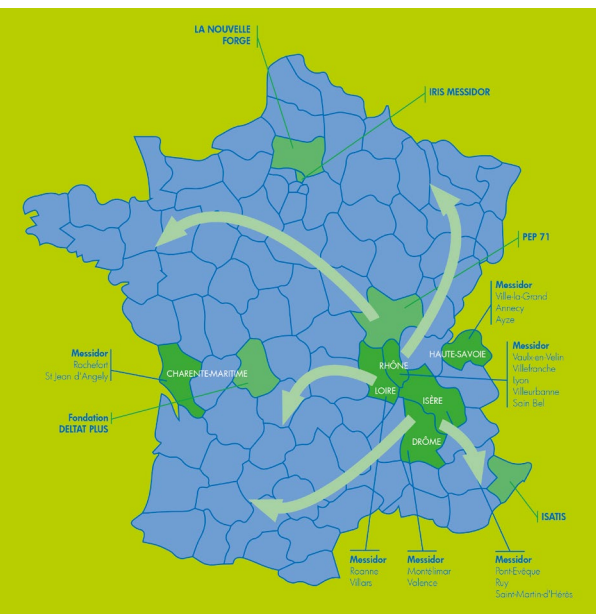


# L'expérience de Messidor

*Un autre chemin pour l'insertion des personnes  
en situation de handicap psychique*

## La Franchise Sociale



### édito

L'essaimage est l'un des principes fondateurs de Messidor. Depuis notre création, nous avons essaimé notre concept d'ESAT de transition sous différentes formes : la création et la reprise d'établissement (Charente-Maritime), le cousinage dans les années 2000, consistant à former et donner des outils à des associations désirant reproduire notre modèle (Iris en région parisienne, Passage pro en Picardie et PEP en Saône-et-Loire). Aujourd'hui, la franchise sociale offre un modèle innovant de "cousinage structuré", plus formalisé, pour faciliter l'essaimage de l'expérience de Messidor à plus grande échelle.

Le manuel opératoire élaboré par nos équipes est là pour guider la mise en place de dispositifs de transition par le travail (ESAT, Entreprise Adaptée, Job Coaching), mais la réussite du projet est avant tout une question de posture. La confiance placée par l'encadrant et l'ensemble du personnel dans la personne en situation de handicap psychique, l'effet miroir qui lui permet d'augmenter l'estime de soi, de retrouver une identité sociale, une meilleure image d'elle-même sont des valeurs ancrées dans l'histoire de Messidor, qui se transmettent par le tutorat et le compagnonnage.

C'est pourquoi nous accueillons les encadrants des ESAT "franchisés" en stage, par métier, pour apprendre en situation, et conservons le lien plus longtemps, pour répondre aux questions qui peuvent surgir en pratique.

Notre objectif à court terme est de convaincre des associations d'affecter des places d'ESAT au projet de transition pour le handicap psychique et de se lancer dans la franchise sociale Messidor. Pour cela, nous avons besoin de plus de visibilité et de recruter des chargés de mission pour les démarcher. A la recherche de mécènes, d'un parrain ou d'une marraine, nous avons également déposé un dossier dans le cadre du concours 2017 de la France S'engage, et à la Fondation de France dans le cadre de l'appel à projets "Déploiement de la franchise sociale Messidor". Grâce à l'implication des Unafam locales, plusieurs associations ont déjà choisi de s'engager dans notre réseau de franchisés. La franchise sociale est bel est bien en ordre de marche.

Georges Bullion  
Président



Vidéo / Georges Bullion - La Franchise Sociale Messidor

# N°5

[www.messidor.asso.fr](http://www.messidor.asso.fr)



Octobre 2017

1

# Franchise sociale Messidor, une première en France

**Cette méthode innovante permet de développer l'accès à l'emploi en milieu ordinaire. Pour Messidor, c'est un moyen inédit de répliquer son modèle d'ESAT de transition.**

Au fil des années, nous avons rencontré de nombreuses personnes souhaitant répliquer le modèle Messidor, mais très peu l'ont mis en œuvre. La création par Messidor de la première franchise sociale, en France dans le milieu médico-social, est née du constat que la mise à disposition de notre méthode ne suffisait pas : il faut accompagner les porteurs de projet pour garantir leur réussite. Le contexte est favorable. Depuis 5 ans, plus aucune place n'est créée en ESAT. Sur les 1 400 existants, très peu sont consacrés au handicap psychique, pourtant reconnu par la loi sur le handicap de 2005, et encore moins sont orientés vers le milieu ordinaire. Pourtant, 60 % des nouvelles demandes vers les MDPH concernent le handicap psychique, parmi lesquelles un certain nombre peuvent prétendre à travailler.

Dans les années à venir, les ESAT dédiés au handicap mental créés dans les années 75-80 vont se vider du fait du vieillissement de la population. Pour remplir ces places vacantes, les gestionnaires s'interrogent sur une offre pour personnes handicapées plurielles : psychiques, dys, atteintes d'autisme notamment. Parallèlement, les effets de la loi sur la scolarisation des enfants handicapés commencent à avoir un impact sur le mode d'emploi de ces jeunes, qui préfèrent le milieu ordinaire à la filière IME/Impro, incitant les gestionnaires à adapter leur offre.

L'intérêt de la franchise sociale Messidor est de faire gagner du temps aux associations qui veulent entrer dans cette dynamique d'amener des travailleurs handicapés psychiques vers le milieu ordinaire.

L'offre de Messidor a donc toute sa place dans ce paysage en mutation. Spécialiste reconnu de la transition par le travail, nous n'avons pas de volonté hégémonique de gestion d'établissements dans toute la France. Mais nous souhaitons accompagner le redéploiement des moyens qui se profilent dans le milieu médico-social pour que chaque département dispose d'un ESAT de transition de type Messidor de 50 places. La franchise sociale est pour nous la garantie de transmettre fidèlement notre expérience et notre savoir-faire en matière d'accompagnement à l'emploi. Un modèle qui a fait ses preuves et est unique en France.



Le choix du modèle de la **Franchise sociale** s'appuie sur l'expertise et les résultats de Messidor validés par la Recherche & Développement "Les ESAT de transition Messidor, une voie de rétablissement ..." réalisée de 2010 à 2016 par la doctorante Inès de Pierrefeu avec les professeurs Bernard Pachoud et Marc Corbière.

## 3 questions à Inès de Pierrefeu

**Psychologue clinicienne du travail, auteur d'une thèse doctorale sur les pratiques des ESAT de transition comme voie de rétablissement pour les personnes en situation de handicap psychique.**



### Pour en savoir plus

- Thèse de doctorat D'INÈS DE PIERREFEU
- Infographie étude Inès de PIERREFEU
- Infographie étude KPMG
- Vidéo les travailleurs
  - Vidéo les CI
  - Vidéo les RUP
  - Vidéo les Assises
  - L'expérience N°4

### Quelle a été la méthodologie de votre recherche ?

Ma thèse de doctorat comprend un volet qualitatif, portant sur l'analyse des métiers des responsables d'unité de production (RUP) et des conseillers d'insertion (CI), et une étude quantitative auprès de 160 travailleurs handicapés psychiques après 8 mois de parcours chez Messidor puis 9 mois plus tard.

### En quoi vos travaux crédibilisent-ils le modèle de Messidor ?

Ces travaux, effectués de 2012 à 2017, ont défini les rôles, les tâches, la liste des compétences des RUP et des CI, c'est-à-dire leurs savoirs, savoir-faire et savoir-être. Ils caractérisent la spécificité du modèle de Messidor et analysent ce que l'accompagnement par le binôme produit chez

le travailleur : la triangulation de la relation oblige à sortir d'une relation fusionnelle ou conflictuelle, elle subjective le travailleur. Le RUP agit sur la restauration de l'estime de soi et l'acquisition d'une identité professionnelle, le CI permet à la personne de se projeter dans un futur qu'elle n'imaginait pas. Cette complémentarité est féconde.

### Qu'ont révélé les questionnaires auprès des travailleurs ?

Ils confirment scientifiquement, entre autres, que l'ESAT de transition fonctionne si les personnes ont un bon suivi médical en parallèle, et que le modèle de Messidor est appuyé par la littérature internationale : plus le travail proposé est proche du réel et exigeant, plus les personnes se rétablissent.

# Le contrat de **Franchise sociale**, un engagement réciproque

**La franchise sociale Messidor a pour but d'accélérer la réponse aux besoins de solution de travail comme facteur de rétablissement pour les personnes handicapées psychiques.**

Proposer une franchise sociale ne s'improvise pas. C'est l'aboutissement d'un processus réfléchi entre les deux parties. L'association candidate doit répondre à quelques prérequis. Il est notamment essentiel qu'elle adhère aux valeurs humanistes qui font la spécificité de Messidor, à la vision de "fluidité des parcours" des personnes à accompagner, à une culture d'entreprise peu hiérarchisée où le management participatif accorde une place et un respect de la parole de tout le personnel, enfin qu'elle travaille de concert avec l'ARS, qui doit être partie prenante du projet. Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM), obligatoire depuis 2017, doit bien mentionner la volonté de se développer dans le champ du handicap psychique.

La signature d'un contrat de franchise, d'une durée de 7 ans renouvelable, repose sur trois conditions requises des structures :

- Accepter de créer un ESAT de transition dédié au handicap psychique, avec l'accord du conseil d'administration ;
- S'engager à former les encadrants et les tutorer ;
- Echelonner les recrutements de personnels et de travailleurs afin d'assurer l'équilibre économique du projet au terme de 3 ans d'existence.

Lors des réunions préparatoires, Messidor fournit un budget prévisionnel personnalisé au futur franchisé pour s'assurer de la faisabilité.

Dès la validation des prérequis, un accord de confidentialité est signé.

La contractualisation peut être précédée d'une lettre d'intention afin de bloquer la négociation avec une association et de lui garantir l'exclusivité sur son département pendant quelques mois. Lors de la contractualisation, l'association franchisée devient membre de l'Association Réseau Transition, se voit remettre le Manuel opératoire de la franchise Messidor et la formation de ses équipes est engagée. Un contrôle annuel, nommé Objectif Réussite, de type "inter-organisationnel", est réalisé pour veiller au respect de la méthode Messidor. Enfin, l'exécution du contrat devra s'effectuer dans le respect des valeurs de Messidor et de son Comité d'Ethique, lequel est membre la fondation Vincent Verry.

La mise en œuvre du contrat de franchise est pluridisciplinaire : dans un premier temps, Georges Bullion et Thierry Brun, respectivement président et directeur général de Messidor, rencontrent l'association intéressée par la franchise. Puis Pierrette Bouchard, responsable développement et ressources financières prend le relais, avec Laurent Genève, responsable de la formation, et un directeur d'ESAT. Enfin, le directeur, un responsable d'unité de production et un conseiller d'insertion forment leurs futurs homologues. Toute l'équipe de Messidor est ainsi engagée auprès des franchisés pour leur transmettre ses valeurs, sa méthode et son savoir-faire et ainsi lui donner toutes les chances de réussir.

## ESAT de Transition

Taille minimum pour le bon fonctionnement d'un ESAT de transition

**50** places

Il fait travailler

**75** personnes

engendre

**10%**

de sorties par an vers le milieu ordinaire

## La formation et le tutorat au cœur du process

**La formation, garante du respect des valeurs de Messidor, est un pilier essentiel de la transmission du savoir-faire.**

La méthode de formation des franchisés de Messidor est très individualisée. Elle repose sur des apports théoriques, l'expérimentation de terrain, l'analyse de ses pratiques et la pédagogie participative. Le travail d'ingénierie a été réalisé par un groupe de travail qui a fait appel à différents groupes de métiers et de fonctions pour valider le contenu.

Un support de formation a été conçu pour chaque fonction formée : directeur d'ESAT de transition, responsable des activités et services, responsable de réentrainement au travail et responsable d'unité de production, conseiller d'insertion (et job coach). Ce document leur est remis en amont de la formation, pour qu'ils préparent les prérequis, leur sert de support pendant la formation, puis les accompagne dans le suivi opérationnel. Il constitue un outil de travail pratico-pratique qui comprend notamment la liste des points à aborder et un référentiel de compétences.

Les personnes formées, en provenance d'horizons très différents, sont accueillies pendant 7 jours chez Messidor par des pairs de même fonction, préalablement formés au tutorat. Cette immersion, avec des temps collectifs et en binôme, permet de transmettre l'informel, la culture propre à un ESAT de transition : l'ambiance de travail, le climat de confiance nécessaire accordée à ses collaborateurs, la posture face à la personne – ces éléments sont indispensables au "Rétablissement" des personnes fragilisées par la maladie... Elle est complétée par 3 jours supplémentaires composés d'une assistance à distance, d'un accompagnement sur le site du franchisé lors du démarrage de son activité, puis d'une dernière journée 9 mois plus tard, pour réaliser un partage d'expérience.

Elle aide à la diffusion du modèle d'ESAT de transition, œuvre pour la mutualisation des compétences et expériences, en termes de recherche, d'ingénierie et de développement.

**La Fondation Vincent Verry** est le garant du concept de transition et des valeurs, via le Comité d'Ethique.

# Pourquoi choisir la franchise Messidor ?

La Fondation Delta Plus est le premier franchisé de Messidor. En février 2018, elle ouvrira son premier ESAT de transition à Limoges. Retour sur les raisons qui l'ont conduite à s'engager à nos côtés.



**Raymond Volondati, président de la Fondation Delta Plus**

Depuis plus de 50 ans, notre institution accompagne des personnes adultes handicapées. En 2015, les évolutions sociétales et réglementaires ont orienté notre nouveau projet stratégique vers un changement de paradigme, le passage de la logique exclusive de protection des personnes vers celle de l'émancipation.

Depuis 2009 et le gel des places d'ESAT, cette nécessité d'évolution de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, vers et dans l'emploi, est vécue comme une évidence. Avec la conviction que les personnes ont les capacités d'être ailleurs pour développer leur autonomie et leur inclusion par le travail. L'ESAT est alors apparu comme le fer de lance de ce projet. Informés fortuitement de l'existence de Messidor par un de nos directeurs d'ESAT, nous avons pris contact avec l'équipe, puis les choses sont allées très vite...

Messidor est le seul acteur à disposer d'un tel savoir-faire et d'une antériorité en matière d'émancipation des personnes. Le modèle de franchise sociale est pertinent, car c'est un moyen d'intégrer un réseau, avec une méthodologie, une organisation, avec des acteurs qui parlent le même langage et qui suivent une même logique de parcours. C'est aussi un moyen d'avoir une visibilité bien plus forte que de travailler de manière isolée.



**Isabelle Daulhac, directrice générale de la Fondation Delta Plus**

La Fondation Delta Plus\* est la réunion de deux associations, Papillons blancs et l'Association limousine des amis de l'enfance en difficulté, qui étaient toutes deux situées à Limoges. Notre fondation, reconnue d'utilité publique depuis le 5 juillet 2016, comprend parmi son conseil d'administration des personnes expertes, des institutionnels et des représentants des familles. Nous accompagnons des personnes adultes en situation de handicap, de fragilité sociale, de dépendance, via des établissements et services, dont un ESAT.

Au niveau national, les ESAT ont été rappelés à leur mission par les pouvoirs publics, car ils ne mènent pas assez vers la sortie des milieux protégés. Cela nous a conduits à une prise de conscience : l'axe stratégique de notre nouvelle fondation est de favoriser l'inclusion, quel que soit le mode d'accompagnement.

Depuis quelques années, la typologie des personnes accueillies a changé, nous avons plus de handicapés psychiques qu'auparavant. Ils représentent aujourd'hui entre 20 et 30 % de nos places. Or au départ, nos équipes ne sont ni formées, ni habituées, ni armées, ni ouvertes parfois pour cela. Cela nous a conduits à nous remettre en question et à avancer. C'est ainsi qu'a germé l'idée d'un ESAT de transition. Et, plutôt que de partir de zéro, nous avons décidé de nous appuyer sur l'accompagnement de Messidor.

La franchise sociale a plusieurs avantages.

Elle nous permet de bénéficier de l'expertise de Messidor, pour qui le cœur de métier d'un ESAT est l'accompagnement au travail. Son modèle est solidement bâti : Messidor s'assure que la personne handicapée est suivie à l'extérieur dans tous les domaines de la vie, mais ne s'en charge pas, et se concentre sur le travail. Cette démarche est très respectueuse de la personne, elle est fondée sur une vision humaniste. De plus, l'équipe est pratico-pratique : un manuel, des fiches de poste, une panoplie d'outils concrets ont été élaborés pour nous accompagner. Complète et simple, cette boîte à outils est facile à mettre en œuvre, car elle reste centrée sur notre cœur de métier, l'accompagnement au travail.

Sur nos 186 places d'ESAT, 50 vont progressivement muter vers un ESAT de transition. Cette nouvelle activité sera progressive : nous ouvrirons le 5 février 2018 avec 5 personnes pour atteindre 10 la première année, 20 la deuxième et 50 la troisième année, où nous prévoyons d'être rentables. Nous avons recruté un responsable d'unité de production et un conseiller d'insertion, et nous formons chez Messidor notre personnel à ce nouveau métier. Nous avons rencontré l'ARS, l'UNAFAM, la MDPH afin de présenter notre démarche. Il faut faire œuvre de pédagogie, car la transition par le travail est encore peu connue. Cela nous oblige à communiquer, à expliquer notre mission. C'est un moyen d'échange intéressant, car il nous permet d'exprimer notre représentation du handicap, la place du travail dans la différence.



\* 325 salariés, 18 millions d'euros de budget.

**Avec le soutien de :**

**Membre actif de :**

L'expérience de Messidor n°5  
Octobre 2017

4

Messidor  
163 bd des Etats-Unis  
69008 LYON  
tél. 04 78 78 00 78  
contact@messidor.asso.fr  
www.messidor.asso.fr

Directeur de la publication :  
Thierry BRUN  
Rédaction : Claire POURPRIX  
Mise en page : Corinne MOURIER  
Impression : Interface /Messidor  
Réalisation : Communication  
Messidor - Tirage à 500 ex

