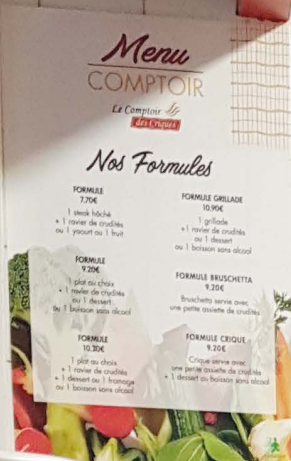


# Messidor 2025

Un nouveau projet ancré  
sur nos valeurs d'origine  
avec de nouvelles ambitions,  
une gouvernance en mutation  
et des outils de gestion efficaces.

## Projet Associatif





# **messor**

# 45

ans

## d'expérience



*Ce projet associatif est ancré dans nos valeurs d'origine mais avec de nouvelles ambitions : la participation active des personnes en situation de handicap à la gouvernance de Messor, une ouverture de notre concept de transition à d'autres partenaires et d'autres fragilités, un modèle économique de plus en plus tourné vers l'entreprise et bien sûr l'essaimage de notre franchise France entière avec la montée en puissance du Réseau Transition.*

*Ces nouvelles ambitions exigent une réflexion sur notre organisation pour à la fois préserver notre objet social et garder le contact de proximité avec nos établissements à travers les Comités Associatifs Messor.*

*Enfin, nos outils devront garantir l'efficacité de notre gestion dans tous les domaines de l'entreprise et j'utilise sciemment le terme entreprise.*

*En effet, nous assumons une véritable dynamique entrepreneuriale, même si ce n'est pas toujours bien perçu dans le milieu associatif.*

*Nous sommes dans une démarche d'entreprise alors que nous portons un projet à vocation sociale.*

*Il faut donc se structurer autrement, se doter d'outils modernes et de compétences nouvelles pour améliorer encore nos pratiques, notamment via l'innovation.*

*Il nous faut aussi rester attentifs aux autres initiatives en provenance du milieu médico social et du monde de la recherche.*

*Pour que notre cause soit mieux entendue, reconnue et défendue il faut renforcer notre démarche de partenariat.*

*Enfin, et comme je le répète souvent, n'oublions pas que la valeur de Messor réside dans ses encadrants.*

*Nous sommes une entreprise "extraordinaire" où nos travailleurs les plus performants doivent partir poursuivre leur projet en milieu ordinaire de travail. Quelle entreprise se sépare de ses meilleurs éléments ? Nous sommes probablement très peu à le faire.*

*Notre objectif est de maintenir l'équilibre entre notre mission d'insertion ou d'inclusion, et la nécessité de poursuivre efficacement nos activités économiques.*

*Ce sont bien nos valeurs de confiance, de coopération et d'exemplarité qui permettent de tendre vers cet équilibre subtil.*

---

**G. BULLION**  
Président de Messor





# Nos Valeurs Humanistes

## POUR RENFORCER L'IDENTITÉ ET L'APPARTENANCE À MESSIDOR AUTOUR DE VALEURS COMMUNES.

**NOS VALEURS** sont basées sur une **CONVICTION** forte : les personnes en situation de handicap psychique ont un potentiel qu'il faut reconnaître et une **MISSION**, celle de valoriser ce potentiel par le travail grâce à un parcours de transition vers l'emploi.

### NOTRE CONVICTION

Comme le fondateur de Messor Vincent Verry l'a déclaré, dès la création de l'association en 1975 : les personnes en situation de handicap psychique ont un potentiel qu'il faut reconnaître et valoriser. Elles ont des possibilités d'évolution et un pouvoir d'agir. Le regard doit être porté non plus sur leur maladie mais sur leur potentiel, non plus sur leurs symptômes mais sur leurs possibilités de rétablissement.

### NOTRE MISSION

Valoriser le potentiel des personnes en prenant appui sur le travail. Les aider à retrouver une identité sociale, une reconnaissance et améliorer l'estime de soi. Un parcours de transition est proposé en construisant avec la personne un projet professionnel vers l'emploi, si possible en milieu ordinaire de travail et dans tous les cas un projet personnel positif.

La transition par la mise au travail implique que les personnes concernées ne restent pas chez Messor de façon définitive mais uniquement pour le temps de la transition nécessaire à la concrétisation de leur projet.

### NOS VALEURS

#### LE POUVOIR D'AGIR A TRAVERS LA CONFIANCE ET LA COOPERATION.

Messor affirme sa reconnaissance du pouvoir d'agir et de décision des personnes, en les responsabilisant dans la conduite de leur projet de vie. Messor valorise toutes les réussites, petites ou grandes, pour créer la dynamique nécessaire au parcours de transition : soutenir et accompagner, là où il faut, ni trop, ni pas assez, pour favoriser l'autodétermination de la personne.

Le projet de Messor est porté par l'espoir, la volonté de changer la place et le regard porté sur les personnes concernées. Avoir confiance, faire confiance, croire en autrui, rendent possible la construction

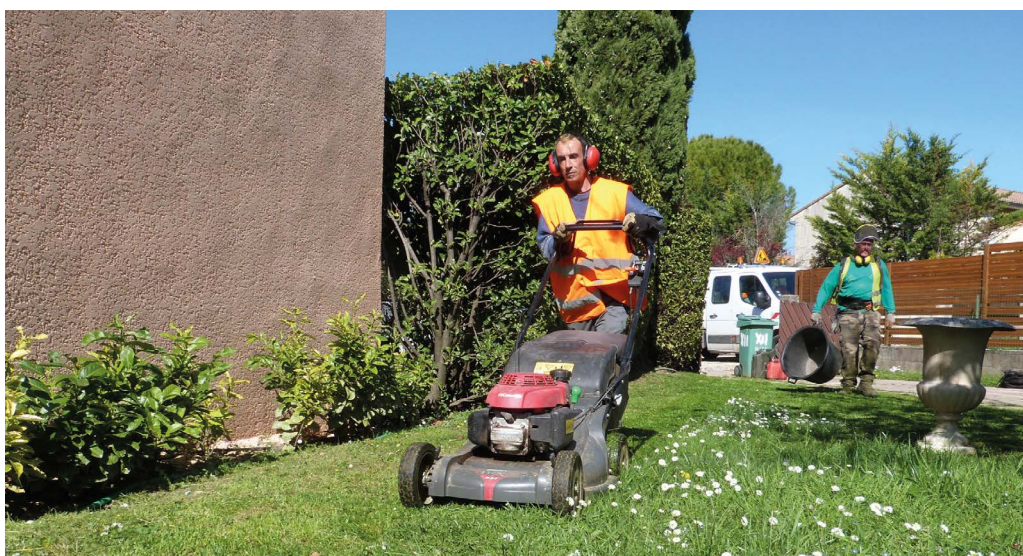
d'un projet et permet son développement dans le temps. De la confiance naissent les possibles coopérations, les interactions entre les fonctions (Responsable d'Unité de Production, Coordinateur de Parcours d'Insertion), c'est le terrain favorable que l'on cherche à développer, celui qui permet de construire et de se construire.

Pour avancer dans son parcours professionnel, la personne a besoin de restaurer sa confiance. Le rôle de Messor est de l'aider à dépasser les obstacles, à reprendre un plus grand contrôle sur ce qui est important pour elle.

#### LE RETABLISSEMENT AVEC LE TRAVAIL COMME VECTEUR

La transition par le travail donne une réponse à la variabilité. Elle se structure par un temps de passage séquencé, adapté au rythme de l'évolution de la personne, avec un projet professionnel et social qui favorise le rétablissement.

Accéder au statut de salarié, pour une personne handicapée psychique, lui apporte une certaine reconnaissance sociale et une meilleure estime d'elle-même.



Progressivement la place offerte aux personnes évolue, celles qui sont le plus à l'aise présentent le projet de transition et les métiers proposés aux nouveaux venus ; elles partagent leurs expériences de travail et du parcours de rétablissement. Cette entraide induit des effets positifs, à la fois rassurante pour les nouveaux et valorisante pour le pair aidant.

La personne ne se voit plus comme un malade mais comme une personne engagée dans une démarche de reconstruction appelée rétablissement.

Pour Messor, l'activité économique, c'est à la fois le moyen de financement du projet et le terrain de construction des parcours de transition vers le milieu ordinaire, c'est l'espace à partir duquel se construit le rétablissement.

Donner la possibilité aux personnes en situation de handicap psychique de travailler c'est leur donner la possibilité d'agir, le travail c'est... la "scène où se joue le rapport au réel, le rapport aux autres et le rapport à soi".



*A Messor, il y a une solidarité entre les travailleurs que je n'ai jamais ressentie ailleurs, quelque chose qui nous rapproche tous, liée à notre passé. Peut-être aussi parce qu'il n'y a pas d'émulation, juste l'envie de se reconstruire, de s'en sortir et de voir les autres s'en sortir aussi.*

*Messor est une bonne transition entre les soins et le milieu ordinaire, car on s'y reconstruit physiquement, psychologiquement et professionnellement.*

Jocelyne



Le rétablissement est fondé sur les principes d'espoir, d'autonomisation, de choix et de responsabilité. Le travail permet à la personne concernée de retrouver sa place, de mobiliser et d'exercer ses compétences, son pouvoir d'agir. Il lui donne la possibilité de construire son parcours de transition. Il rend possible l'émergence d'un projet professionnel réaliste et permet à Messor de tenir son rôle de passerelle vers une société inclusive.

#### L'AUTONOMIE : MANAGEMENT PARTICIPATIF

Le projet de Messor nécessite pour être mis en œuvre : autonomie, confiance, responsabilité de la part des accompagnants. Même si le développement de Messor oblige à rationaliser et modéliser dans une recherche d'efficacité et de reproductibilité, les modes de fonctionnement doivent préserver ces valeurs.

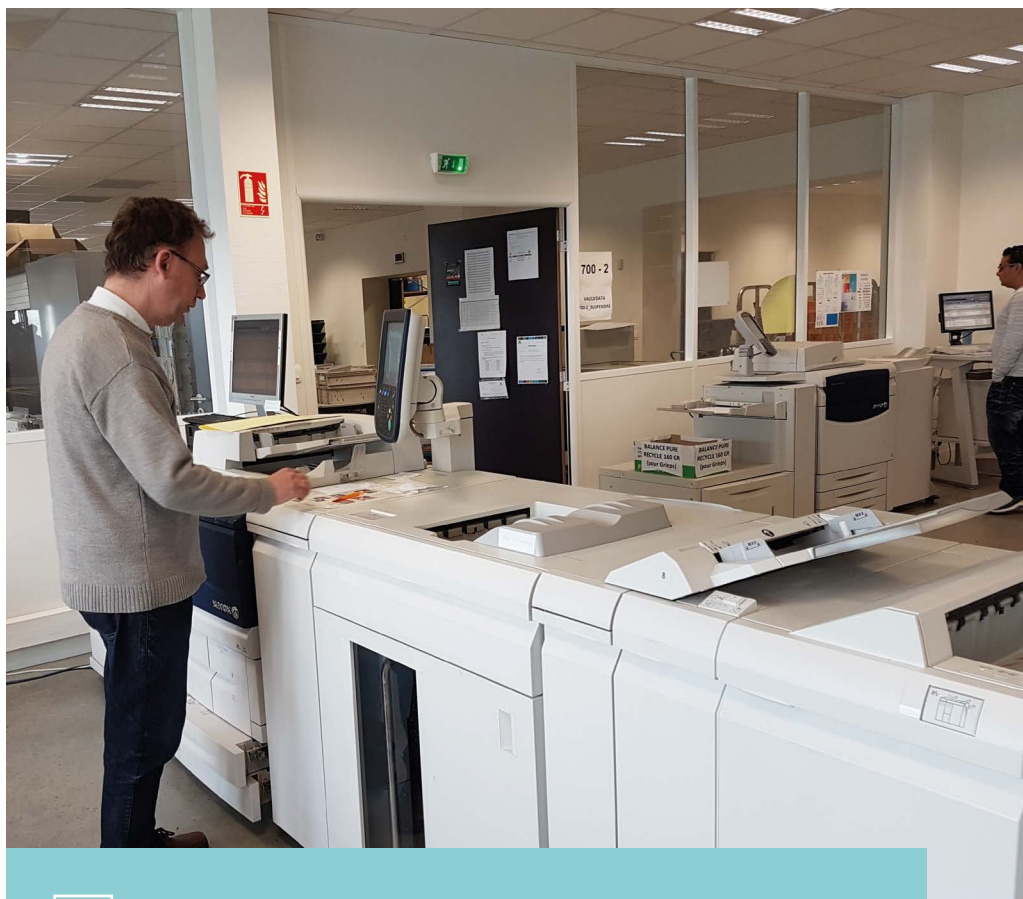
Donner le pouvoir d'agir aux personnes en situation de handicap psychique suppose des positionnements et des postures cohérentes avec cet objectif. Cela implique une forme de management qui favorise la participation et le dialogue, renforce les relations interpersonnelles, instaure un climat de confiance, pour "libérer le pouvoir d'initiative et la créativité de chacun".

Les enjeux du management sont de faire vivre le projet de Messor en trouvant un équilibre entre contrôle et autonomie.

#### L'EXEMPLARITE : MANAGEMENT BIENVEILLANT

La relation est au cœur du projet de Messor, qu'il s'agisse de l'accompagnement des personnes ou de la collaboration entre les fonctions d'encadrement. La valeur de l'exemplarité est primordiale, exemplarité dans les actions individuelles et les relations collectives.

Construire un environnement professionnel, pratiquant la bienveillance, demande des échanges continus entre tous les acteurs, du respect, de l'écoute, de la vigilance. C'est une nécessité pour favoriser l'épanouissement, la construction des projets individuels, au profit des collaborateurs et des personnes concernées, pour prévenir l'émergence d'événements indésirables.



### Axes de progrès

- Impulser une dynamique de participation des personnes dans les instances associatives et dans le fonctionnement des établissements.
- Développer la pair aide.



# Notre Ambition

ENRICHIR et ESSAIMER le modèle Messorior.

Rester un acteur de référence pour une société inclusive des personnes en situation de handicap et essaimer la Franchise Sociale Messorior France entière.

## UN MODÈLE SOCIAL ELARGI

Un parcours de transition par le travail et vers l'emploi pour les personnes en situation de handicap psychique avec une ouverture vers d'autres formes de vulnérabilités.

Messorior développe ses services en proposant des dispositifs adaptés nécessitant toujours un accompagnement individualisé avec du personnel d'encadrement qualifié :

- à partir d'ESAT ou d'Entreprises Adaptées DE TRANSITION avec une méthode; "le balisage du parcours" organisée dans un fonctionnement triangulaire avec la personne, le Responsable d'Unité de Production (RUP : référent métier) et le Coordinateur de Parcours d'Insertion (CPI). Ce fonctionnement triangulaire favorise le mouvement et place la personne au centre des actions entreprises. Le Responsable d'Unité de Production et le Coordinateur de Parcours d'Insertion doivent en permanence trouver l'équilibre entre la prise de risque indispensable pour progresser et la nécessaire protection de la personne.

- directement en entreprise avec l'emploi accompagné (via le job coaching et la méthode IPS : individual placement and support, importée du Canada) pour des personnes en situation de handicap psychique avec ou sans RQTH. L'emploi accompagné fonctionne pour l'accès à l'emploi comme pour le maintien au poste de travail des personnes déjà présentes dans l'entreprise.

Messorior s'occupe uniquement du travail mais coordonne ses actions avec l'ensemble du réseau au contact de la personne. C'est la tâche du Coordinateur de Parcours d'Insertion d'être en relation avec le médecin, le réseau médico-social notamment pour l'hébergement, la famille ou le référent... Autrement dit, la personne n'est pas "prisonnière" des institutions et peut quitter Messorior pour mettre en œuvre son projet, sans pour autant perdre ses autres points d'appui.

## UN MODÈLE ÉCONOMIQUE ORIGINAL DE PLUS EN PLUS TOURNÉ VERS L'ENTREPRISE

Aujourd'hui, la moitié de nos ressources provient de la vente de services au prix du marché.

Cette structure financière permet d'offrir un accompagnement plus dense (un RUP pour 5 ou 6 personnes), plus long dans le temps (avec possibilité de retour) et d'expérimenter de nouveaux dispositifs.

Messorior privilégie une organisation décentralisée avec de petites unités de travail favorisant la prise d'initiatives et la mobilisation des encadrants autour du projet des personnes.

Messorior fait le choix d'activités de services en contact avec la clientèle et avec une priorité pour des activités externalisées (opérations de mise à disposition ou sous traitance sur site).

L'évolution des comptes publics et la mise en place d'une politique inclusive pour les personnes handicapées dans la société induisent une dépendance moins forte de subsides publics, et nécessite donc de développer des activités de services et de conseils rémunérés auprès des entreprises.

## L'OFFRE DE SERVICE

Messorior a construit sa méthodologie et ses pratiques au fil de ses nombreuses années d'expérience.

Le parcours de transition vers l'emploi des personnes concernées par des troubles psychiques est aujourd'hui enrichi par les apports de la recherche. Ainsi un processus précis permet de soutenir chaque personne, à son rythme, dans un parcours composé de trois grandes étapes : se remettre au travail, construire son projet et sortir vers l'emploi. Chacune de ces étapes, est ponctuée trimestriellement d'entretiens à trois, pour baliser le parcours, d'objectifs en objectifs, contribuant ainsi au processus de rétablissement de la personne.

L'offre de service se présente aujourd'hui sous forme d'une plateforme de dispositifs, permettant d'apporter une réponse à chaque personne en situation de handicap psychique souhaitant reprendre une activité professionnelle.

- L'ESAT de transition pour les personnes avec ORP Milieu protégé
- L'EA Socle et tremplin pour les personnes avec une ORP milieu ordinaire
- L'Emploi Accompagné pour les personnes avec une ORP emploi accompagné
- Le Job coaching pour les personnes sans ORP emploi accompagné ou ne voulant pas être stigmatisées par la RQTH.

Ainsi, Messorior propose une passerelle vers la société inclusive pour tous.



*"Mon arrivée à Messorior au début m'angoissait, de peur de ne pas y arriver. Pendant mon parcours à Messorior, par le biais d'entretiens réguliers et avec la confiance que l'on m'a accordée, ces angoisses se sont estompées.*

*Je suis aussi bien plus zen, ce qui m'a permis d'évoluer et de développer mes compétences.*

Blandine





## LE DÉVELOPPEMENT : L'ESSAIMAGE DU CONCEPT DE MESSIDOR

Créée sur la région lyonnaise, Messor s'est progressivement développée sur l'ex région Rhône-Alpes et en Charente Maritime. L'association a ensuite essaimé de façon militante sur quelques départements : IRIS Messor en Seine Saint Denis, Passage Pro à Beauvais et les PEP de Saône et Loire.

Aujourd'hui il est légitime d'offrir sur l'ensemble du territoire national des possibilités d'accès à l'emploi aux personnes confrontées à des problématiques de santé mentale. Pour cela un dispositif de transition par le travail est à développer dans chaque département ou bassin de vie avec la mise en œuvre de la FRANCHISE SOCIALE MESSIDOR labellisée "French Impact" en 2018.

Cette franchise propose aux gestionnaires qui disposent d'un grand nombre de places, le redéploiement de places d'ESAT existantes en direction du handicap psychique et un projet de transition. 50 places sont suffisantes pour que l'établissement atteigne son équilibre économique et génère les premières insertions en trois ans. Les franchisés adhèrent à une association, le réseau TRANSITION, qui a vocation à les accompagner (conseils, formation) et à faire émerger les meilleures pratiques de transition par le travail.



## Axes de progrès

- Ouvrir la plateforme de dispositifs à d'autres fragilités.
- Poursuivre l'essaimage de la franchise sociale.
- Proposer une offre de dispositifs adaptée au besoin des personnes. Une réponse accompagnée vers et dans l'emploi pour tous.
- Réfléchir au modèle économique de Messor dans la perspective d'une prise en compte plus forte des besoins des entreprises dans le domaine du handicap.
- Démontrer l'efficacité de Messor.
- Comprendre les besoins de l'entreprise et développer de nouveaux modes d'accompagnement.



*L'association Messor m'a permis de reprendre confiance en moi, de remettre petit à petit un pied dans le monde du travail ce qui m'a permis de reprendre de l'assurance avec un rythme qui me convenait parfaitement. J'approuve et je recommande cette façon de faire qui permet à nous autres travailleurs de se réintégrer dans le monde du travail de par cette souplesse de fonctionnement et d'écoute.*

**Samuel**



# Notre Organisation

**ADAPTER notre gouvernance à l'ambition de Messorid en transformant l'association en Fondation reconnue d'utilité publique avec un modèle économique majoritairement basé sur nos propres ressources.**

## L'ASSOCIATION MESSIDOR AUJOURD'HUI

La politique de l'association est définie par le Conseil d'Administration et le Bureau.

Le Conseil d'Administration est enrichi et renforcé par les représentants des Comités Associatifs Messorid. Ces comités sont l'ancrage local qui permet au Conseil d'Administration de rester proche des besoins des territoires et des établissements. Le Bureau est organisé autour du Président avec des délégations formalisées pour une gouvernance partagée.

Un Comité de Direction piloté par le Directeur Général met en œuvre la politique définie par l'association et en assure la gestion opérationnelle.

La bonne articulation entre la gouvernance associative (CA et Bureau) et opérationnelle (Comité de Direction) est un facteur de succès de la politique de Messorid.

## L'ASSOCIATION MESSIDOR DEMAIN

La taille actuelle de Messorid, son ambition d'essaimage, son budget, apparaissent difficilement compatibles avec une gouvernance associative reposant essentiellement sur des personnes physiques.

Pour garantir la pérennité du projet et sa visibilité, Messorid souhaite se transformer en Fondation Reconnue d'Utilité Publique (FRUP) avec des collègues réglementés et un Commissaire du gouvernement qui veillera au respect de l'objet social.

## PARTENARIAT ACTIF

### LES COMITÉS ASSOCIATIFS MESSIDOR

Tout comité est composé de personnes physiques issues des divers champs concernés par l'action de l'association (Soins – Entreprises – Travail social – Familles – Personnes concernées) ou reconnues pour leur expertise. Il est institué dans chaque département. Ses objectifs sont de soutenir et d'enrichir l'action de l'association dans le cadre de son projet associatif. Ses principales missions sont de faire connaître Messorid, développer le partenariat local, aider à légitimer les pratiques de Messorid, soutenir et conseiller le directeur du département.

Dans le cadre de la FRUP, les Comités Associatifs seront représentés au Conseil d'Administration de la Fondation au sein d'un collège particulier.

Ils seront les garants de l'action militante en organisant des événements locaux et nationaux rassemblant toutes les parties prenantes.

### LES ALLIANCES

Messorid revendique le choix d'accompagner chaque personne exclusivement sur le volet de l'emploi. Ce postulat exige une collaboration étroite avec l'ensemble des acteurs, sur chacun des territoires, afin de couvrir tous les besoins de la personne pour évoluer dans la société.

Depuis sa création, Messorid a l'ambition de faire évoluer les politiques publiques en faveur de l'emploi en s'appuyant sur des pratiques innovantes.

Messorid participe au niveau national avec Santé Mentale France, le CFEA, L'UNEA, L'UNAFAM, aux démarches de rétablissement et d'inclusion des personnes.







*Avec le travail, j'ai acquis une autonomie financière. Donc, je suis moins dépendant de ma famille et de la société. Le fait de travailler m'a permis d'emmagasiner de l'expérience : j'ai désormais plus de choses à dire, que je peux partager avec mes amis. De plus, je me lève le matin avec un but : bien faire ce que je fais dans la journée : ça rapporte une certaine fierté.*

Sébastien



### LES COOPÉRATIONS SUR LES TERRITOIRES

Dans l'ex-région Rhône-Alpes, sept associations ayant une expérience dans le domaine du handicap psychique ont créé une union d'associations pour une action en réseau sur chaque territoire : LES COULEURS DE L'ACCOMPAGNEMENT.

Cette union permet de proposer aux personnes des parcours d'accompagnement élargis et complémentaires avec le "Zéro délai", d'apporter des réponses communes aux appels à projets des institutions publiques et de mobiliser le réseau de façon plus significative.

En région Nouvelle Aquitaine, une initiative identique a été mise en œuvre : LES COULEURS DE L'ESPOIR.

Par ailleurs, Messor est partenaire du REHPSY dans l'Isère, la Drôme, la Haute-Savoie, et est associée aux travaux de la Coordination 69 dans le Rhône.

### L'ACTION EN RÉSEAU

L'action en réseau est fondamentale pour mieux accompagner la personne vers son autonomie sociale et professionnelle. Il est important que les acteurs du secteur médical et social se coordonnent pour proposer un accompagnement cohérent et concerté à la personne. L'action en réseau (soins, accompagnement social, logement, ...) auprès de différents partenaires, facilite la détection précoce et l'apprentissage de l'autonomie. Elle permet à chaque personne de gérer comme elle le souhaite les aides dont elle a besoin.

Messor anime sur chaque département un réseau de partenaires très variés, dans le cadre d'une instance que l'on nomme COMITÉS DE PARTENAIRES.



### Axes de progrès

- Transformer Messor en Fondation Reconnue d'Utilité Publique (FRUP).
- Développer la vie militante de Messor.
- Faire reconnaître le projet de Messor.
- Renforcer l'identité et le sentiment d'appartenance.





# Nos Outils

**GARANTIR** notre gestion grâce à leur efficacité et poursuivre nos travaux de recherche en prenant en compte la révolution numérique et digitale

## LES SUPPORTS DU PILOTAGE

Après la mise en place du Système d'Information des Ressources Humaines, Messidor poursuit cet axe d'amélioration avec la mise en œuvre d'un logiciel de gestion de la relation commerciale qui doit permettre à l'activité économique de bénéficier d'un outil plus performant.

De même, le Service Administratif et Comptable est engagé dans une démarche de dématérialisation et de lecture automatique de document. Le principe est de réduire au minimum la tâche de saisie comptable des factures fournisseurs pour permettre de dégager du temps et ainsi faire monter en compétences les collaborateurs de Messidor.

L'ensemble de ces évolutions modifie les méthodes de travail et fera évoluer ces postes.

### SYSTEME D'INFORMATION DE LA GESTION RELATION CLIENTS (GRC)

Avec une présence géographique sur 20 sites, Messidor avait besoin d'un logiciel de gestion de la relation clients (GRC) permettant une vue d'ensemble de ses activités sous forme d'une base clients unique et d'un catalogue de prestations de services commun à l'ensemble de l'association. Le logiciel déployé en janvier 2018 permet une visibilité de l'action commerciale avec des informations consolidées sur les relations clients (CA, interlocuteurs, catégories de clients, ...) et une uniformisation du processus de vente du devis jusqu'à la facture.

Comprenant plusieurs modules, cet outil de GRC permet de gérer la relation clients dès son origine (dès le premier contact) et ainsi de bénéficier de l'historique de tous les échanges avec le clients (appels, mails, ...). A terme, son utilisation couvrira également le champ des achats.

## LES SUPPORTS JURIDIQUES

■ L'Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) pour les personnes qui ont une RQTH avec une orientation "milieu protégé" par la CDAPH.

■ L'Entreprise Adaptée (EA) pour les personnes qui ont une RQTH avec une orientation "milieu ordinaire" par la CDAPH, validée par le Cap Emploi du département.

■ L'emploi accompagné (Job Coaching)

■ Et toute nouvelle réglementation facilitant la mise au travail des personnes concernées.

## LES SUPPORTS CONTRACTUELS

La volonté de Messidor est d'inscrire son action dans la durée avec ses partenaires :

■ Les CPOM signés avec les ARS pour les ESAT et les DIRECCTE pour les Entreprises Adaptées,

■ Le contrat impact social à négocier avec l'appui de French impact,

■ SERAFIN-PH

■ Et toute nouvelle forme contractuelle permettant l'inclusion par l'emploi des personnes en situation de handicap psychique.

## LES SUPPORTS DE FORMATION

La formation a pris une place prépondérante à Messidor. L'évolution du nombre d'actions de formation, du nombre d'heures réalisées et du coût financier investi place celle-ci comme un atout à part entière dans la spécificité de l'association. Bien qu'une distinction soit nécessaire dans la gestion des formations des encadrants et des personnes accompagnées, l'ensemble des personnels est concerné par une politique générale de formation. Le catalogue et les outils de gestion sont communs.

Un plan de formation est établi tant pour le personnel encadrant que personnes accompagnées.

Le concept de formation de Messidor est greffé et articulé sur la notion de parcours. En poursuivant la réflexion sur la place de la formation, Messidor s'est efforcée de se définir comme une entreprise apprenante, voire une entreprise qualifiante ou certifiante.

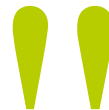
La formation est génératrice de sens, de stimulation et de motivation sur la vie professionnelle et personnelle de celui qui en bénéficie. Dans cette approche, le travail n'est plus seulement un "gagne-pain" mais devient, par le biais de la formation, un lieu de développement et d'enrichissement. Ce sera d'autant plus vrai si la formation produit elle-même une valorisation concrète sous forme de certification et de qualification.

La cohésion et la performance de la structure porteuse du projet social repose sur une dynamique générale de progression individuelle. Cette dynamique induit la montée en compétence et la reconnaissance des encadrants comme des travailleurs par un management approprié et un dispositif de formation ambitieux.



*Les formations aident également à progresser sur l'utilisation et l'entretien du matériel et permettent de mieux les utiliser.  
Les formations sur le terrain sont très importantes.  
Messidor permet de reprendre confiance en soi et de réussir quelque chose.*

Stéphane



## LES SUPPORTS SCIENTIFIQUES

### La recherche/développement

Le bureau de l'association et le comité de direction sont convaincus des apports de la recherche dans le fonctionnement de Messidor et de ses retombées sur le plan national au niveau institutionnel.

Le travail réalisé par la Doctorante Inès de Pierrefeu a montré que la recherche était d'une grande importance pour mettre en évidence les modalités d'accompagnement, et un bon moyen pour évaluer le modèle Messidor afin d'en légitimer les bonnes pratiques. La recherche a aussi permis de mettre en évidence des pistes d'amélioration qui vont contribuer à faire progresser les méthodes et peu à peu construire le Messidor de demain. Accompagner l'appropriation des résultats de la recherche à travers la formation des encadrants est donc un enjeu majeur.

Aujourd'hui une nouvelle étude portant sur l'évaluation de la mise en œuvre de l'emploi accompagné en France associe les collaborateurs de Messidor. Cette étude évaluative, pilotée par Bernard Pachoud, Professeur de psychopathologie, directeur de recherches à l'Université Paris Diderot, (Responsable du projet) et Marie-Gaëlle Marec (Chargée de la recherche), porte sur la caractérisation des dispositifs d'emploi accompagné, leur performance (en termes d'accès à l'emploi et de maintien en emploi), mais aussi sur les effets de cette pratique sur les personnes accompagnées. Elle porte également sur les compétences et savoir-faire des conseillers en emploi ainsi que sur les mesures mises en place par les entreprises pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi de ce public.

### Le design social

Ce projet est né d'une réflexion sur l'utilisation du digital dans le cadre des parcours de transition à Messidor. Il a pour ambition de créer une application au service du rétablissement.

Les smartphones sont couramment utilisés pour renforcer la motivation, dans une démarche de progrès quotidien (arrêter de fumer, faire du sport, méditer, etc.). En partant de cet usage, une application mobile comme "un compagnon" est en cours de conception pour favoriser l'autodétermination de la personne, évaluer sa qualité de bien-être au travail et renforcer la communication avec son encadrant.

Cette application doit étayer la méthodologie de transition existante, renforcer la personnalisation de l'accompagnement réalisé par les encadrants et favoriser un environnement de travail positif. C'est le point de départ d'une démarche plus générale de "design global" appliquée à l'ensemble de nos procédures.

D'ici 2025, on peut envisager l'intégration d'autres applications mobiles, de programmes de réalité virtuelle pour la formation notamment, avec la mise en place d'une bibliothèque Messidor et un répertoire centralisé de services.

## LES SUPPORTS DE COMMUNICATION

L'arrivée du digital va générer une révolution dans la conception et l'information des événements à Messidor, permettant plus d'interactivité, impliquant davantage les personnes et réduisant progressivement la distance entre elles.

Messidor va développer rapidement de nouveaux supports d'information et de formation dématérialisés pour la communication interne et externe. Les formats courts, interactifs, didactiques et évolutifs seront privilégiés, avec des contenus diffusés sur le web ou des vidéos assorties de commentaires des participants.

Il faudra également faire évoluer l'outil de communication interne (intranet) vers une plateforme collaborative, ouverte aux encadrants et aux personnes accompagnées. Il sera possible d'adhérer à des "communautés métiers", permettant de partager des informations spécialisées par profession ou fonction, avec une bibliothèque en ligne, riche en contenu multimédia de qualité et interactif.



*J'ai pu acquérir par des formations sur la gestion du stress, la communication, l'estime de soi, une véritable confiance en moi confortée par les stages et les mises à disposition en entreprise.  
Le regard bienveillant des responsables d'unité de production et du conseiller d'insertion sur notre travail reste un véritable atout.  
Messidor joue aussi un rôle important, dans la reconnaissance sociale et salariale des travailleurs. Messidor me permet d'intégrer une équipe, de m'ouvrir à l'autre.*

Olympe







*Sans ma Job coach, j'aurais coulé. Depuis mars, je suis auxiliaire de vie scolaire pour trois enfants dans une école élémentaire.*

**Laurence**



Cette plateforme offrira un portail de formations, un outil d'échange de pratiques et d'expériences, un réseau social interne, un espace ressources de gestion électronique des documents avec tous les supports utiles pour communiquer et piloter les actions. Un accès privé sur cette plateforme sera développé pour les membres de la Franchise sociale Messidor avec un module reporting pour suivre les résultats économiques et sociaux des structures franchisées.

Cette évolution technologique et sociétale laisse la porte ouverte à l'imagination et devra faciliter la communication sur les réseaux sociaux de tous les salariés de Messidor. Ainsi chacun, dans sa communauté, sera un "follower" actif. Il deviendra même co créateur d'un contenu qui sera échangé enrichi et augmenté de manière transversale.

Toujours plus digitale, mais aussi plus personnalisée, plus aidante, plus proche des encadrants et des personnes accompagnées et plus interactive, la communication de Messidor devra évoluer pour parler à tous, sans pour autant limiter le contact humain.



## Axes de progrès

- Poursuivre nos actions de recherche et développement.
- Valoriser les ressources humaines.
- Mieux analyser les activités et dégager des marges de manœuvre supplémentaires.
- Poursuivre l'évolution de notre communication digitale.
- Adapter et faire évoluer nos outils numériques.







**Siège Social**

Le Lincoln

163 boulevard des Etats-Unis

69008 LYON



Tél. 04 78 78 00 78



[contact@messoror.asso.fr](mailto:contact@messoror.asso.fr)



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



Avec le soutien de :



Membre de :

