleurs, cette séance peut parfois rappeler de mauvais souvenirs à certaines personnes. Là aussi, elle demande aux animateurs une vigilance particulière.

#### *c. Atelier 4 : Surmonter les obstacles liés à ma réinsertion professionnelle*

**Résultat des sondages réalisés en atelier : Très utile : 17, Assez utile : 9, Peu utile : 1**

**Cet atelier est pratique et permet de se poser les bonnes questions**. S'il est plus **particulièrement utile pour les personnes pouvant éprouver des difficultés à se maintenir en emploi**, il est également **utile pour les personnes souhaitant se relancer en emploi ou changer d'emploi** car il permet d'anticiper d'éventuels obstacles ou de lever des appréhensions.



*« Super utile, surtout pour rester dans mon emploi »*

*« Il y avait un tableau de questions que l'on doit se poser (quoi, qui, quand, où, pourquoi ?) qui permettaient d'analyser la situation et de voir comment gérer l'obstacle. »*

*« Réapprendre à avoir une nouvelle équipe, travailler dans une nouvelle structure. J'ai pu facilement changer d'employeur »*

*« C'est important de savoir reconnaître ce qui pourrait être un obstacle au travail ou ce qui pourrait l'être demain. »*

Là aussi, **le collectif prend tout son sens car l'atelier repose essentiellement sur de l'échange de pratiques** entre participants. La recherche de solutions en collectif fonctionne bien.



« Le fait d'avoir conscience qu'il faut se poser pour analyser les obstacles et trouver des solutions. Permet de prendre du recul si on a une situation difficile et ne pas tout lâcher sur un coup de tête par exemple. »

« Pendant l'atelier on avait aussi cherché des solutions collectivement »

**Limite à l'atelier, plusieurs personnes déclarent qu'il n'était pas toujours suffisant pour trouver une solution aux problématiques rencontrées.** En effet, il s'agit d'un atelier qui permet de faire un diagnostic mais pas forcément de trouver des solutions, ce qui peut générer une forme de déception chez certaines personnes. **Pour certaines personnes, il peut être utile de l'articuler avec une autre séance** (en individuel ou en collectif) **pour aller plus loin sur la détection de solutions.**



« J'ai eu du mal à aller sur la solution, il me faudrait un atelier juste sur le fait de se poser, être en capacité de s'arrêter pour réfléchir »

« Ils ont eu l'impression qu'on allait leur donner la solution et pas uniquement une méthode de réflexion pour surmonter les obstacles. »

« On n'avait pas assez de temps pour chercher collectivement des solutions, un peu de frustration de pas avoir pu traiter toutes les situations. »

Enfin, concernant les supports utilisés, il est à noter que :

- L'utilisation de listes d'obstacles est jugée très pratique pour certains animateurs alors que d'autres ont préféré ne pas les utiliser ;



« Surtout les listes : exemple les obstacles au travail, c'est une ressource énorme ! Il nous fait toujours des outils pratico-pratique » **VS** « un peu perdu sur la très grande liste, donc on l'a caché pour les laisser en sortir d'eux-mêmes. »

- La méthode d'analyse d'une situation a pu paraître complexe à certains participants.



« Lire un texte et en ressortir des indices c'était difficile pour certaines personnes. »

#### *d. Atelier 5 : Mes forces et mes compétences au travail*

**Résultat des sondages réalisés en atelier : Très utile : 21, Assez utile : 6, Peu utile : 0**

Sans doute **l'atelier le plus apprécié de la part des participants** car il leur permet de **prendre conscience de leurs qualités à travers le regard des autres participants**. Certaines personnes déclarent que c'était l'atelier qui leur a été le plus utile.

Une nouvelle fois, **le collectif est important car les forces et les compétences sont identifiées par les autres participants. Les conseils entre pairs ont donc particulièrement de sens** dans cet atelier car il permet de donner et de recevoir quelque chose de positif.



« C'était sympa de voir les qualités que les autres nous attribuaient »

« J'étais très contente de ce que m'ont apporté les autres »

« Bien car j'ai vu plein de positif. Utile pour avoir en tête ses qualités et ses bonnes expériences »

Cet atelier peut permettre à certaines personnes de prendre confiance en elle et d'être par exemple capable de **mieux se présenter lors d'entretiens**. Il permet à d'autres **d'identifier des points forts mais également des axes d'amélioration**.



*« On est tous ressorti gonflés à bloc de cet atelier »*

*« Je m'en suis resservie après les ateliers – quand on m'a demandé mes qualités à un entretien »*

*« Savoir m'arrêter dans mon travail, avant je n'y arrivais pas et maintenant j'arrive à écrire ou j'en suis dans un dossier et à reprendre le lendemain. On a besoin de temps de respiration. »*

Cet atelier a eu **un effet positif sur la qualité des relations au sein du groupe**.



*« Il y a eu un avant et un après, sur le groupe. Quelque chose comme, on est un groupe, on est en mesure de se dire des choses personnelles. »*

*« Ça a conforté l'adhésion au groupe. »*

*« C'est bien d'avoir un retour positif de ce que l'on peut apporter aux autres - c'est de la reconnaissance »*

*« Ça fait du bien que l'on souligne nos qualités. C'est chouchoutant et c'est agréable de chouchouter. »*

Dans certains groupes, cet atelier a également eu **un effet positif sur la relation entre les personnes et leurs conseillers**, les animateurs s'étant également prêtés au jeu pour mieux connaître leurs qualités en tant que conseillers.



*« Très utile. On a participé aussi. Et on les a fait participer sur nous pour nous trouver des qualités. »*

*e. Atelier 6 : Accepter les critiques et affirmation positive de soi au travail*

**Résultat des sondages réalisés en atelier : Très utile : 18, Assez utile : 9, Peu utile : 0**

Un atelier fondé sur les enseignements de précédentes séances. Il est également jugé **globalement très utile car il permet des applications pratiques, notamment dans le dialogue avec l'encadrement et les collègues**.



*« Permet de travailler sur les projections négatives qu'on peut avoir. Ce qui était intéressant, c'étaient les dialogues qu'on avait entre nous. C'est le gros point fort des ateliers »*

*« Depuis quelques temps, avant je n'acceptais pas les critiques, mais maintenant j'accepte ... une opinion différente de la mienne »*

*« Apprendre à dialoguer avec sa hiérarchie »*

*« J'ai appris à réagir, et théoriquement c'est très instructif, mais dans la pratique avec le stress c'est plus difficile »*

*« On apprend à donner des arguments pour comprendre et de se défendre par rapport à des critiques. C'était concret. »*

*« Permet de prendre des exemples concrets pour travailler sur ces croyances par rapport à une situation. Cet atelier facilite les relations au travail avec un manager ou avec l'équipe »*

Cet atelier nécessite dans un premier temps de **revenir sur des situations qui ont parfois été mal vécues** par les personnes et **il est donc éprouvant pour certaines d'entre-elles** (très introspectif). Pour ces personnes, il s'agit de mettre de côté leurs souvenirs négatifs avant de passer l'exercice de simulation qui conclue l'atelier.

“

« Ça m'a rappelé des choses très difficiles, ce n'était pas facile, mais ça m'a permis de réfléchir sur moi. »

« Ça c'est plus difficile à assimiler, parce que les critiques, ça perturbe plus. »

« Ça m'a rappelé des souvenirs mais j'ai réussi à les mettre de côté. Et j'ai réussi à faire les simulations »

Il s'agit d'un **atelier sensible et donc plus difficile à animer que les autres** car il vient en rupture avec l'atelier précédent sur les qualités des personnes qui est beaucoup plus agréable pour les participants.

“

« Moi j'ai trouvé ça dur de faire une scène. Ça faisait remonter des souvenirs, c'était difficile. »

« C'est une introspection de dingue, comment je réagis, comment je pense, c'est très utile. Le jeu de rôle, certains très volontaires, d'autres moins, ce qui est normal »

Après cette séance, le fait de bénéficier d'un temps informel est très utile pour évacuer la pression.

“

« On a parlé d'autres choses après, dans le temps informel »

« La mayonnaise était remontée par rapport à l'atelier d'avant qui était très positif. Le jeu de rôle n'a pas trop marché, pas de volontaire pour l'animer. Il y a en a que ça peut carrément mettre en difficulté le jeu de rôle »

#### *f. Atelier 7 : Avantages et inconvénients de la divulgation du trouble mental*

**Résultat des sondages réalisés en atelier : Très utile : 11, Assez utile : 14, Peu utile : 1**

Bien que jugé utile aux participants, **cet atelier n'est pas le plus plébiscité car ce point est déjà assez bien traité dans l'accompagnement individuel.**

Ainsi, s'il est jugé utile pour certains participants (notamment pour déterminer le **bon moment pour divulguer son handicap et identifier de nouvelles solutions** d'aménagement), de nombreux participants évoquent que l'atelier est utile pour eux mais pas pour les autres.

“

« (La divulgation du handicap), c'est fonction des envies de chacun. Permet de savoir ce que cela apporte d'en parler (exemple : pouvoir aménager le poste). »

« J'ai appris des choses sur mon handicap, sur mes besoins, à définir ce qu'était mon handicap. »

« L'atelier m'a aidé à exprimer mon handicap à mes collègues et même pendant les entretiens d'embauche »

« C'est très utile de savoir comment aborder le sujet. Même si moi je sais en parler. »

**Pour certaines personnes, il n'a pas été très utile** dans la mesure où :

- L'atelier **n'a pas permis de surmonter la difficulté éprouvée pour divulguer son handicap** ;





« Pas très utile. Même après les ateliers, je ne sais pas trop comment aborder le sujet. L'atelier est utile mais il n'a pas atteint son objectif pour moi. »

« Malgré l'identification des avantages et inconvénients, je ne sais pas toujours comment évoquer mon handicap. »

- Certaines personnes ne souhaitent pas divulguer leur handicap (ou sont dans le déni de celui-ci pour l'une d'entre elles). L'atelier ne leur a pas fait changer d'avis (même si cette divulgation est importante dans le cadre de l'emploi accompagné).



« C'est compliqué parce que c'est accepter son handicap et en parler au travail. »

« Pas de position. Je ne me sens pas handicapée. »

- Certaines personnes ne ressentent pas de difficulté à divulguer leur handicap et n'ont donc pas trouvé le thème de l'atelier utile pour eux.



« Important d'en parler mais je ne ressens pas de difficulté particulière pour en parler »

« Pas très utile. Je n'ai jamais eu de problème avec ça. »

« C'est l'atelier qui m'a le moins aidé »

Enfin, une personne qui a apprécié l'atelier estime que, **dans la réalité, la gestion de la divulgation est bien plus compliquée** et que, à ce titre, l'atelier n'est pas très utile.



« Lors de l'embauche oui, mais moi je ne l'ai pas fait. Sinon on n'est pas embauché. Je ne dirai pas que je suis schizophrène. »

« Je n'accepte pas mon handicap, et je n'en ai pas parlé à mon patron. Ensuite il l'a vu et comme les autres ne voulaient plus travailler avec moi le patron m'a viré »

« Je trouvais que ça faisait un peu monde des bisounours, sur les réactions des employeurs par rapport à la réalité. »

« On est confronté aux mêmes difficultés et on était réunis dans un cadre de camaraderie, donc oui, c'est un cadre différent, et forcément embelli. »

Pour aller plus loin, un animateur estime que l'atelier pourrait être fait différemment en partant de situations qui se passent bien (avec des mises en situations par exemple).

A noter que certains animateurs trouvent que **cet atelier est utile aux professionnels, grâce à la formation, afin de mieux appréhender la question de la divulgation et les aménagements possibles** pour les questions de santé mentale.



« Très bien – sur les aménagements surtout le lien entre divulgation et aménagement. »

« Les aménagements ça c'est top »

« Je peux me servir de tout ce contenu en dehors des ateliers TCC. Ça pousse aussi l'analyse, à l'évolution de nos pratiques professionnelles. »

### g. Atelier 8 : Mettre en place une stratégie pour faciliter ma réinsertion professionnelle

**Résultat des sondages réalisés en atelier : Très utile : 16, Assez utile : 8, Peu utile : 1**

Globalement, cet atelier est une bonne conclusion au cycle d'ateliers dans la mesure où il permet :

- De **faire la synthèse** des précédents ateliers afin de bien ancrer ce qui a été vu ;



« On a fait le bilan de tout ce qu'on avait appris. C'était un petit résumé de tout. »

« De synthétiser, ça ancre les connaissances. Ça donne une certaine assise. »

- De **mieux se connaître et de distinguer ce qui peut être utile ou pas utile** pour améliorer la situation existante (notamment la recherche d'emploi) ;



« A permis de décortiquer les choses. C'est un outil que je pourrais réutiliser. Aidant sur la connaissance de soi, connaissance de ce qui m'aide ou pas »

- De **déterminer ce qui peut être mis en place dans son emploi** pour améliorer les conditions de travail.



« Très utile. J'ai eu un nouveau fauteuil, j'ai changé de place mon bureau, les post-it pour m'arrêter quand la journée est finie »

Certaines personnes en recherche d'emploi pensent en revanche qu'il ne leur a pas permis de réellement mettre en place une stratégie pour trouver du travail ou n'ont pas trouvé l'atelier pertinent dans leur propre situation.



« Je n'ai pas réussi à mettre une stratégie en place pour résoudre mon problème. J'ai fait des efforts mais je stagne. J'ai du mal à franchir la dernière marche vers l'emploi, même si les ateliers m'ont permis de progresser. »

Du côté des professionnels, il est important de noter que **cet atelier est également utile aux animateurs car il permet d'avoir un retour sur les ateliers de la part des participants.**



« Très utile. Tout le travail qui a été fait en amont permet de poser les choses afin de savoir ce qui aide et ce qui n'aide pas. Il conclue le cycle et permet de revisiter tout ce qui a été abordé. »

« C'est là qu'on peut également avoir un retour sur les ateliers. »

## 7) Avis des personnes sur un renouvellement possible de l'intervention

Question posée : *Auriez-vous envie de recommencer les ateliers ?*

**Résultat des sondages réalisés en atelier : Oui : 15, Pourquoi pas : 6, Non : 5**

Les participants sont très positifs sur les ateliers, que ce soit sur leur déroulé ou sur leur plus-value. **Certains aimeraient bien les renouveler pour :**

- **Approfondir certains aspects et réaliser plus de situations pratiques ;**



« Un approfondissement de ce qui a été abordé, ce serait bien plus que des nouveaux thèmes. »

« Plus ou encore des exercices pratiques, des simulations, des mises en situation. »

« Plus de mise en situation pour voir toutes les situations auxquelles on peut être confrontés »

- Pour **aborder de nouveaux thèmes** (exemple : le développement de la confiance en soi);



« Ça pourrait être sur d'autres thèmes, sur la confiance en soi par exemple »

- Pour **bénéficier de « piqûres de rappel »** ;



« Pour approfondir pour avoir un autre regard sur les sujets des ateliers. Pour pratiquer les techniques. »

« De temps en temps rouvrir le manuel »

- Simplement pour **se retrouver au sein du groupe régulièrement** ;



« Pour avoir une dynamique de groupe, une fois par semaine ou plus, de voir du monde, régulièrement. Ça nous donne un objectif »

- **En invitant d'autres personnes** dans le groupe tels que des employeurs.



« Faire participer des employeurs, pour les sensibiliser. »

D'autres estiment qu'il ne serait pas utile de recommencer les ateliers, mais ils expriment également **l'envie de réunir à nouveau le groupe** formé à l'occasion des ateliers (éventuellement avec de nouveaux participants) pour rappeler ce qui a été vu ou faire de nouveaux exercices pratiques.



« Non, ce serait du réchauffé. Il faudrait faire une séance mais une séance conviviale pour se rafraichir la mémoire. Possible de le faire avec d'autres personnes »

## VIII. Annexe 2 – Evaluation de la formation par les conseillers

### 1) Rappel du contenu et du déroulé de la formation

- 14 participants sur deux jours : 7, 8 et 9 décembre 2022 pour le groupe expérimental
- Formation réalisée dans les locaux de l'Ansa (Paris)
- Intervention de Marc Corbière et Tania Lecomte
- Déroulé de la formation :
  - 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)
- Outils fournis : supports de formation, des outils utilisés et du guide du participant aux ateliers

### 2) La satisfaction des participants sur le contenu de la formation

L'ensemble des participants ont jugé la formation très utile (12 personnes sur 14 ont répondu au questionnaire.

La formation correspondait elle à vos attentes ? : 12/12 « Oui Tout à fait »

Quelles sont les journées qui vous ont paru les plus utiles :

- Jour 1 (Santé mentale et travail) : 8/12 « Très utile », 4/12 « Utile »
- Jour 2 (La TCC et ses applications possibles) : 12/12 « Très utile »
- Jour 3 (Mise en pratique - jeux de rôle sur les ateliers) : 12/12 « Très utile »

#### Commentaires sur le contenu de la formation :

##### **Des contenus très appréciés qui demandent à être mis en pratique**



*« Le contenu ainsi que les personnes qui nous ont transmis les nombreux outils étaient formidables. Rien à rajouter ! »*

*« Formation très dense mais très intéressante. Reste maintenant le temps de l'appropriation. »*

##### **Un bon mix entre théorie, interactions et mises en situations pratiques**



*« Je suis très satisfaite de la formation. Le contenu est intéressant, formation interactive (jeux de rôle, projections...) »*

*« Très bonne complémentarité entre la théorie et la pratique. »*

*« Une base théorique intéressante, un déroulement logique et une animation très interactive »*

*« Le jour 3 a permis de se mettre en situation et facilite la projection »*

*« Les situations pratiques ont été formatrices, elles seraient à approfondir... »*

##### **Une formation qui gagnerait à être un peu moins dense**



« Le contenu de la formation est lourd pour une durée de 3 jours »

« Première journée assez dense, néanmoins très intéressante. Pas suffisamment de temps pour rentrer dans tous les questionnaires-test. »

« La présentation du cahier de la TCC de groupe a été trop rapide pour moi. »

### 3) La satisfaction des participants sur le déroulé et les supports utilisés

**Les animations** : 12/12 « Très bien »

**Les supports** : 12/12 « Très bien »

**Le rythme de la formation** : 6/12 « Très bien » et 6/12 « Bien »

**Le lieu (Ansa)** : 10/12 « Très bien » et 2/12 « Bien »

**Le repas** : 11/12 « Très bien » et 1/12 « Bien »

#### Commentaires :



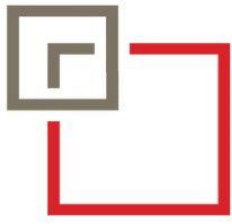
« **Accueil chaleureux et excellente logistique**, tout est déjà planifié pour la suite, c'est à la fois rassurant et facilitant pour mon organisation de travail ».

Référent EA – Animateur

« **Des intervenants avec un cursus professionnel prestigieux d'une grande simplicité et d'une grande modestie dans leur transmission et leurs approches avec nous. Un accueil de l'ANSA adorable et très à l'écoute de nos besoins et d'une grande gentillesse** ».

« **Des professionnels de l'accompagnements avec une envie de bien faire et une volonté d'améliorer leur pratiques et leurs outils** ».

Une volonté de continuer à se voir régulièrement entre participants ... si possible en présentiel.



Agence  
nouvelle des  
**solidarités  
actives**



**Contacts :**

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

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

