



Centre d'étude et de recherche en  
**santé mentale  
& travail**  
Chaire de recherche

université  
**PARIS**  
**DIDEROT**  
PARIS 7

**Etude évaluative**  
**de trois dispositifs expérimentaux**  
**d'emploi accompagné de l'association Messidor**  
**en région Auvergne-Rhône-Alpes**  
**(Messidor 74, Messidor 42, Messidor 26)**

*Etude réalisée par*

**Marie-Gaëlle Marec** (Doctorante en psychologie, Université Paris Diderot)

**Bernard Pachoud** (Professeur de psychopathologie, Université Paris Diderot)

Avec la collaboration de **Marc Corbière** (Professeur, Université du Québec à Montréal, titulaire de la chaire santé mentale et travail – Centre de recherche de l'institut universitaire en santé mentale de Montréal).

Contact : B. Pachoud Mail : [bernard.pachoud@gmail.com](mailto:bernard.pachoud@gmail.com)

Rapport de synthèse - Septembre 2017

# 1. Introduction

En dépit de l'intérêt que suscite l'emploi accompagné en France depuis quelques années, cette pratique a tardé à se développer faute de financements dédiés à cette approche. Cette situation est en passe de changer avec la reconnaissance de cette pratique et la volonté de la promouvoir de la part des pouvoirs publics, exprimés dans l'article 52 de la loi 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Il convient de rappeler que cette modalité particulière d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap se développe dans presque tous les pays développés, notamment en Europe, depuis déjà des années, en particulier pour les personnes avec un handicap psychique pour lesquelles elle s'avère particulièrement pertinente. Ce développement est essentiellement motivé par une série d'études qui toutes ont démontré que cette approche s'avérait d'une efficacité très supérieure à celle des pratiques traditionnelles d'aide à la réinsertion, avec un doublement du taux d'accès à l'emploi (Bond et al., 2001a, Drake et al., 2012 ; Drake et Bond, 2014).

La recherche évaluative est donc importante pour vérifier l'efficacité de cette pratique, et contribuer ainsi à sa promotion, mais aussi pour identifier les facteurs qui conditionnent cette performance, en vue d'optimiser cette pratique innovante et d'aider à sa mise en œuvre dans des contextes fort divers.

L'association Messidor, spécialisée dans l'accompagnement vers l'emploi des personnes avec un handicap psychique depuis sa fondation en 1975 par Vincent Verry, a développé le modèle des ESAT de transition qui ont pour particularité d'inciter et de soutenir la transition du milieu protégé au milieu ordinaire de travail. Cette association s'est très tôt intéressée au modèle de l'emploi accompagné, dans lequel elle a vu un élargissement de son offre de service, tout en gardant le même objectif de favoriser l'intégration des personnes vivant avec un handicap psychique dans le monde du travail (ordinaire). L'association a commencé à expérimenter la pratique de l'emploi accompagné dès 2012 en Haute-Savoie, puis a mis en place d'autres dispositifs d'emploi accompagné dans les départements où elle était déjà implantée (en Haute-Loire et dans la Drome). Elle est donc une des toutes premières associations à avoir mis en place en France une pratique d'emploi accompagné. Il est vrai que dans le cadre des ESAT de transition, les professionnels de Messidor disposaient déjà d'une expérience d'accompagnement dans l'emploi, en venant soutenir au sein même de l'entreprise les travailleurs qui avaient opéré la transition vers l'emploi en milieu ordinaire.

Pour la mise en œuvre concrète de cette pratique, Messidor s'est appuyé sur le modèle anglo-saxon d'emploi accompagné régi par le principe « *Place and Train* », et plus spécifiquement par le modèle « *IPS Individual Placement and Support* » qui spécifie (par une série de principes) la mise en œuvre de l'emploi accompagné pour les personnes en situation de handicap psychique (Latimer, 2008 ; Drake et al., 2012 ; Drake et Bond, 2014 ; Mueser et al., 2014)

**Notre étude évaluative porte sur 3 dispositifs** départementaux **répartis dans la région Auvergne-Rhône-Alpes**, développant cette pratique depuis au moins deux ans pour des personnes en situation de handicap psychique :

- **Messidor 74** (Haute-Savoie ; avec un site à Cran-Gevrier/Annecy et un site Ayze dans la vallée de l'Arve),
- **Messidor 42** (Loire ; site implanté à Roanne),
- **Messidor 26** (Drome ; site implanté à Valence).

Ces dispositifs d'emploi accompagné ont pour particularité d'accompagner **des personnes en situation de handicap psychique, avec ou sans RQTH**.

**Cette étude évaluative est rétrospective et couvre la période de janvier 2015 à juin 2017.** Cependant, pour être en mesure d'évaluer la durée de maintien dans l'emploi (sur une année au minimum), nous avons limité l'échantillon étudié aux **personnes admises dans le dispositif entre Janvier 2015 et juin 2016**.

## 2. Méthodologie :

L'évaluation de la pratique de l'emploi accompagné comporte ici trois dimensions :

- Une caractérisation des modalités de mise en œuvre de l'emploi accompagné par chaque dispositif.
- Une caractérisation globale de la population accompagnée.
- Une mesure de la performance de chacun de ces dispositifs en termes d'intégration professionnelle

### 2.1 Caractérisation des dispositifs d'emploi accompagné

Chaque dispositif d'emploi accompagné fait l'objet d'une caractérisation d'abord de façon qualitative, notamment dans son organisation (histoire de la structure, profils des professionnels en charge de l'accompagnement, modalités d'admission dans le dispositif, modalités de mise en œuvre de l'emploi accompagné), avant d'être caractérisé de façon standardisée à l'aide de l'échelle QSEIS (*Quality of Supported Employment Implementation Scale*) (Corbière, Bond, et al., 2005 ; Corbière & al, 2010), en fonction de principes du modèle IPS (*Individual Placement and Support*) (Drake & al, 2012), et d'une série de

variables pertinentes. Canadienne, l'échelle QSEIS a été validée en français avec la collaboration du Dr. Gary Bond (Corbière, Bond, et al., 2005 ; Corbière et al., 2010).

L'évaluation est réalisée lors d'un entretien semi-structuré d'une durée de 90 minutes environ, mené par deux chercheurs, auprès du directeur de chaque dispositif et d'au moins un conseiller en emploi accompagné. L'échelle d'évaluation comporte 33 énoncés qui permettent de tracer le profil du dispositif selon son degré de fidélité aux principes du modèle IPS et en fonction d'autres variables importantes pour la mise en œuvre de l'emploi accompagné (Corbière, Bond et al., 2005).

### 2.2 Caractérisation de la population accompagnée

Elle est basée sur les données collectées au sein de l'association Messidor depuis la création des différents dispositifs. Elle comporte outre les données sociodémographiques, des informations sur la nature du handicap, le type de suivi médical ou médico-social, le niveau de formation et les expériences antérieures du monde du travail.

### 2.3 Mesure de la performance des dispositifs en termes d'intégration professionnelle (insertion et maintien)

Nous avons retenu comme **principaux indicateurs de performance** ceux que l'on trouve dans les études internationales sur l'emploi accompagné : **le taux d'accès à l'emploi (à 6 mois et à 12 mois)** et **la durée de maintien en emploi (taux de maintien en emploi à 6 mois et à 12 mois)** (Bond et al., 2008, Burns & al., 2008) . Nous évaluons également le délai moyen d'accès à l'emploi,

La durée moyenne du premier emploi étant, dans les études internationales, inférieure à un an, nous nous intéresserons au **devenir des personnes qui ont perdu l'emploi obtenu après leur entrée dans le dispositif d'emploi accompagné**, en mesurant pour ces personnes le taux d'accès à un second emploi et le délai moyen d'accès à ce second emploi.

## 3. Résultats :

### 3.1. Trois dispositifs d'emploi accompagnés relativement homogènes dans leur pratique mais dont les différences gagneront à être étudiées plus précisément.

Les 3 dispositifs d'emploi accompagné de Messidor apparaissent relativement homogènes dans leur manière de mettre en œuvre cette pratique, avec un assez bon degré de conformité aux principes du modèle de référence, le modèle IPS, adopté par l'association, ce qui témoigne d'une orientation claire donnée par l'association Messidor dans les modalités de mise en place et de développement de cette

pratique. Les différences que l'on observe entre les dispositifs apparaissent explicables par les différences entre les bassins d'emploi, avec des différences d'opportunités d'emploi (certains bassins d'emploi offrent plutôt des emplois saisonniers, d'autres des emplois durables) ce qui requiert des modalités d'accompagnement adaptées à ces contextes. Un autre facteur d'hétérogénéité possible est lié à des différences de posture des conseillers en emploi, liées à leur formation initiale et à leurs représentations du public accompagné et de leur mission.

- **Le dispositif MESSIDOR 74** (Haute-Savoie ; avec un site à Cran-Gevrier/Annecy et un site AYZE dans la vallée de l'Arve),

**Début de la pratique** de l'emploi accompagné : **2013**

**Personnes intégrées dans l'étude** (admisses entre janvier 2015 et Juin 2016) : n = **78**

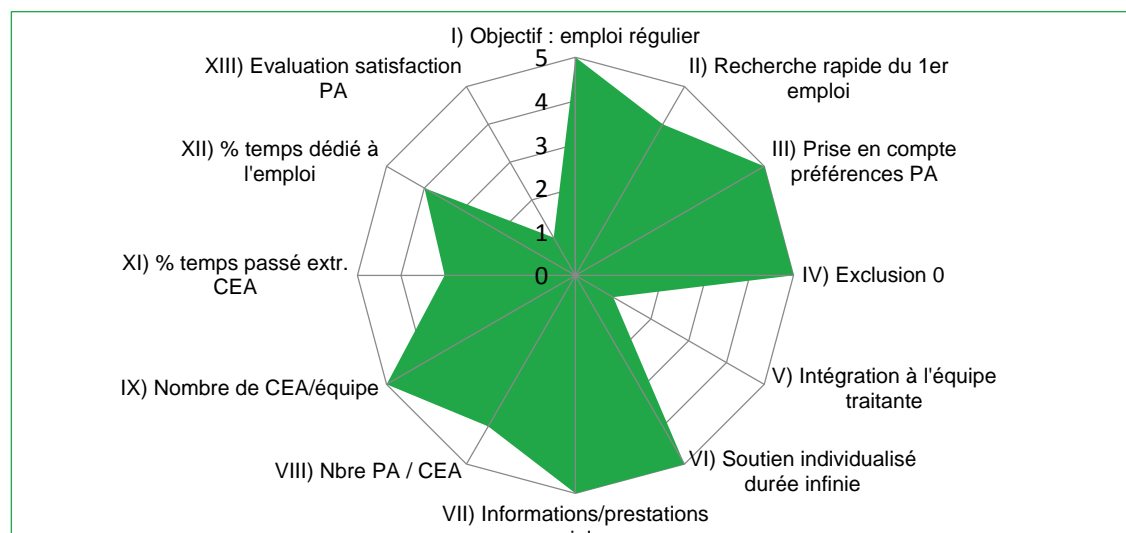
Personnes accompagnées pendant l'étude (admisses entre janvier 2015 et Mars 2017) : n = **104**

**Nombre de conseillers en emploi** : 2 en janvier 2015, 3 depuis janvier 2017

Le dispositif d'emploi accompagné Messidor 74 a été créé en 2012 à Cran-Gevrier/Annecy. L'accompagnement vers l'emploi de personnes en situation de handicap psychique a débuté en 2013. Cette expérimentation a été conçue pour élargir l'offre de prise en charge proposée par l'association Messidor. Il est le site « pilote » des dispositifs d'emploi accompagné de l'association. Il s'est d'abord développé sur le bassin d'emploi Annecien, puis sur le bassin d'emploi de la vallée de l'Arve.

Pour l'échantillon de l'étude, nous avons retenu 78 personnes accompagnées, entrées dans le dispositif entre janvier 2015 et juin 2016, pour être en mesure d'évaluer la durée de maintien en emploi. En réalité, 104 personnes ont été accompagnées dans le dispositif pendant la durée de l'étude (personnes entrées dans le dispositif entre janvier 2015 et mars 2017).

*Diagramme des degrés de fidélité du dispositif MESSIDOR 74 aux principes IPS, mesurés à l'aide de la QSEIS, et évaluation d'une série de paramètres descriptifs de cette pratique*



- **Le dispositif MESSIDOR 42** (Loire ; site implanté à Roanne)

**Début de la pratique** de l'emploi accompagné : **2016**

**Personnes intégrées dans l'étude** (admisses entre Janvier 2016 et Juin 2016) : n = **16**

Personnes accompagnées pendant l'étude (admisses entre Janvier 2016 et Mars 2017) : n = **28**

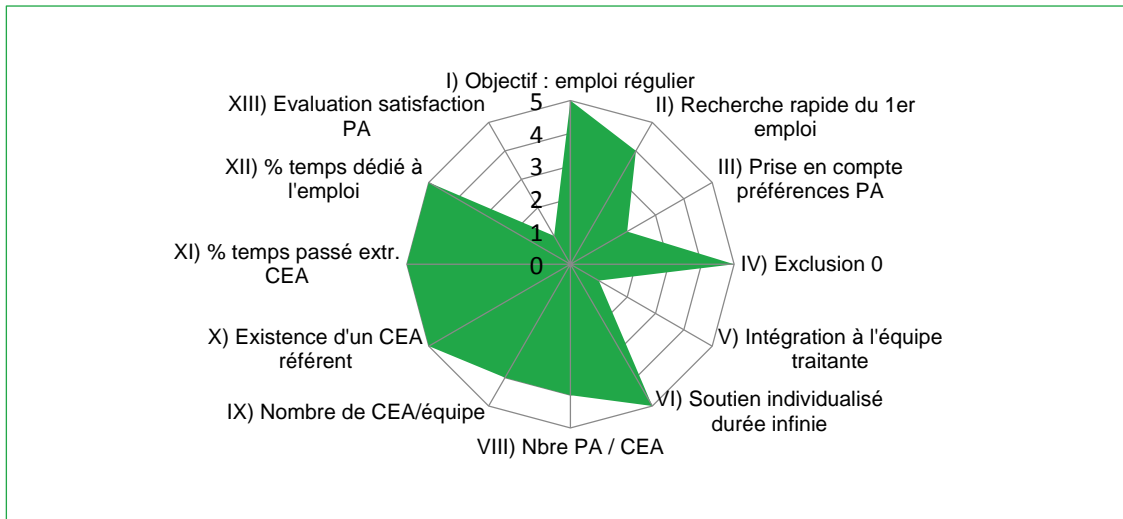
**Nombre de conseillers en emploi** : 1 en 2016, 2 depuis mai 2017

Le dispositif d'emploi accompagné Messidor 42 a été créé en novembre 2015 et a accueilli les premières personnes accompagnées en 2016. Il s'est en premier lieu développé sur le bassin d'emploi roannais puis sur le bassin d'emploi stéphanois depuis mai 2017.

Pour l'échantillon de l'étude, nous avons retenu 16 personnes accompagnées, entrées dans le dispositif entre janvier 2016 et juin 2016, pour être en mesure d'évaluer la durée de maintien en emploi. En réalité,

28 personnes ont été accompagnées dans le dispositif pendant la durée de l'étude (personnes entrées dans le dispositif entre Janvier 2016 et mars 2017)

*Diagramme des degrés de fidélité du dispositif MESSIDOR 42 aux principes IPS, mesurés à l'aide de la QSEIS, et évaluation d'une série de paramètres descriptifs de cette pratique*



➤ **Le dispositif MESSIDOR 26 (Drome ; site implanté à Valence)**

**Début de la pratique** de l'emploi accompagné : **2015**

**Personnes intégrées dans l'étude** (admisses entre janvier 2016 et juin 2016) : n = 15

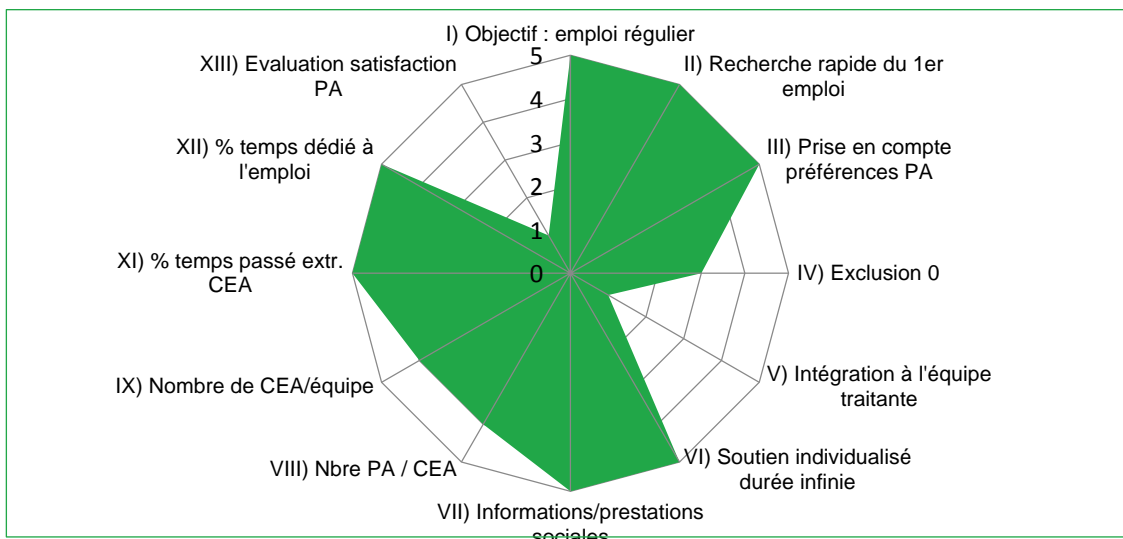
Personnes accompagnées pendant l'étude (admisses entre janvier 2016 et mars 2017) : n = 23

**Nombre de conseillers en emploi** : 1 en 2015, 2 depuis avril 2017

Le dispositif d'emploi accompagné Messidor 26 a été créé en octobre 2015 et a accueilli les premières personnes accompagnées à la fin de l'année 2015. Il s'est en premier lieu développé sur le bassin d'emploi valentinois, puis sur le bassin d'emploi montilien depuis avril 2017.

Pour l'échantillon de l'étude, nous avons retenu 15 personnes accompagnées, entrées dans le dispositif entre janvier 2016 et juin 2016, pour être en mesure d'évaluer la durée de maintien en emploi. En réalité, 23 personnes ont été accompagnées dans le dispositif pendant la durée de l'étude (personnes entrées dans le dispositif entre janvier 2016 et mars 2017)

*Diagramme des degrés de fidélité du dispositif MESSIDOR 26 aux principes IPS, mesurés à l'aide de la QSEIS, et évaluation d'une série de paramètres descriptifs de cette pratique*



### Commentaires sur la caractérisation des dispositifs :

Sur la plupart des aspects propres à l'emploi accompagné, ces dispositifs apparaissent proches dans leur façon de mettre en œuvre cette pratique, en particulier quand on l'évalue à l'aide de l'échelle de fidélité aux principes IPS. Les scores obtenus à cette échelle montrent que le 3 dispositifs ont un bon niveau de satisfaction pour une majorité des principes IPS :

- l'objectif recherché est l'emploi en milieu ordinaire (contrat de droit commun) (*Principe IPS I*)
- la recherche rapide du premier emploi (*Principe IPS II*),
- l'« exclusion zéro » (*Principe IPS IV*),
- poursuivre l'accompagnement dans la durée (*Principe IPS VI*),
- fournir des informations sur les prestations sociales (*Principe IPS VII*),

ainsi que pour une série de variables pertinentes pour la pratique de l'emploi accompagné :

- le nombre de personnes accompagnées par conseiller (en moyenne 20),
- le nombre de conseillers par équipe (idéalement 3, qui n'est pas encore atteint par tous les sites mais qui est l'objectif),
- un même conseiller référent de la personne accompagnée pour toute la durée de l'accompagnement,
- au moins 30% du temps passé par le conseiller à l'extérieur des bureaux de sa structure (en entreprise ou avec les partenaires),
- les conseillers utilisent leur réseau de partenaires pour répondre aux problématiques sanitaires et sociales des personnes accompagnées et pouvoir se concentrer sur l'emploi.

En revanche, nous observons une hétérogénéité pour quelques variables :

- La prise en compte des préférences de la personne accompagnée dans le choix de l'activité professionnelle (*Principe IPS III*) :  
Il peut arriver que certains emplois obtenus par les personnes accompagnées soient issus d'une banque de données d'emplois, ou d'opportunités d'emplois, qui ne correspondent pas au profil de poste initialement souhaité. Le recours à ce type d'opportunités d'emplois dépend du bassin d'emploi, et concerne en particulier les bassins offrant surtout des emplois saisonniers. On peut considérer qu'une première expérience de travail, même dans un domaine différent de celui initialement souhaité, peut satisfaire la personne qui souhaite avant tout obtenir un emploi, et l'aider à progresser.
- La variable « intégration du dispositif d'emploi accompagné à l'équipe de soins » est proposée par l'échelle QSEIS, et correspond au contexte des Etats-Unis où cette pratique est parfois développée à partir même des équipes de soin de l'hôpital. Le *Principe IPS V* recommande une étroite coordination avec l'équipe de soin, mais pas nécessairement une intégration à l'équipe de soin, ce qui n'est évidemment pas le cas des dispositifs de Messidor. La qualité et la fréquence des liens avec l'équipe soignante apparaissent variables selon les dispositifs et leur contexte local. En général, ces contacts sont établis quand ils apparaissent nécessaires par les conseillers, dans les situations de crise ou de rechute. Ce n'est pas le cas pour le site Messidor 74 à Cran-Gevrier, qui a pu, du fait de sa pratique plus ancienne, développer un partenariat avec le sanitaire avec des contacts plusieurs fois par semaine. Il conviendra d'apprécier plus finement cette variable (que ne le permet l'échelle QSEIS actuelle) dans l'avenir.
- La variable 1 : l'objectif recherché est l'emploi en milieu ordinaire (contrat de droit commun), correspondant au *1<sup>er</sup> Principe IPS* est pleinement satisfaite : ne sont pris en compte que les emplois avec un contrat de droit commun.

En revanche, on peut mieux caractériser le type d'emploi proposé, en distinguant les emplois de courte durée (remplacements, intérim, emplois saisonniers) et les emplois durables. Selon les bassins d'emploi, la proportion d'emplois de durée limitée est variable. La conception traditionnelle du travail fait juger souvent préférable les emplois durables (CDI). Ce ne sont pourtant pas toujours ceux que souhaitent ou privilégient les personnes ayant un handicap psychique. Il arrive que l'engagement dans la durée que représente un CDI fasse peur, de façon insurmontable, alors même que la personne travaille de façon régulière en enchaînant des emplois temporaires. Ces personnes deviennent d'ailleurs autonomes dans leur recherche d'emplois et la gestion de ces successions de contrats. Les personnes qui sont restées longtemps sans emploi privilégient souvent le recours à des emplois de courte durée, et à mesure qu'elles regagnent confiance dans leurs capacités, envisagent des emplois de plus longue durée.

## 3.2 Caractérisation de la population accompagnée :

### ➤ Données sociodémographiques :

*Tableau récapitulatif des données concernant les personnes accompagnées (n=109)*

<b>Nature du handicap</b>	
Handicap psychique	<b>100%</b>
Handicap psychique avec handicap associé	31%
<hr/>	
<b>Sexe</b> (Hommes)	59%
<b>Age moyen</b>	39 ans
<hr/>	
<b>Niveau de formation</b>	
Niveau I à III (bac+2 et plus)	26,6%
Niveau IV (bac)	22,9%
Niveau V (BEP, CAP)	23,9%
Niveau VI (sans formation et NC*)	26,6%
<hr/>	
<b>Habitat</b>	
Autonome	45%
<hr/>	
<b>Référent médical</b>	
Psychiatre	55,9%
Equipe soignante de secteur	5,5%
Médecin généraliste	15,6%
Pas de référent médical	5,5%
<i>Non communiqué.</i>	17,4%
<hr/>	
<b>Expérience du travail</b>	
L'année précédente	31,2%
2 à 3 ans avant l'entrée dans le dispositif	25,7%
3 ans et plus	43,1%
<hr/>	
<b>RQTH</b>	
Obtenue	58,7%
En attente	17,4%
Sans RQTH	23,9%
<hr/>	

### Commentaires sur la caractérisation de la population :

- La population accompagnée est **majoritairement masculine** (59%), ce qui est aussi retrouvé par les autres études
- **La moyenne d'âge** est assez homogène entre les dispositifs, **autour de 39 ans**.
- **Le niveau de formation** est distribué de façon homogène entre tous les niveaux de formation. Les dispositifs accompagnent aussi bien des personnes qualifiées que des personnes peu qualifiées.
- **Les conditions d'habitat** reflètent une population encore assez peu autonome (45% en logement autonome, 43% vivent chez leurs parents, 12% non communiqués). Cette situation peut être expliquée par le fait que l'emploi est souvent une condition d'accès à un logement autonome.
- **Il existe une prise charge médicale complémentaire pour la grande majorité des personnes accompagnées** (environ 56% des personnes sont suivies par un psychiatre, ou par l'équipe soignante de secteur dans 5,5% des cas, 15,6% sont suivies par un médecin généraliste, 6% n'ont pas de référent médical, et 17% n'ont pas communiqué les modalités de leur suivi médical). Ces chiffres sont à relativiser, certaines personnes peuvent ne pas déclarer une prise en charge médicale et pour autant être suivies par un psychiatre. Par ailleurs, certaines personnes entrent dans les dispositifs d'emploi accompagné à la suite d'un événement traumatique qui les a éloignées de l'emploi, mais elles n'ont pas encore pu mettre en place un suivi médical régulier.
- **Les dispositifs accompagnent aussi bien des personnes qui ont perdu leur emploi récemment que des personnes qui ont connu une plus importante période d'inactivité.**

- **Les dispositifs accompagnent des personnes avec ou sans RQTH** (environ 24% sans RQTH). Ce dernier chiffre peut-être expliqué par le fait que certaines personnes entrent dans les dispositifs sans avoir été accompagnées auparavant, tout en ayant une expérience de l'emploi de plus de 5 ans avant l'arrivée d'un événement traumatique ou d'une situation de crise. Certaines souhaitent obtenir une RQTH après l'entrée dans le dispositif, d'autres non.

### 3.3 Mesure de performance de l'accompagnement dans l'emploi : taux d'accès à l'emploi et taux de maintien en emploi

Tableau récapitulatif des principales mesures de performance des 3 dispositifs d'emploi accompagné

<b>Taux d'accès à l'emploi</b>	
A 6 mois	44%
<b>A 12 mois</b>	<b>61,5%</b>
<b>Délai moyen d'accès à l'emploi</b> (+Ecart type en mois)	<b>4,2 mois</b> (EC : 0,4)
<b>Taux de maintien en emploi (à 6 mois)</b>	
	55%
<b>Taux de maintien en emploi (à 12 mois)</b>	38%
Taux de perte du 1 <sup>er</sup> emploi	74%
<b>Taux d'accès à un second emploi</b> (après la perte du premier)	<b>57%</b>
Délai moyen d'accès au second emploi	2,8 mois

Tableau détaillé des mesures de la performance globale des 3 dispositifs d'emploi accompagné

	Taux d'accès à l'emploi			Taux de maintien en emploi		
	à	N	Taux	à	N	Taux
<b>Messidor</b> 74, 26, 42.	3 mois	109	28,44%	3 mois	42	76,19%
	<b>6 mois</b>	<b>109</b>	<b>44,03%</b>	<b>6 mois</b>	<b>42</b>	<b>54,76%</b>
	9 mois	109	55,04%	9 mois	42	45,24%
	<b>12 mois</b>	<b>109</b>	<b>61,47%</b>	<b>12 mois</b>	<b>34</b>	<b>38,23%</b>

	Taux d'accès à un second emploi pour ceux qui ont perdu le premier	
<b>Messidor</b> 74, 26, 42.	Personnes accompagnées (entrées 01/01/2015 - 30/06/2016)	109
	Personnes ayant trouvé un emploi (%)	63,30%
	% perte du 1er emploi	73,91%
	<b>Taux d'accès à un 2<sup>nd</sup> emploi</b>	<b>56,86%</b>
	<b>Délai (mois)</b>	<b>2,78</b>

Ces données de performance de l'activité d'emploi accompagné apparaissent excellentes.

**Le taux d'accès à l'emploi est d'environ de 44% à 6 mois et 61,5% à 12 mois, avec un délai moyen d'accès à l'emploi de 4 mois.** A ce jour, il n'y a pas, à notre connaissance, en France de pratiques faisant valoir un taux d'accès à l'emploi supérieur, pour ce public et dans ce délai.

**L'excellence de cette performance se confirme si on compare des données à celles obtenues à l'étranger** (y compris dans des pays où cette pratique est développée depuis plus d'une décennie). Ces résultats s'avèrent en effet tout à fait conformes aux standards internationaux de bonne pratique (et même légèrement supérieurs), puisque le taux d'accès à l'emploi à 12 mois est de 56% en moyenne dans la méta-analyse de [Bond & al. \(2008\)](#), et de 54% dans l'étude européenne ([Burns & al, 2007](#), [Burns & al, 2008](#)).

La performance est également excellente en termes de maintien dans l'emploi, avec un **taux de maintien en emploi de 55% à 6 mois et 38% à 12 mois**. Ce résultat est également légèrement



supérieur à celui observé dans la littérature, **50% à 6 mois** (Fabian & Wiedefeld, 1989; McDonald-Wilson et al., 1991), et seulement 10% à 12 mois selon Xie & al. (1997).

Dans la mesure où l'accompagnement est continu, et se poursuit après la perte éventuelle de l'emploi, il importe de **tenir également compte du taux d'accès à un second emploi après la perte du premier**. 74% personnes insérées ont perdu, pendant la durée de l'étude, l'emploi qu'elles avaient obtenu (ou bien leur CDD n'a pas été renouvelé), mais 29 d'entre elles (**57%**) **ont retrouvé un second emploi, dans un délai moyen de 2,8 mois**. Ce résultat est important, pour répondre à l'éventuelle critique adressée au modèle de l'emploi accompagné selon laquelle, l'accès rapide à l'emploi a pour contrepartie une durée souvent faible de maintien dans le 1<sup>er</sup> emploi. Cet inconvénient se trouve compensé si la personne peut retrouver rapidement un second emploi, ce qui s'avère le cas.

## 4. Conclusion :

**Cette étude évaluative permet d'attester de la mise en œuvre de l'emploi accompagné par l'association Messidor, et de son expérience acquise dans ce domaine, avec des résultats excellents en terme d'intégration professionnelle**, excellents au regard de la difficulté à insérer professionnellement les personnes ayant un handicap psychique, et excellents si on compare ces résultats à ceux obtenus à l'étranger, résultats mis en avant par la recherche qui identifie cette pratique comme la plus efficace pour favoriser l'intégration professionnelle (Bond & al., 2008; Drake & al., 2011 ; Mueser & al., 2014 ).

Cette étude reste cependant limitée par les effectifs relativement modestes de personnes accompagnées, ce qui limite l'interprétation des données, qui restent descriptives des dispositifs considérés. Il serait intéressant de poursuivre ce type d'étude de façon prospective, sur un plus grand nombre de structures, et en approfondissant l'analyse des facteurs qui conditionnent la performance de cette pratique (notamment les compétences des conseillers en emploi, et les soutiens et aménagements de postes en entreprise pour favoriser le maintien en emploi).

## Résumé synthétique de l'étude et de ses conclusions

Cette étude évaluative, portant sur une des premières expérimentations de l'emploi accompagné en France, initiée par l'association Messidor dès 2012, vient incontestablement confirmer de l'intérêt de cette pratique pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes vivant avec un handicap psychique.

Il faut d'abord souligner les excellents résultats de cette pratique : un taux d'accès à l'emploi de 61% à 12 mois est remarquable pour ce public. Il signifie que la majorité des personnes vivant avec un handicap psychique peuvent trouver (ou retrouver) leur place dans le monde du travail en moins d'une année, à condition que ces personnes le souhaitent et puissent bénéficier de ce mode innovant d'accompagnement. On objecte parfois que ce modèle d'accès rapide à l'emploi, sans préparation, a pour inconvénient une durée de maintien dans le 1<sup>er</sup> emploi souvent faible (mois de 6 mois dans 45% des cas, moins d'un an dans 62% des cas dans notre étude). Il est rassurant de savoir que la majorité de ces personnes (57%) retrouvent rapidement un second emploi (en mois de 3 mois en moyenne).

On pouvait s'attendre à ce que l'association Messidor ait des dispositions à développer l'emploi accompagné, ce qui est confirmé par ces résultats, en raison de son expérience déjà ancienne d'accompagnement dans l'emploi dans le cadre de sa pratique de la transition du milieu protégé au milieu ordinaire. C'est données ne sont cependant pas une surprise, puisqu'elles sont tout à fait conformes aux résultats obtenus dans une série d'études réalisées sur cette pratique dans de nombreux pays. Le niveau de performance de Messidor est même légèrement supérieur à la moyenne des performances observées dans ces études (Bond & al, 2008), en particulier en termes de maintien en emploi.

Il faut rappeler que c'est ce haut niveau de performance, supérieur à celui des pratiques traditionnelles, qui motive le développement croissant de cette pratique dans tous ces pays, en particulier en Europe.

Pour les raisons évoquées et en particulier ces résultats dont elle peut déjà faire état, l'association Messidor apparaît donc particulièrement qualifiée pour contribuer au développement en France de la pratique de l'emploi accompagné.

Pr. B. Pachoud

## Bibliographie utilisée.

- Bond GR, Drake RE, Becker DR. (2008) An update on randomized controlled trials of evidence-based supported employment, *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 31 (4), 280-290.
- Bond GR., Becker DR., Drake RE., Rapp CA., Meisler N., Lehman AF., et al. (2001a). Implementing Supported Employment as an Evidence-Based Practice. *Psychiatr Serv*, 52(3), 313-22.
- Burns T & Catty J (2008) IPS in Europe: The EQOLISE trial. *Psychiatric rehabilitation journal*, 31(4), 313.
- Corbière M, Brouwers E, Lanctôt N & van Weeghel J (2014) Employment specialist competencies for supported employment programs. *Journal of occupational rehabilitation*, 24(3), 484-497.
- Corbière M, Lanctôt N, Lecomte T, Latimer E, Goering P, Kirsh B, ... & Kamagiannis T (2010) A pan-Canadian evaluation of supported employment programs dedicated to people with severe mental disorders. *Community Mental Health Journal*, 46(1), 44-55.
- Corbière M, Neduha V, & Lanctôt N (2007) Behaviors, Attitudes and Knowledge in Employment Specialists Scale (BAKES). *Sherbrooke, Canada: Université de Sherbrooke*.
- Drake RE., Bond GR. (2011) IPS Supported Employment: A 20-Year Update. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*. 14 (3): 155–164
- Drake RE., Bond GR. (2014) Introduction to the Special Issue on Individual Placement and Support. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 37(2): 76-78
- Drake RE., Bond GR., Becker DR. (2012) *Individual Placement and Support: An Evidence-Based Approach to Supported Employment*. New York: Oxford University Press;
- Fabian, E., & Wiedefeld, M. F. (1989). Supported employment for severely psychiatrically disabled persons: A descriptive study. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 13(2), 53.
- Latimer E. (2008) *Le soutien à l'emploi de type « placement et soutien individuels » pour les personnes atteintes de troubles mentaux graves : sa pertinence pour le Québec*. Monographie. Agence d'évaluation des technologies et des modes d'intervention en santé.
- McDonald-Wilson, K. (1992). Review of The rehabilitation counselor desk top guide to supported employment and Supported employment staff training manual.
- Mueser, K. T., & McGurk, S. R. (2014). Supported employment for persons with serious mental illness: current status and future directions. *L'Encéphale*, 40, S45-S56.
- Xie, H., Dain, B. J., Becker, D. R., & Drake, R. E. (1997). Job Tenure among Persons with Severe Mental Illness. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40(4), 230-39.