



Catalogue N°1 des transformations Notre Voyage vers le Rétablissement

Depuis trois ans, nous avons adopté un nouveau cadre d'orientation basé sur les valeurs et principes du rétablissement en santé mentale. Ce changement a transformé nos méthodes de travail et notre approche.

Bienvenue à cette présentation de notre cheminement, vu par les différentes équipes d'accompagnement d'ehs. Nous allons explorer les changements significatifs, les moments forts et les défis rencontrés dans cette démarche transformative.

Aout-septembre : 2024

par Estelle Filoche

Un paradigme exigeant...

1

Redéfinition des Méthodes

Nous avons ajusté nos attitudes pour mieux répondre aux besoins spécifiques de chaque personne.

2

Organisation Flexible

Nous avons adopté une approche souple, évitant les directives rigides.

3

Réflexivité Constante

Nous avons construit des positions créatives, alliant rigueur et poésie.



... qui a fait bouger nos lignes

Améliorations Perceptibles

Nous avons constaté une meilleure qualité de vie pour les personnes soutenues.

Progrès portés par des Collectifs

Chaque structure a contribué à sa façon aux avancées de l'association.

Innovations Émergentes

De nouvelles pratiques et postures ont émergé de nos efforts.



Objectifs du Questionnaire

Bilan des Progrès

Faire le point sur les avancées réalisées ensemble dans toute l'association.

Répertorier les Changements

Lister les modifications de pratiques et de postures qui ont émergés.

Un catalogue à double valence

Vers l'abandon de l'approche antérieure

Pour s'inscrire dans la promotion des libertés individuelles, encourager des projets auto-déterminés, inventer des environnements capacitants, et défendre une plus grande justice sociale.....

Vers des Partenariats Véritables

Des collaborations actives avec les personnes accompagnées, au service de leurs projets et pour améliorer les systèmes d'accompagnement.



Détails Importants

Les grands changements s'appuient sur des choses fines.



Interstices

Les changements se cachent dans tous les aspects de nos fonctionnements.



Précision

Rapporter uniquement l'existant du changement, de manière concrète et précise.



Importance de ce Travail de Mémoire

1

Reconnaissance

Célébrer nos succès collectifs.

2

Compréhension

Mieux comprendre notre cheminement.

3

Partage

Diffuser nos réussites lors des Ateliers du Rétablissement IDF du 7 octobre, notamment.

Résultats du questionnaire



FAM

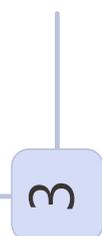
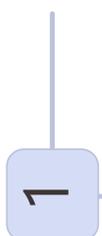
FJC

SA sud

SA nord

ESAT

Siège



Ø PLE

→ Faits marquants

1 — FAM

Remise en question des pratiques professionnelles. L'équipe a listé toutes les pratiques liberticides et réalisé qu'elle avait une posture autoritaire.

2 — FJC

Meilleure écoute de la PA, posture d'aidant à la reconstruction du projet, fin des injonctions à l'activité du jour.

3 — SA SUD

Déconstruction des automatismes. Les personnes accèdent plus facilement à l'autonomie, renforçant l'intérêt des professionnels pour leur travail.

4 — SA NORD

Plus grand respect des choix. Plus grande transparence dans la communication. Rencontres partenariales avec la présence du concerné. Nouveaux projets Personnalisés

5 — ESAT

Participation PA dans la rédaction des documents FALC Journée de réunification. Les salariés à disposition des travailleurs. Choix au TA entre le tutoiement et le vouvoiement

6 — Siège

Amélioration des relations entre le siège et les autres structures, et la relation avec les PA, ça a ramené plus de proximité, ça a cassé la barrière du siège (« Avant aucune personne du siège n'allait à la cantine »). On a quand même bougé, on est plus dans le conseil. Formations où chaque personne concernée peut venir : notion d'intérêt commun, de catégorie transcendée. « concept nouveau dans ma carrière »

➔ Changements emblématiques dont nous sommes fiers



Flexibilité des pratiques

Assouplissement du fonctionnement et des routines quotidiennes.

On me laisse le choix dans les activités, dans la vie courante. Avant on avait pas le droit de manger si on arrivait en retard. Rien ne se fait sans mon accord (PA FAM). Idem réveils la nuit, accompagnement à la douche... (FAM)
Modification de la gestion du studio en fonction de la disposition – Disponibilité–. Les résidents ne sont plus cloisonnés (FJC)



Autonomie, co-reponsabilité et pair-aidance

Possibilité pour les résidents de gérer leurs traitements (FAM.) Responsabilité– autonomie plus grande au niveau des clés (FJC). L'émergence de groupes d'entraide entre PA. ça n'existait pas autrefois. (SA sud).
Co-réflexion TA/ moniteur pour les décisions de l'atelier. projet potager élaboré à l'initiative des travailleurs. la participation des PA dans la vie associative (ESAT).
Nous ne détenons plus les documents administratifs mais des copies (sauf sur demande du résident) (FAM.)



Projet d'Accompagnement Personnalisé

Transformation de la relation d'aide. Rédaction par la PA. Basé sur les souhaits de la PA

On ne lui impose plus des objectifs orientés. Avant les souhaits des familles étaient plus importantes que ceux des résidents. On avait pas le réflexe de se dire que le PAP pouvait être ouvert aussi souvent que nécessaire. (FAM)
Le changement dans la relation avec les personnes, qui sont devenus des partenaires actifs dans leur propre parcours, et qui renforce le lien de confiance avec les professionnels. (SA sud)
Un vrai changement de notre regard sur la place que doit occuper la Personne Accompagnée selon la loi 2002-2. (SA nord).
Place importante dans la construction du projet (FJC)
Ne plus évaluer la personne sur ses compétences professionnelles mais lui permettre de mener son propre bilan de l'année écoulée. On nous demande notre avis sur le travail que l'on fait (PA ESAT).

→ Moments Forts dans la Vie Institutionnelle



Événements Conviviaux partagés

Organisation de vide-greniers, journées bien-être, et repas de fin d'année incluant les PA (SA, ESAT)



Team Building

Activités renforçant les liens au sein des équipes et entre les services. (SA)
Espace réflexifs (SA)
Sensibilisations réalisées par les psycho (SA)



Enjeux collaboratifs

Formations partagées
Recrutements partagés (FAM)
Ouverture du Pavillon (FAM)
Réunion rétablissement avec les familles (FAM)
Conseil de Vie Sociale ouvert à tous. (FJC)
Election du délégué des TA (ESAT)
Ecriture projet d'établissement (ESAT)
COFIL Qualité et auto-évaluation (FJC)

➔ Défis à Relever

**ADOPTION D'UN NOUVEAU CADRE D'ORIENTATION =
REMISE EN QUESTION + ABANDON DES HABITUDES,
COLLECTIVEMENT**

Réfléchir à des techniques d'accompagnement en mettant la personne au centre, en prenant en considération ses ressources et ses difficultés. Ne pas fonctionner avec les notions d'échecs et de réussite. (SA sud). Changement des pratiques / remise en question de nos représentations, de notre posture. (SA nord). Changement de la pratique professionnelle demande plus de réflexion – Pas évident. (FJC). Accepter d'abandonner ses habitudes professionnelles et de se remettre en question. (FAM)

1

**Evolution des relations de pouvoir =
+ de liberté , et + de risques**

L'horizontalité autour des décisions prises en équipe, retrait de la forme pyramidale. Toujours le "avec" et non pas "je décide pour". (ESAT). Rappeler l'axe Rétablissement aux familles afin de faire prévaloir la parole de leur proche. Savoir accepter la prise de risques pour pouvoir rebondir. (FAM). Apprendre à faire avec la liberté... éviter la surstimulation ou l'épuisement. (PA FAM)

2

➔ Difficultés traversées

Continuité, résistance et motivation



Gérer les retours en arrière. Maintenir la motivation alors que les progrès peuvent prendre plus de temps. (SA sud).

Porter le changement aux partenaires et aux personnes accompagnées. Résister à nos propres réflexes. (SA nord). Difficile de remettre en question des habitudes datant de plusieurs années voire dizaines d'années de pratique. (FAM). Savoir se remettre en cause. (FJC)

Compréhension fine et appréhension des limites



En mettant le résident au centre, accepter qu'il puisse ne pas avoir de projet. (FAM). Réussir à ne pas s'éparpiller avec autant de liberté. (PA FAM).

Trouver la limite du rétablissement lors de situations complexes : refus de la personne de l'accompagnement même en cas de mise en danger. . La difficulté de la compréhension du rétablissement pour les travailleurs. (ESAT)

→ Quels soutiens trouvés ?

Les moments d'échanges



APP et temps/journées réflexives

SA Nord et Sud, FAM et FJC



Formations communes

SA Nord, FAM et FJC



Soutien au sein de l'équipe

Accueil et soutien de l'équipe. Réunions d'équipes. Echanges avec les psychologues. Echanges avec la direction. Activités. Partenariat. (Tous)



→ Besoins complémentaires ?

Maintien des espaces actuels : *“Conserver l’ensemble de ces espaces.” (SA Sud).*



Harmonisation et réflexions sur les pratiques

Mise en place de temps de réflexion sur les pratiques (incluant les résidents). Temps d’organisation/coordination pour harmoniser les pratiques (rédaction et présentation de projets, rédaction de protocoles/process...). (FAM). Savoir clarifier les questionnements et pratiques pour comprendre. Quelle est la responsabilité personnelle de la personne accompagnée ? Échange avec les professionnels ayant les mêmes questionnements pour la pratique. (FJC).



Formations et intégration des nouveaux salariés

Des formations ciblées (aussi au nord du département). (SA nord). Mise en place d’un projet par les psychologues pour accompagner les nouveaux salariés. Mise en place de pair-aidance pour accompagner les travailleurs dans la compréhension du rétablissement et des changements qu’il apporte. (ESAT). Connaissance sur la réduction médicamenteuse. histoire du ‘trapèze la maladie psychique. (PA FJC). Formation et continuité. (FJC). Former les nouveaux professionnels à la formation socle. Proposer une sensibilisation pour les vacataires afin d’être dans une démarche commune. (FAM).



Stabilité des équipes et partenariat

Stabilité de l’équipe. (FAM). Développer de ‘vrais’ partenariats avec des organismes relevant du soin psychiatrique. (FJC).

→ Quels changements de regard sur soi, en tant que professionnel

Vers une relation de partenariat équilibrée

""Cette rencontre avec l'approche de rétablissement a profondément changée mon regard sur l'accompagnement, j'ai appris à voir les personnes accompagnées non plus uniquement comme des patients, mais comme acteurs de leur propre rétablissement, capable de faire des choix et de reprendre le contrôle de leur vie. Cela m'a poussé à adopter une posture plus collaborative et à valoriser leurs forces et compétences, plutôt que me concentrer uniquement sur leurs difficultés, ce changement de regard a enrichi ma pratique et m'a permis d'établir des relations plus égalitaires et plus respectueuses. ." (SA sud)

« On se détache de la posture du tout-pouvoir » « On prêchait la bonne parole» (FAM)
« Ne plus être dans la toute puissance » ESAT

Absence de valeur ajoutée

""Facile, c'est ce que je fais déjà« . "Un mot sans signification" (SA nord)

Une rencontre puissante et transformatrice

"Une claque car une destruction de mes expériences passées" "A motivé mon arrivée chez ehs« (SA nord)

Des changements pratiques

«Avoir plus de liberté dans mon travail d'accompagnement, plus de prise d'initiative »
« c'est plus confortable pour accompagner le travailleurs » « ça me demande plus de travail dans l'accompagnement du travailleur, cela me demande plus d'implication dans le projet de la PA » (ESAT)

Apprehender le refus

"Il y a la question du "non" ; quand la personne refuse, quel est mon rôle en tant que soignant ? Quels sont les critères qui me permettent de dire que j'ai bien fait mon travail si je n'ai pas le chiffre de toilettes ? Avant c'était vécu comme un échec, maintenant on passe le relai, on propose dans l'après-midi ou on se dit "c'est pas grave, on verra demain". (FAM)

→ Quels changements de regard sur la personne accompagnée et ses proches

Relation de partenariat et ouverture des possibles

""J'ai appris à établir une relation plus collaborative où je les considère comme des partenaires dans leur parcours. Cela a renforcé la confiance et permis un dialogue plus ouvert.«

"J'ai compris l'importance d'inclure les proches dans le processus.« Cela a favorisé une collaboration plus étroite et une communication plus fluide avec mes collègues". (SA sud) .

"On apprend à plus écouter les résidents, ils nous en disent beaucoup sur eux et ils nous en apprennent encore« « on se rend compte qu'on était dans un certain jugement : 'ça je ne suis pas sûr que tu en sois capable' par exemple, alors que maintenant tout est possible"

"C'est gratifiant pour eux et pour nous« (FAM). "Plus d'équité" / "plus d'égalité" /

"déstigmatisation de la pathologie« (SA nord). Grande ouverture sur le "champ des possibles, Grande complicité dans le travail d'équipe on passe du "moi" pour arriver au "nous« (FJC). Une relation plus souple, plus de proximité, un intérêt plus complet pour la vie de chacun. une plus grande proximité avec les proches, ne plus cloisonner les échanges à la personne dont la mission est dédiée. « liberté de pouvoir se diriger vers le professionnel avec lequel on se sent le plus à l'aise (ESAT). Le moniteur prend plus de temps dans mon accompagnement, dans l'explication (PA ESAT). « Rien ne se fait sans mon accord » (PA FAM)

Des difficultés restantes

""Redonner le pouvoir d'agir aux personnes, qui prennent cela comme une décharge de nos missions" / Des tensions avec les proches aidants qui n'acceptent pas notre nouveau positionnement, en tenant pas compte de ce qu'il nous demandent de mettre en place depuis leurs besoins et non ceux de la personne concernée. (SA nord)

" il reste des portes fermées... " (PA FJC)

→ Quels changements de regard sur l'institution

Une meilleure accordance

"Je me sens plus en adéquation avec les valeurs associatives. » SA sud

« Plus grande écoute en comparaison avec d'autres foyers... On est dans la "co-construction" avec la Direction » « cette écoute est propre à l'EHS » (FJC)

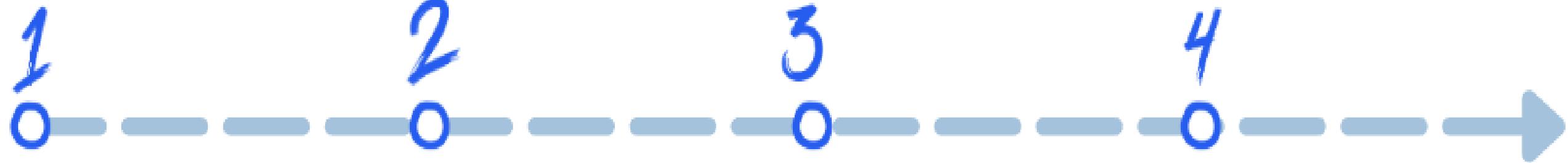
« Des échanges plus fluides, une convivialité, moins de cloisonnement »(ESAT)

Beaucoup de professionnels au nord n'ont connu que le service avec ce changement de paradigmes, pour les plus anciens un changement radical qui permet plus de participation de l'ensemble des collaborateurs. » (SA nord)

Point de vue d'une personne accompagnée (FJC)

" J'ai compris pourquoi "j'étais là" et pourquoi "j'en étais là" - Je suis dans la compréhension grâce au foyer et les psy de l'Esat - J'ai moins de pression - Savoir investir pour prévenir les pbs plutôt que réparer : ANTICIPER «

Grand ménage des pratiques : 360° des pratiques transformées



1 Choix, libertés et autonomie des PA

- Admission sans critères (SA nord)
- Critères d'admission plus ouverts (FJC)
- PAP co-écriture (SA nord et sud, ESAT)
- Libre choix de l'orientation de sortie : Mo ou pas (ESAT)
- Plus d'autonomie dans la gestion du quotidien (courrier, lessive, traitement, hygiène...) (FJC)

2 Participation des PA

- Groupe de travail des PA (SA sud)
- Rencontres partenariales en présence des PA (SA nord)
- Inclusion dans la vie du service (SA nord)
- réunion systématique avec les travailleurs lors de changement dans le fonctionnement : nouvelle activité, nouveau planning, nouvel outil (ESAT)

3 Travail en équipe

- Réunions (SA nord)
- Management et participation de tous aux prises de décisions (SA nord)
- APP orientés rétab (SA nord)
- Journées réflexives en interne (SA nord)

4 Outils d'autosupports

- Auto-évaluation centrée sur l'évolution positive (changement d'outils). (ESAT)

Focus sur la relation partenariale

- Niveau de l'accompagnement

360° DES PRATIQUES TRANSFORMÉES

1

Rédaction des PAP

- Co-construction des projets (SA sud)
- Personnalisation des objectifs (SA sud)
- Ecriture seul : contenu/trame... (SA nord, FJC, FAM). A partir des souhaits : sortie de la peur de la page blanche. (FAM).
- Présentation du PAP par le résident (FAM).

2

Suivi des PAP

- Suivi collaboratif (SA sud).
- Permettre l'évolution des besoins et envie (SA nord).
- Respect des choix et du rythme, plus d'écoute de leur besoins, et prise en compte de leur avis (SA nord). Fréquence d'actualisation (FJC). Réévaluation aussi fréquente que nécessaire (FAM).
- Encouragement de la posture d'acteur : recherche et gestion seul ou avec aide (FAM).

3

Postures

- Dialogue plus ouvert (SA sud). Plus d'ouverture plus les projets : être plus souple, moins de thèmes imposés. (FJC)
- Ne plus supposer à la place des PA (SA nord). Modification de la posture d'expert (FJC)
- Tenir face à certains professionnels qui ne sont pas dans le rétablissement (ESAT)

4

Recontres avec les partenaires

- Présence systématique de la PA (ESAT)
- (SA nord) Diapo précédente

Focus sur la relation partenariale

- Niveau de l'institution

360° DES PRATIQUES TRANSFORMÉES

1

Participation aux fonctionnements et activités

- Renforcement de la participation (SA sud)
- Réunionsthématiques entre salariés et PA (ESAT)
- Groupe de parole pour les PA (ESAT).
- Gestion semi-autonome du budget et des activité (FJC).
- Rôles confiés : appel à compétences et à l'entraide(FJC).
- Pair-aidance : visite établissement et quartier à l'admission. Accompagnement aux rdv médicaux, courses (FAM).

2

Travail en équipe

- Formation des professionnels (SA sud).
- Créationd'ateliersdépassant la question de l'insertion : bienêtre (ESAT).
- Valorisation du savoir expérientiel (FJC);
- Evenements : travail avec les partenaires pour rechercher des réponses adaptées. Ex octobre rose, l'hebergement (FJC).

Focus sur la relation partenariale

- Niveau de l'Association

360° DES PRATIQUES TRANSFORMÉES



Participation des PA aux fonctionnements et activités

- Temps de travail sur évènements - Congrès réhab, Journée Rétab- et COPIL (SA nord, ESAT)
- Ateliers CPOM (ESAT)
- Formations ouvertes aux PA (FJC)
- Moins de distance relationnelle avec les PA : tutoiement (FJC)

Travail en équipe

- Formation des professionnels avec un formateur pair (ESAT).
- APP animés par un formateur pair (FJC).
- Horizontalité avec la direction (FJC).
- Evènements : travail avec les partenaires pour rechercher des réponses adaptées. Ex octobre rose, l'Hébergerie (FJC).
- Newsletter donne de la visibilité (FJC).

Le Rétablissement au Siège_ Changements emblématiques dont nous sommes fiers

Adhésion associative

les collaborateurs veulent vraiment parler d'ehs en parlant du rétablissement, ils en parlent spontanément,, on en fait une vitrine (Welcome), notre groupe de travail attractivité convoque le rétablissement comme un élément attractif". « un appel du cœur ».

"Vise à rétablir le rôle de chacun dans EHS" . Participation des PA au COPIL siège, ils ont leur droit ouverts sur SYNAE. je suis hyper fier que ce soit les consommateurs qui évalue la prestation de service"

Transparence et co-construction

"On avance dans un plus grand souci de transparence et d'équité" « . Les différents COPIL créés, avant il n'y avait que le CODIR, maintenant -immobiliers-les ateliers de travail CPOM- permet à ce que chacun puisse s'intéresser à la gestion d'EHS, savoir comment ça marche, savoir ou va l'argent..." "changement de technologie d'information : coffre fort numérique, passage en mode hébergement, recrutement, on est dans une dynamique de changement positive. A terme cela va favoriser le temps dédié au coeur de métier plutôt que de perdre du temps sur de l'administratif, notion de transparence d'accès et d'autonomie. tout est mis à disposition, chacun à la possibilité de faire. Chacun à accès au planning, cela ne se fait pas caché dans le bureau de la cheffe de service. Les outils informatiques nous permet mettre explicites nos process et pratiques". "On pense moins en solo les sujets transversaux, on réfléchit tous ensemble, plus rien ne sort du chapeau".

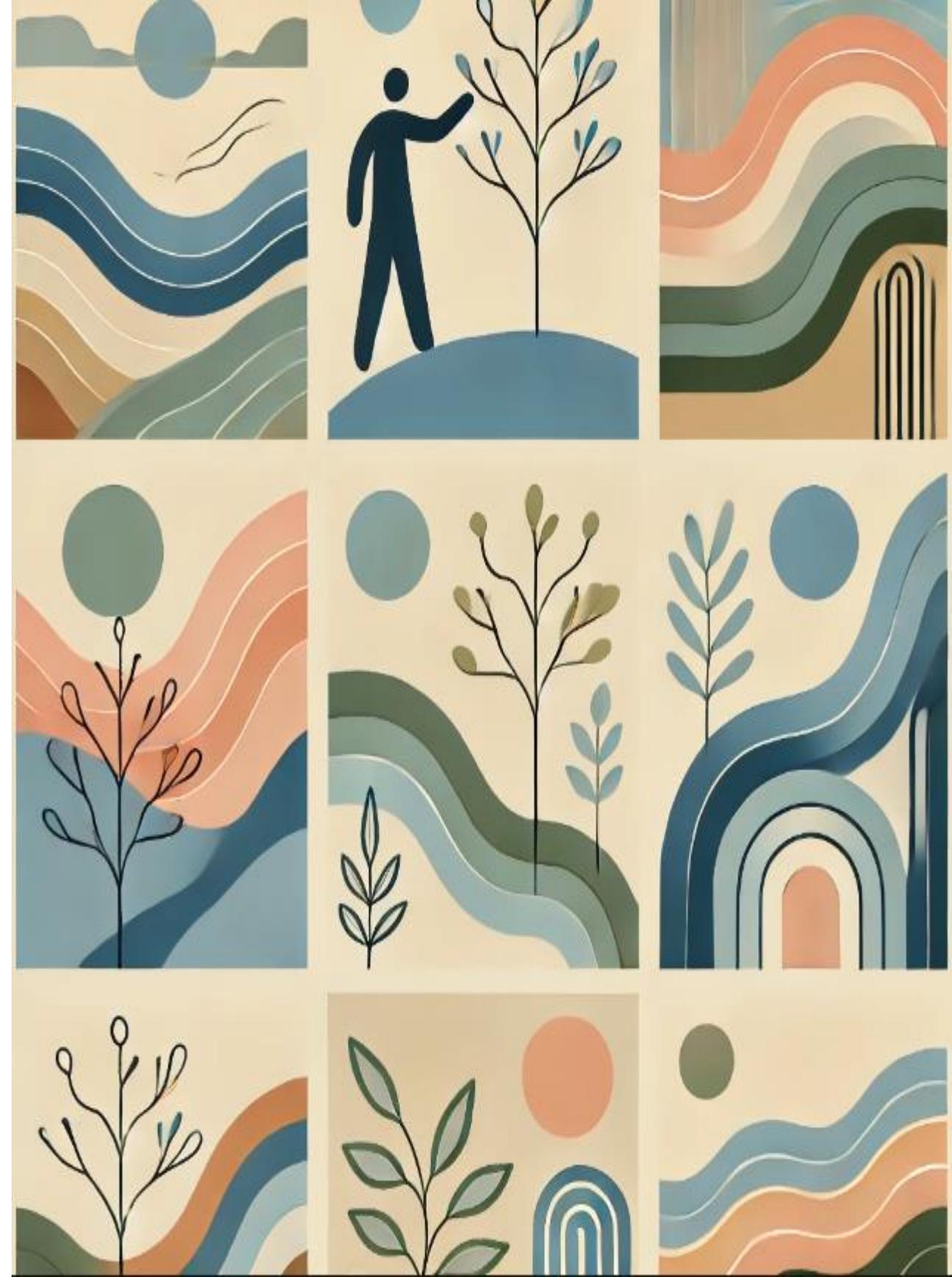
Évolution des Relations sièges-structures

"c'est une démarche pour faire évoluer nos relations avec les opérationnels en favorisant l'adhésion et la participation de chacun. ça change les représentations [sur le siège] ». Changement la vision du siège services supports / dimensions d'aide.

Le Rétablissement au Siège_

Moments forts

- « Plan de bien être en équipe, l'honnêteté qu'on a eu de le faire »
- « Chemin parcouru en APM, c'est fort. Par ex: la découverte de F.Laloux. » « Je suis retournée à l'école, on avait des devoirs, on travaille dur »
- « Une personne accompagnée est venu travailler au siège : stages de formation professionnelle, sans que ce soit une prestation de l'ESAT »
- « Refonte de l'organigramme institutionnel en positionnant le siège en bas »
- « Formation management horizontal et participatif »
- « La ligne stimulus care : donner la possibilité de s'exprimer [...], avant on ne parlait pas forcément de la santé psychique des salariés ».



Le Rétablissement au Siège : Défis et Soutiens



Défis et difficultés

"la **contrainte du temps**" "**impliquer** les collaborateurs dans cette dynamique de changement" "les **circuits d'information** avec toutes les parties prenantes, dont les personnes concernées" "**se heurter à de l'incompréhension**, le pourquoi du comment on n'engage une chose, le contexte, l'ambition" "difficulté à **se réunir** ensemble au siège sur ces sujets là"

"**sortir de ses présupposés**, ne pas présupposer, juste poser" "**aller au bout** des projets envisagés.." " **intégrer le point de vue de l'autre** et pas seulement celui du siège" "ex: factures/suivi de caisse des GEMs " "**l'aller vers** les personnes concernées par le sujet traité, ça demande un effort ; ex: se déplacer aux GEMS pour travailler des process ensemble, j'ai tellement vu le siège savoir à la place des autres..." "**Eviter les processus parallèles**, il n'y a pas d'un coté ce qu'on dit rétablissement et ce qu'on fait, « [intégrer le rétablissement dans ce qu'on fait], c'est une préoccupation un peu permanente, c'est difficile" "savoir **se cantonner à son propre rôle, ne pas faire à la place des autres**. Repenser le changement dans la dynamique de travail / dynamique avec une agilité dans le changement **composer avec la diversité des équipes / départs, rester alignés**, ce qu'on porte avec ce qu'on fait /**sans que cela soit vu comme une charge de travail supplémentaire. Contexte en flux tendu, essoufflement** : comment le transcender ?



Soutien trouvé pour les traverser

« Sentiment d'un travail en grande confiance, ce qui m'a aidé c'est de pouvoir s'appuyer sur le siège. Une belle ambiance, une volonté de bouger. Ma ressource je la trouve surtout au siège" "on sait sur qui compter" "taille humaine". »



Besoins complémentaires

Réflexion partagée sur les sujets transversaux.
Renforcer les temps de partage.

Vers l'avenir : les enjeux

Intégration Continue

Maintenir la dynamique d'acculturation, le processus d'implémentation, et la progression.

Ancrage

Consolider les progrès par une institutionnalisation formelle et structurée. Ancrer les nouvelles pratiques dans la culture de l'association

Alignement et consolidation

Définir un répertoire associatif de pratiques socles (tronc commun), avec des repères et outils partagés objectivables, clairs et fins. Assurer la cohérence entre les valeurs portées et les actions menées.

➔ Rendez-vous en 2027 pour le Catalogue n°2

