



# Projet Associatif

2022-2026

Mars 2022 - Continuité & Développement

---

# TABLE DES MATIÈRES

LE PROJET ASSOCIATIF AMAHC	3
En préambule	3
La méthodologie	3
4 axes stratégiques	4
NOTRE ASSOCIATION	4
Un peu d'histoire...	4
Notre mission et nos valeurs	5
Les fondements de notre action	6
Le comité des personnes concernées	7
Le projet social	8
Bénévoles et administrateurs	10
NOS AXES STRATEGIQUES POUR LES 5 ANNEES A VENIR	11
Axe 1 : Pérenniser, développer, amplifier et structurer la participation	11
Axe 2 : Développer les pratiques de rétablissement et la pair aideance au sein de l'association	13
Axe 3 : Développer les missions de formation auprès des personnes concernées, des professionnels, des stagiaires et des bénévoles	15
Axe 4 : Développer la démarché qualité, et la circulation de l'information en diversifiant ses outils auprès des différentes parties prenantes	16
ANNEXES	17

## EN PREAMBULE

Le projet associatif d'AMAHC est un document qui présente les éléments sur lesquels s'appuie l'association pour les années à venir. Il est un outil de communication pour l'externe et un repère fondateur pour l'interne.

C'est un objet fédérateur, une référence pour tous les acteurs et actrices de l'association qui positionne l'association dans son environnement social et, plus généralement, dans la société.

Le projet associatif 2016-2020, issu d'un travail collectif innovant, intégrant professionnels, administrateurs, bénévoles et personnes concernées, a permis d'asseoir les valeurs de l'association (Liberté, Humanité, Proximité, Temporalité) et mettre en avant 3 axes d'orientations stratégiques : *Amplifier la participation, Développer notre expertise d'accompagnement, Renforcer notre expertise de gestion.*

De très belles réalisations ont pu être mises en œuvre et s'inscrire dans l'ADN de l'association. La participation, les notions de rétablissement et le développement du pouvoir d'agir des personnes concernées font partis intégrants de nos actions.

*Le projet associatif 2022 - 2026 s'inscrit dans la continuité et le développement des actions engagées.*

### Une méthodologie collaborative

*Le projet associatif est initié fin 2020 dans un contexte difficile en lien avec la crise sanitaire*

*Il mobilise professionnels, personnes concernées et administrateurs*

*Il circule dans toutes les instances associatives tout au long de 2021.*

**Le Comité de Pilotage**, garant de l'avancée des travaux et de l'articulation entre les différentes instances et espaces de réflexion, est composé de 14 personnes : 2 Administrateurs, 4 personnes concernées et 7 professionnels. Il s'est réuni 5 fois mars 2021, mai 2021, septembre 2021, novembre 2021 et janvier 2022.

**Les groupes de travail** se sont réunis d'avril à juin selon les 5 Thématiques validées lors du conseil d'administration du 25 janvier 2021. Chaque groupe a invité une à deux personnes extérieures de l'association (partenaire, pairs aidants professionnels, experts etc.) pour alimenter les débats et ouvrir la réflexion.

*Le pouvoir d'Agir des Personnes Concernées*

*La notion de rétablissement dans nos pratiques*

*Nos missions d'information et de formation*

*L'inscription territoriale, la transversalité et le partenariat*

*La vie de notre association*

## 4 axes stratégiques

Définis et validés par le Conseil d'Administration le 5 juillet 2021, les travaux autour des 4 axes stratégiques se sont poursuivis entre septembre et janvier avec une mise en commun lors de la dernière réunion.

- **Axe 1** : Pérenniser développer, amplifier et structurer la participation
- **Axe 2** : Développer les pratiques de rétablissement et la pair aideance au sein de l'association
- **Axe 3** : Développer les missions de formation auprès des personnes concernées, des professionnels, des stagiaires et des bénévoles
- **Axe 4** : Développer la démarche qualité, et la circulation de l'information en diversifiant ses outils auprès des différentes parties prenantes

---

*Au total, ce sont 24 personnes accueillies ou accompagnées par AMAHC, 26 professionnels et 4 administrateurs qui ont pleinement participé et contribué à l'élaboration.*

---

## NOTRE ASSOCIATION

### *Un peu d'histoire...*

L'association AMAHC est née le 1er juillet 2014, de la fusion de deux associations (ASSAGA et FIRMAMENT), jonction de deux histoires ayant chacune des origines et des valeurs très voisines.



Toutes deux nées dans les années 1980 dans un contexte de révolution de la politique de santé mentale, ces militants (les professionnels de la santé mentale pour l'ASSAGA et des familles pour FIRMAMENT) ont fait le pari qu'il est possible de réinsérer les personnes vivant avec des troubles psychiques dans la société.

Le concept de rétablissement émerge dans le champ du soin et celui de l'accompagnement, les personnes concernées par des troubles psychiques s'organisent et ont des revendications très légitimes quant à leur « émancipation » et leur rôle de citoyen.

AMAHC s'inscrit dans un tissu partenarial<sup>1</sup> et œuvre activement pour l'amélioration des parcours de vie des personnes concernées.

---

<sup>1</sup> Cf Annexe 1 : Partenariat

## Notre mission et nos valeurs

AMAHC inscrit dans ses statuts sa volonté de permettre aux personnes adultes souffrant de troubles psychiques et/ou en situation de handicap psychique et en difficulté d'adaptation sociale de prendre leur place dans leur environnement quotidien, d'être actrices de leur parcours de vie, d'exercer leur citoyenneté, et de maintenir et restaurer leurs liens sociaux.

L'engagement fort de l'association lors du dépôt des premiers statuts est confirmé lors de l'élaboration du premier projet associatif et la mise en avant des valeurs qui fondent notre action.

### *La liberté*

*Chacun doit être libre de ses choix de vie et de ses opinions. Ces différences sont prises en compte et respectées dans nos pratiques quotidiennes.*

*L'humanité dans notre relation à l'autre fonde notre travail d'accompagnement. Cette empathie, avec bienveillance et exigence, vise à favoriser le développement personnel.*

### *L'Humanité*

### *La juste proximité*

*Elle nous permet de tisser la relation avec l'autre, essentielle dans nos missions d'accueil et d'accompagnement, tout en conservant notre posture professionnelle.*

*Les rythmes et la durée sont des aspects essentiels de notre action et nous les adaptons aux besoins des personnes.*

### *La Temporalité*

Autant de valeurs avec lesquelles AMAHC affirme que les personnes souffrant de troubles psychiques et/ou en situation de handicap psychique sont citoyennes à part entière. Elles doivent pouvoir jouir de leurs droits et exercer leurs responsabilités au même titre que tous. Le développement du pouvoir d'agir des personnes concernées et leur participation effective est au cœur de l'engagement des acteurs.

*AMAHC s'inscrit aujourd'hui dans le territoire et est reconnu à part entière. Afin de correspondre à notre évolution, nous changeons la signification de notre acronyme. Mais notre mission et nos valeurs restent inchangées.*

## Les fondements de notre action

L'ensemble de nos actions se reposent sur les notions de rétablissement, de développement du pouvoir d'agir et la participation des personnes concernées.

### Le rétablissement, qu'est-ce que c'est ...

*« Pour moi, le rétablissement, c'est se sentir comme un poisson dans l'eau »*

Relayé par le PSYCOM, Agathe Martin dit : « Se rétablir, c'est peut-être simplement donner sa juste dimension à la maladie dans sa vie et dans son identité ».

L'espoir en un avenir ouvert, dans lequel la personne concernée **conserve la possibilité de faire des choix**, est essentiel pour permettre une évolution positive de son état psychique. Cet espoir produit un effet plus fort s'il est porté à la fois par la personne elle-même, les professionnels et sa famille.

*« Le mieux-être (le rétablissement) est différent selon les personnes, tout le monde n'a pas les mêmes besoins ni les mêmes envies »*

*« Pour se rétablir, avoir l'espoir d'un mieux-être et des relations sociales est indispensable »*

La personne concernée, dans son parcours de rétablissement, va chercher un point d'équilibre dans son quotidien qui tienne compte de ses vulnérabilités tout en s'appuyant sur ses forces, ses capacités et ses ressources. Chaque **personne doit pouvoir agir** par elle-même et pour elle-même.

Pour le professionnel de l'accompagnement, il est donc essentiel de prendre en compte l'ensemble des envies et des besoins de la personne.

### Pour une reprise du pouvoir d'agir...

Le concept de rétablissement trouve son origine dans des mouvements de personnes ayant vécu ou vivant avec des troubles psychiques dans les années 1980 et 1990 dans les pays anglo-saxons.

*« Je suis une personne, pas une maladie »*

Ils prônaient la reprise du « **pouvoir d'agir** » ou empowerment et la défense des droits. Il désigne un cheminement personnel de la personne pour se réapproprier sa vie et se réinsérer dans la société.



L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définit l'empowerment (de développement du pouvoir d'agir) comme faisant « référence au niveau de choix, de décision, d'influence et de contrôle que les usagers des services de santé mentale peuvent exercer sur les événements de leur vie (...) La clé se trouve dans la transformation des rapports de force et des relations de pouvoir entre les individus, les groupes, les services et les gouvernements »

De nombreux travaux ont souligné l'importance des dynamiques de développement du pouvoir d'agir pour rendre plus effectives les participations des personnes concernées.

### La participation, de quoi parle t'on...

La participation amplifiée correspond à l'idée qu'AMAHC se fait de la place des personnes concernées : nous ne travaillons pas seulement pour elles, pas seulement à leurs côtés. Nous travaillons AVEC elles. C'est notre conception des droits humains et la condition pour en assurer l'accès à toutes et à tous.

*« La participation ne se décrète pas, elle s'accompagne »*

Ce travail collaboratif produit des résultats concrets pour les personnes concernées, mais aussi dans le changement de posture, l'engagement des professionnels et la reconnaissance de l'association. Cependant, force est de constater que la participation est un mécanisme complexe. AMAHC a souhaité soutenir la pleine participation des personnes au sein de l'association mais aussi dans les espaces de réflexion citoyen. La participation, le développement du pouvoir d'agir sont au cœur de nos actions et de notre engagement.

### Le comité des personnes concernées



Le Comité des Personnes Concernées a été créé pour permettre une voix et une contribution fortes des personnes concernées à notre association. Ce comité est constitué de deux représentants par service. Les membres de ce comité sont destinataires des comptes rendus des GEC et ICP et ont, chacun, un droit de vote à l'assemblée générale de l'association.

De plus, le comité élit, parmi ses membres, deux personnes comme administrateurs titulaires au sein du Conseil d'Administration (CA) d'AMAHC avec voix délibératives, et deux suppléants. C'est une avancée fondamentale qui permet une influence réelle des personnes que nous accompagnons à notre stratégie associative. La modification des statuts permettra d'intégrer deux personnes concernées au bureau de l'association.

### *Texte de présentation écrit par le Comité des Personnes Concernées (Janvier 2022)*

*Le comité des personnes concernées est composé selon les derniers statuts de l'association AMAHC, de 12 membres élus lors d'une Assemblée Générale. Il est toutefois actuellement composé de 7 membres.*

*Les membres du Comité des Personnes Concernées élisent en leur sein, 4 représentants siégeant au Conseil d'administration d'AMAHC : 2 titulaires et 2 suppléants.*

*Le Comité des Personnes Concernées se réunit une fois par mois. Le Comité des Personnes Concernées représente les intérêts de toutes les personnes accompagnées et accueillies à AMAHC. Il veille à la mise en œuvre effective des valeurs de l'association et plus généralement du projet associatif. Il est consulté pour tous les projets d'AMAHC. Il est force de propositions pour contribuer à l'évolution des services et s'assure que la parole de ses pairs soit entendue.*

*Pour cela, ces membres participent, s'impliquent dans tout ce qui se fait au sein des différents services d'AMAHC : Groupe d'Expression Collective, Instance Collective de Parole, évaluation interne, agrément unique, projet associatif etc...*

## Le projet social

Le projet social constitue la politique conduite par l'association à destination des professionnels. L'association garantit l'égalité de droits et de traitement visant à garantir la justice sociale. Chacun est accueilli et reconnu comme essentiel dans sa participation et son implication au fonctionnement et aux missions de l'association pour l'accompagnement des personnes concernées.

### *Critères d'évaluation*

*Afin de conduire la mise en œuvre des orientations du projet social, des modalités et des critères d'évaluations mesurables sont définis de manière collaborative entre l'association, la direction et les membres du CSE. Réalisée une fois par an, avant la fin du premier semestre pour l'année précédente*

### ***Nos engagements : Harmoniser l'accueil des professionnels et favoriser leur intégration***

*Organiser un temps d'immersion*

*Mettre en place un parrainage*

*Systématiser l'organisation de 2 journées d'intégration par an*

*Former chaque nouvel arrivant à la formation*

*Droits, Handicap et Participation*

*Accueillir chaque professionnel de façon individualisée au niveau de son service*

### ***Politique de recrutement, d'accueil et d'intégration***

Le recrutement des professionnels est basé sur l'adéquation entre les besoins du poste à pourvoir et les compétences du postulant. Néanmoins, l'adhésion aux valeurs de l'association et les questions de savoir-être sont primordiales. La pluridisciplinarité des profils est recherchée et renforcée pour assurer toutes les facettes de l'accompagnement des personnes concernées.



### *Politique de management, de solidarité, de bienveillance et d'inclusion*

Toutes les règles sont claires, lisibles, argumentées et transparentes.

L'association est attentive à la situation de chacun et adapte, autant que possible, le cadre de travail aux contraintes personnelles des salariés.

Les décisions sont prises au plus près du terrain. Chacun agit, en responsabilité, en fonction de ses attributions et compétences professionnelles.

Le management est participatif. Néanmoins, le niveau de participation de chaque instance est différent. Certaines visent à informer, d'autres à co-construire.

L'intégration de nouvelles compétences sera mise en œuvre comme, par exemple, la paire-aidance.

### *Politique de formation*

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions et des mesures de formation visant à soutenir l'activité, accompagner les projets de développement et les orientations stratégiques de l'association.



Il est co-construit avec les

représentants du personnel. Sa validation est anticipée au maximum afin de permettre aux professionnels et responsables de service de s'organiser le plus en amont possible.

Les formations peuvent être soit individuelles soit collectives. Les formations collectives sont privilégiées afin de créer une culture commune renforçant la vie associative et d'optimiser le budget de formation. Quelques places seront systématiquement proposées aux administrateurs, bénévoles de terrain et personnes concernées. Concernant les formations individuelles longues, certifiantes et/ou diplômantes, l'association s'engage à accorder au salarié de les suivre sur leur temps de travail à raison du tiers de la durée de la formation. Le reste se déroulera en dehors de ce temps.

Le développement de formations internes sera favorisé. Les compétences seront alors plus largement partagées et mises au service des personnes concernées. La transversalité entre services et professionnels est en effet un élément important de la stratégie associative.

En plus des obligations légales en termes de formation professionnelle, l'association encourage la participation des salariés à des colloques et/ou séminaires. Un budget spécifique est mis à disposition de chaque service.

**Qualité de vie au travail**

*Personne ne doit être en danger sur son lieu de travail. La santé des salariés est une préoccupation de chaque instant. L'hygiène et la sécurité des locaux sont assurés.*

*Les modalités d'amélioration continue de la qualité de vie au travail seront étudiées en lien avec les représentants du personnel afin de définir les indicateurs à retenir ainsi que les modes d'évaluation.*

Enfin, l'accueil de stagiaire est favorisé par l'association dans le cadre de la participation active d'AMAHC à la formation initiale des futurs professionnels (travailleurs sociaux, pair-aidants, administratifs etc.).

**Représentation du personnel**

Un dialogue social constructif est privilégié avec les instances représentatives du personnel. En plus des réunions mensuelles obligatoires, des réunions de travail sur des sujets ponctuels sont organisées de façon trimestrielle. Un Conseil d'Etablissement est maintenu au sein de l'association même si cela ne constitue pas une obligation légale.

---

*Un administrateur salarié, élu par l'ensemble des professionnels, siège au Conseil d'Administration avec voix délibérative.*

---

**Bénévoles et administrateurs**

La participation des bénévoles et administrateurs est fondatrice de notre histoire. Leur présence est une plus-value incontestable dans notre travail d'accompagnement. C'est pourquoi nous avons la volonté de poursuivre ce travail en commun avec les bénévoles, en renforçant leur présence au sein de l'association.

Nous partons du principe que le bénévole est avant tout là pour vivre une aventure humaine partagée. Il a besoin de se sentir accueilli, écouté, formé, remercié mais aussi défrayé et assuré.

**Modalités de participation des bénévoles**

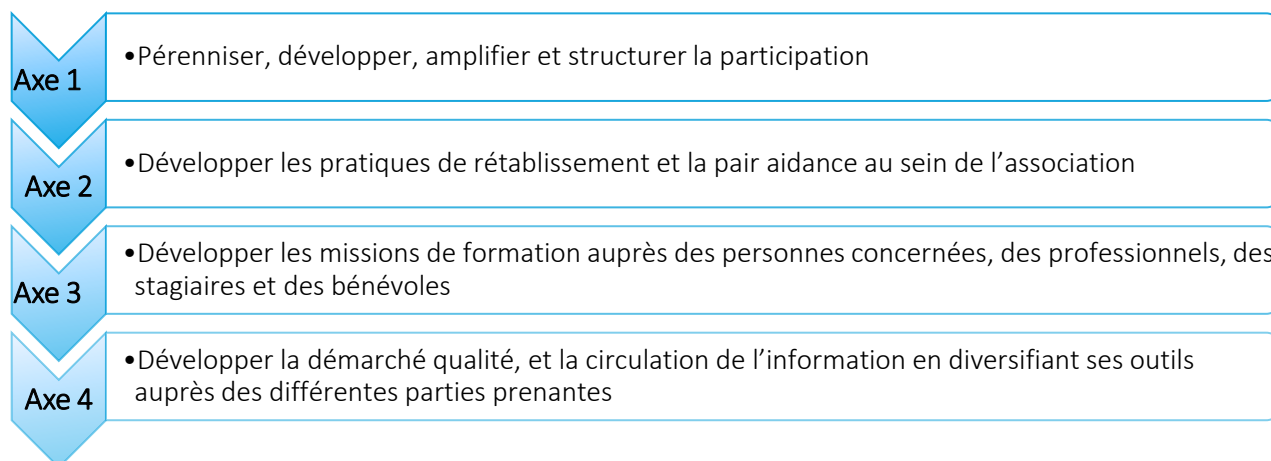
- Participation aux activités et co-animation*
- Contribution et appui aux tâches quotidiennes inhérentes aux services*
- Apport d'une expertise technique*
- Participation active aux instances de gouvernance*

---

*Un diagnostic du bénévolat à AMAHC est à mettre en œuvre pour définir clairement les actions à mener (recrutement, missions, fidélisation, valorisation...) pour répondre aux besoins de l'association*

---

## NOS AXES STRATEGIQUES POUR LES 5 ANNEES A VENIR



### Axe 1 : Pérenniser, développer, amplifier et structurer la participation

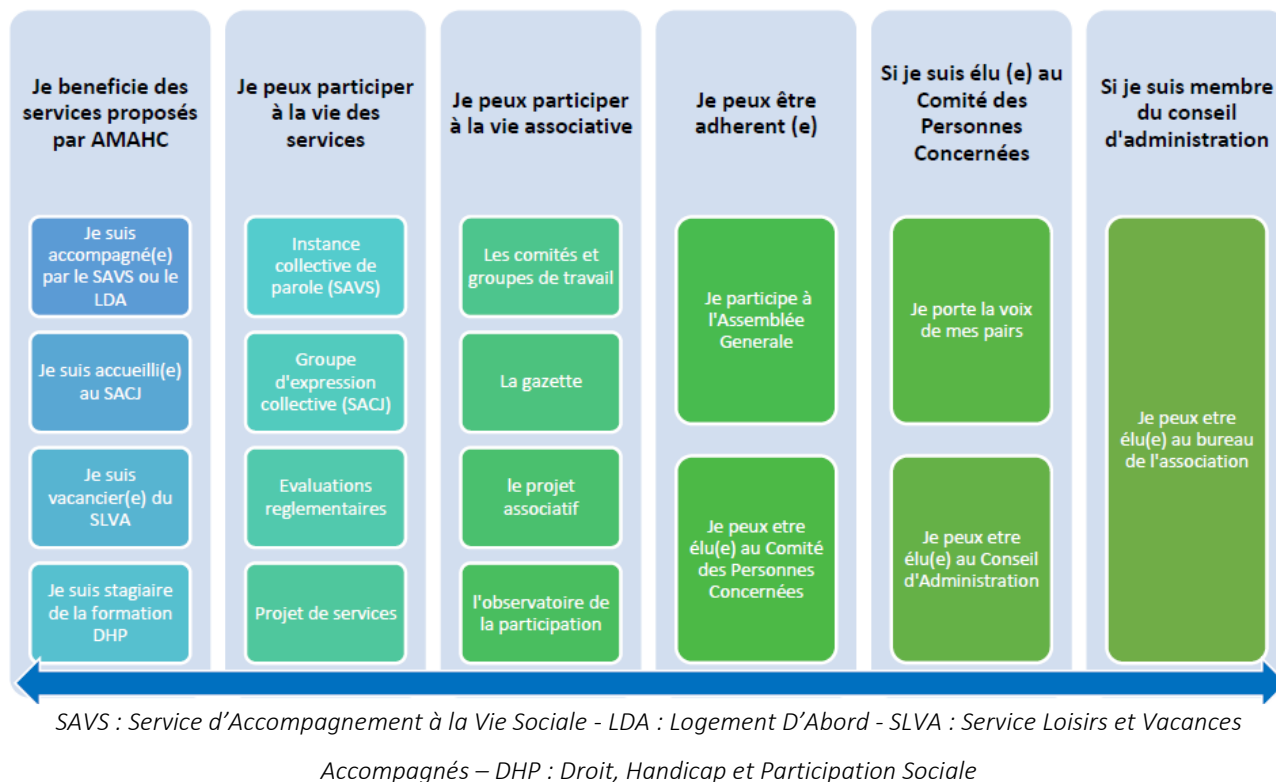
AMAHC propose systématiquement, dans ses processus, la participation des personnes. Participer, c'est la possibilité d'apprendre de nouvelles choses sur le fonctionnement de l'association et ainsi être plus « armé » pour faire entendre sa voix et partager ses idées et points de vue. C'est oser parler dans un groupe, d'égal à égal avec les professionnels ou les responsables de l'association dans un travail d'alliance et de recherche de symétrie ; c'est ainsi favoriser le pouvoir d'agir des personnes concernées. Ces acquisitions, que nous proposons aussi à travers la formation Droit Handicap et Participation, constituent un outil important pour accompagner et favoriser les parcours de rétablissement.

Conserver le libre choix de participer ou non, pouvoir choisir la durée et la fréquence de son engagement, la manière dont on s'inscrit dans une démarche de participation en fonction également de son niveau de bien-être sont des valeurs démocratiques et de libertés citoyennes défendues par notre association.

*Il nous apparaît important d'avoir une vigilance particulière en ce qui pourraient être vécues par les personnes accompagnées comme des « injonctions douces » à la participation. Une attention doit être apportée afin de ne pas forcer la main, ne pas essouffler les participants aux instances*

Vérifier que tout le monde ait accès à l'information et qu'elle soit adaptée : que les acronymes soient expliqués et écrits en toutes lettres. Demander aux personnes comment elles veulent que l'on communique avec elles : mail, sms, téléphone, courrier...

## Quelle participation à AMAHC ?



### Mise en œuvre de l'observatoire de la participation

Prévu mais non réalisé lors du précédent Projet Associatif, l'Observatoire de la participation sera mis en place en 2022, de 7 à 10 personnes, sa composition sera pour moitié de professionnels et moitié de personnes accompagnées.

Son objectif sera de réfléchir à la stratégie de participation portée par l'association, d'établir sa mise en œuvre et d'en mesurer les effets.

L'Observatoire<sup>2</sup> sera donc une instance à part entière qui aura une mission de référence et d'évaluation et est en lien avec la création du poste Qualité

Une ou deux places devront être réservées pour accueillir de façon tournante des invités extérieurs ou personnes témoignant ponctuellement d'une problématique particulière. Il serait intéressant que chaque participant à l'Observatoire puisse en faire la demande écrite, mentionnant la durée de son engagement. L'idée étant ici qu'un contrat permet de clarifier l'engagement souhaité et, de fait, d'être rompu : la formalisation dégageant la personne participante d'une potentielle pression autour d'un engagement trop « flou ».

#### Les objectifs de l'observatoire de la participation :

Etats des lieux – Cartographie – Evaluation – Communication – Rédaction d'une charte éthique

<sup>2</sup> Annexe 1 : Feuille de route de l'observatoire de la participation

## Axe 2 : Développer les pratiques de rétablissement et la pair-aidance

*Renforcer la place d'AMAHC dans le processus de rétablissement des personnes concernées*

Dans le sanitaire aujourd'hui, le soin spécialisé est conçu comme un temps limité avec des étapes dans le soin de la crise et du parcours de rétablissement. Ces étapes sont évaluées à des échéances relativement courtes. Le soin est reconduit en fonction des besoins de la personne mais peut aussi cesser si la personne est en voie de rétablissement et peut s'appuyer sur son environnement et/ou sur un accompagnement social ou médico-social.

AMAHC doit donc se situer dans ce parcours de rétablissement à côté du soin. Cela suppose davantage de lien avec le sanitaire afin de mieux se connaître, de connaître nos forces et nos contraintes respectives ainsi que nos outils respectifs pour qu'il n'y ait pas de « trou » dans le parcours des personnes.

*« Ça fait du bien de venir juste partager du plaisir avec d'autres (personnes concernées et professionnels) autour d'une activité ».*

Tous les services d'AMAHC sont depuis l'origine des **soutiens au rétablissement** : avoir un objectif de gain en autonomie (pouvoir d'agir), rompre l'isolement, rencontrer de la convivialité, faire des activités qui procurent du plaisir et s'appuient sur les goûts, les envies et les capacités des personnes.

On peut ne pas parler de sa santé ni de sa maladie. C'est un lieu de partage. C'est la personne concernée qui énonce ses besoins et ses envies. Cela permet aux personnes de développer leur estime de soi.

*« Je ne viens pas à AMAHC pour parler de ma maladie »*



Plus récemment de nouvelles propositions de services sont venues compléter notre dispositif d'accompagnement avec des outils particulièrement centrés sur le parcours de rétablissement comme le Logement d'Abord ou la Formation Droit handicap et Participation. Ces dispositifs mettent particulièrement en valeur l'accès aux droits, le pouvoir d'agir avec l'autodétermination, la lutte contre l'auto-stigmatisation et l'espoir d'une vie citoyenne et inclusive.

## Nos engagements

### *Améliorer la circulation de l'information à destination des personnes concernées*

La question de l'information est primordiale. Si elle n'est pas adaptée elle prive les personnes concernées d'outils nécessaires à leur rétablissement et est un frein à leur pouvoir d'agir.

Les personnes concernées doivent être maîtresses de leur parcours de rétablissement tout en bénéficiant du plus grand soutien des professionnels. Chaque service, chaque équipe, chaque professionnel doit avoir le souci, « le réflexe » de se demander à tout moment : ce que je propose à la personne, est-ce son choix ? Est-elle bien informée des outils que j'utilise, de leurs objectifs et de leurs effets ? Ai-je une posture d'horizontalité avec chaque personne ?

### *Cultiver une posture bienveillante empreinte de vigilance*

Ecrire une charte du bien vivre ensemble, afin de se prémunir des propos manquant de respect, des attitudes excluantes, stigmatisantes, infantilissantes, un sentiment de favoritisme aussi bien dans l'accompagnement individuel que collectif.

Le pair-aidant professionnel est une personne qui a vécu des troubles psychiques. Il est dans un parcours de rétablissement lui permettant de prendre suffisamment de recul par rapport à sa maladie et à ses effets. Il a fait une formation afin de capitaliser son savoir expérientiel au service de ses pairs

**La pair aideance, ce n'est pas la participation.** La participation dans notre association c'est être partie prenante de la gouvernance et du fonctionnement de l'association et des services mais c'est aussi être acteur de son parcours individuel.

*Le pair aidant est un professionnel comme les autres et fait partie intégrante de l'équipe.*

### *Renforcer le pouvoir d'agir et l'autodétermination des personnes concernées*



### *Développer la pair-aidance professionnelle*

*Apports de la pair-aidance pour les personnes concernées et les professionnels (Cf annexe 2)*

**La pair aideance, ce n'est pas l'entraide mutuelle :** Dans les espaces collectifs, une solidarité s'instaure naturellement entre les membres avec une attention à l'autre et une entraide qui participent aux actions bénéfiques au parcours de rétablissement. Certaines personnes accueillies peuvent (du fait de leur parcours de rétablissement et de leur capacité de résilience) jouer un rôle de personnes ressources. Les professionnels doivent veiller à ce qu'elles ne soient pas « débordées » par ce rôle qui peut être spontanément assuré.

*Les projets de services à venir devront s'appuyer sur ces engagements*



## Axe 3 : Développer les missions de formation auprès des personnes concernées, des professionnels, des stagiaires et des bénévoles

### *Lutter contre la stigmatisation*

La lutte contre la stigmatisation, c'est avant tout présenter les personnes qui vivent avec des troubles psychiques comme des citoyens à part entière avec leurs capacités et leurs vulnérabilités comme tout un chacun. C'est de dire que la maladie psychique doit être considérée comme une expérience de vie comme une autre. Pour peu que la personne ait été soutenue dans son processus de rétablissement, cette expérience de vie peut représenter une force.

De nombreuses actions sont à ce jour en actions sur le territoire et au sein de l'association : Le collectif des personnes concernées du Projet Territorial de Santé Mentale - Le Collectif « Tous et toutes concerné.es » - L'Inter-collectif des personnes concernées - La commission « Participation croisée » - La campagne et Alors ! - Le comité promotion et communication d'AMAHC.

#### *Nos engagements*

*Renforcer l'existant*

*Valoriser les instances où AMAHC et ses professionnels sont engagés,*

*Soutenir et inciter les personnes concernées et les professionnels dans cette participation*

*Poursuivre la construction d'actions d'information et de lutte contre la stigmatisation avec nos partenaires et les actions ponctuelles et ciblées (publics différents) pour porter nos valeurs, parler de la santé mentale*

### *Développer la formation*

*(Droit, Handicap et Participation et autres actions de formations)*

*Cf Annexe 3 : Points Clés*



La formation intitulée « Droits, Handicap et Participation Sociale » a été mise en place à AMAHC en 2018. Elle a pour objectif de permettre, aux personnes vivant ou ayant vécu des troubles psychiques, de renforcer leurs connaissances et leur pouvoir d'agir. Ce nouvel outil d'accompagnement implique des changements profonds des pratiques et des postures professionnelles.

Fort de cette expérience et dans le prolongement de sa volonté d'innovation,

l'association AMAHC envisage le développement d'un pôle de formation dédié aux personnes concernées mais aussi auprès des professionnels, bénévoles et stagiaires. De nouvelles offres de formation, notamment autour du numérique, pourront être proposées. Pour ce faire, AMAHC entend être reconnu comme organisme de formation et obtenir un agrément.

#### *Les 3 dimensions de la formation*

*Un outil d'accompagnement des personnes concernées*

*Un outil de développement du pouvoir d'agir des personnes concernées.*

*Un outil d'acculturation et modifications des postures professionnels*

## Axe 4 : Développer la démarche qualité, et la circulation de l'information en diversifiant ses outils auprès des différentes parties prenantes

### *La démarche qualité au sein d'AMAHC*

La démarche qualité au sein d'AMAHC consiste à valoriser continuellement nos pratiques et nos actions, en tenant compte de la réglementation et du besoin des personnes d'être accompagnées dans une visée de rétablissement.

C'est avant tout une démarche éthique qui s'inscrit dans le respect de nos valeurs : humanité, proximité, liberté et temporalité.

Notre démarche qualité couvre l'ensemble de nos activités et intervient à tous les niveaux de nos actions. Son objectif est de satisfaire toutes les parties prenantes : personnes concernées, salariés, partenaires, bénévoles, administrateurs. Il s'agit donc d'une démarche participative, dont la mise en œuvre<sup>3</sup> ne peut se faire sans inclure tous ces acteurs.

*Le processus d'amélioration continue de nos missions et de nos pratiques est un socle à la créativité, à l'innovation et au développement*

AMAHC souhaite s'engager plus avant et intégrer cette dimension dans sa démarche qualité.

*Responsabilité sociale et environnementale*

### *La circulation de l'information à AMAHC*

Le système d'information se doit de répondre à plusieurs questions : les outils mis en place dans les services sont-ils efficaces ? Comment favoriser les informations transversales et mettre à disposition pour l'ensemble des

acteurs sur des thématiques variées (les droits, les ressources, les colloques... au niveau national et local, etc... ? Comment améliorer la communication interne pour informer les professionnels, les personnes concernées sur les services existants à AMAHC mais aussi à l'extérieur ?

#### *Nos engagements*

*Améliorer l'accessibilité de l'information des personnes concernées*

- *Les différents supports d'information*
- *Le contenu (Facile à Lire et à Comprendre)*
- *L'accès à l'outils informatique et la formation à son utilisation*

*Améliorer la transmission de l'information des personnes concernées par et entre pairs*

- *Le Comité des Personnes Concernées*
- *Les personnes ressources, Parrains et Ambassadeurs.*

<sup>3</sup> Cf Annexe 4 : Mise en œuvre de la démarche qualité

## ANNEXES

### *Annexe 1 : Feuille de route de l'observatoire de la participation*

- **En interne**, l'observatoire de la participation s'attachera à réaliser un ***état des lieux de la participation*** au sein de l'association : cartographie, création d'outils d'évaluation (comme l'utilisation d'une échelle de la participation - cf *Sherry Arnstein « A ladder of participation »*) et conduite de l'évaluation en lien avec les personnes engagées dans les différents dispositifs, personnes concernées, professionnel, bénévoles, etc..  
- **année 2022 et 2023**
- **En externe**, il sollicitera des observateurs extérieurs, comme par exemple une enquête commandée à des étudiants en ingénierie du travail social (DEIS), mais également pour des rencontres avec d'autres observatoires pour apprendre de leurs expériences - Il pourra se doter d'intervenants extérieurs pour approfondir certains points de l'observatoire. - **années 2023 et 2024**
- **Rédaction d'une charte éthique de la participation** (enjeux et écueils, injonctions...etc) - **année 2024 et 2025**

### *Annexe 2 : Qu'est-ce qu'un pair aidant professionnel peut apporter aux personnes accompagnées et/ou accueillies et aux équipes d'AMAHC<sup>4</sup> ?*

- **Il a un regard différent de celui de la plupart des professionnels.** Il a une empathie différente du fait de son vécu personnel. Son regard s'appuie sur sa propre expérience et sur les effets de ce vécu.
- **Il est la preuve effective que le rétablissement est possible, que la résilience peut être accessible.** De par son expérience de vie, il peut témoigner que c'est un parcours accessible à tous mais avec des objectifs, des choix, des temporalités très différents d'une personne à l'autre. Il apporte de l'espoir.
- **Il met davantage en confiance les personnes pour parler de leur vécu.** Elles savent qu'il comprendra de suite ce qu'elles veulent exprimer. A AMAHC, on ne vient pas pour parler de sa maladie, mais quand on ne va pas bien, pouvoir, partager ce vécu peut être d'une très grande aide. Cela peut permettre de se sentir moins seul.
- **Il peut être un « traducteur ».** Il peut traduire auprès des professionnels, tel comportement ou telle parole difficile à interpréter par eux. Inversement, il peut expliquer à la personne des paroles ou des attitudes des professionnels incompréhensibles pour elle.
- **Il est dans une relation de compagnonage qui favorise le processus de rétablissement :** La relation est d'emblée horizontale et propice au fait que la personne se sente estimée, reconnue, non stigmatisée par ses troubles. Même si les professionnels proposent une telle relation, l'auto-stigmatisation des personnes peut les conduire à « se méfier » des travailleurs sociaux ou des animateurs ou au contraire à s'en remettre complètement à eux sans pouvoir tenir compte de ses propres envies.

---

<sup>4</sup> Issu d'un groupe de travail réunissant personnes concernées et professionnels

- **Il est une ressource professionnelle qui permet d'accentuer l'accompagnement et l'aller vers : par exemple,** au SAVS, il peut permettre d'augmenter la fréquence de VAD lorsque c'est nécessaire, dans les SACJ, il peut être particulièrement attentif aux personnes qui débutent leur accueil ou aux personnes « qui ne vont pas bien », dans le SVLA, il peut aider à lever l'angoisse du départ en séjour lors des regroupements de départ.
- **Il est une ressource qui peut permettre le développement de nouvelles actions : par exemple** la promotion de la santé en lien avec l'infirmière pour toutes les personnes accueillies et accompagnées en individuel comme en collectif, la rédaction de plans de crise conjoints ou de directives anticipées etc...

### *Annexe 3 : Point clés « Formation »*

- Développer un **pôle de formation Adhoc** au sein de l'association et obtenir la certification Qualiopi
- **Être formateur PSSM** pour une diffusion en interne aux professionnels, personnes concernées et animateurs vacances
- **Développer la formation auprès des étudiants** en travail social (Arfripss, Croix Rouge...) et des intervenants à domicile. Formation des professionnels et futurs professionnels notamment à la notion de la santé mentale et les troubles psychiques, du rétablissement et du pouvoir d'agir
- **Sensibiliser** les animateurs vacances aux troubles psychiques
- **Accompagner** des personnes concernées à la formation de pair aidant
- **Former** tout nouvel acteur (nouveaux professionnels/bénévoles/stagiaires), entrant dans notre structure.

### *Annexe 4 : Mise en œuvre de la démarche qualité*

- **Créer un poste d'assistant qualité et un COPIL** qualité dès 2022. : Le COPIL qualité sera composé de l'assistant qualité, de personnes concernées, de professionnels, d'administrateurs et de la Direction. Il aura pour mission de diagnostiquer les besoins et les points d'amélioration, afin de mettre en œuvre un plan d'actions pour les années à venir (axes de travail et échéances) et d'en assurer le suivi. Chaque compte-rendu du COPIL qualité sera adressé au Conseil d'Administration.
- **Réaliser les évaluations** internes et externes prévues par la loi 2002-2.
- **Réaliser des enquêtes de satisfaction** et des évaluations concernant toutes nos actions.
- **Mettre en place un système d'information** et des outils techniques adaptés afin d'asseoir et de consolider notre démarche qualité.
- **Former** toutes les parties prenantes à la démarche qualité. Avoir tous le même niveau de connaissance pour construire ensemble.
- **Formaliser** nos actions : il s'agit d'écrire au maximum pour conserver une trace des choix que nous effectuons (rédaction de protocoles et procédures) et organiser notre gestion documentaire.
- **Assurer une meilleure visibilité des outils** existants pour que chacun puisse se les approprier et pour une meilleure communication entre services et avec les personnes concernées.

- Mettre en œuvre la déclinaison opérationnelle du **Développement Durable**
- **Définir des indicateurs** afin de mesurer et d'améliorer constamment nos savoir-faire et nos actions.