

Fiche de CAPITALISATION

Dispositif participatif de pair- aide

UDAF DE LA HAUTE-MARNE (52)

Résumé


Le « dispositif de pair-aide » est un projet participatif porté par l'Union Départementale des Associations Familiales de la Haute-Marne (UDAF 52), lequel vise à soutenir les personnes en souffrance psychique isolées face à une problématique d'accès et de maintien au logement. La dimension participative repose principalement sur la formation et l'embauche par l'UDAF 52 d'intervenants à domicile ayant vécu des expériences similaires de troubles psychiques.



Capitalisation accompagnée par Julien Aimé, Promotion Santé Grand Est. Avec le soutien financier de l'Agence régionale de santé Grand Est.



Carte d'identité de l'intervention

Intervention	Dispositif de pair-aidance	
Porteur	UDAF de la Haute-Marne (52)	
Thématiques	« Aller vers » en santé mentale par l'intervention de « pairs-aidants »	
Population cible	Personnes souffrant de troubles psychiques	
Dates du projet	2015 - 2024	
Milieu d'intervention	Rural ; domicile	
Territoire concerné	Haute-Marne ; Agglomération de Chaumont ; Pays de Langres	
Principaux partenaires	Chaumont Habitat ; l'UNAFAM ; Le Centre Hospitalier de la Haute-Marne ; l'Association « GEM le Fil d'Ariane » ; ARS Grand Est ; Region Grand Est ; PETR du Pays de Langres ; Agglomération de Chaumont ; Pays de Chaumont	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Objectif 1 : « Aller vers » les personnes isolées, confrontées à des problématiques liées à l'accès et au maintien dans le soin, l'emploi, l'habitat et la vie sociale et familiale. • Objectif 2 : Renforcer les compétences et le pouvoir d'agir des personnes en situation de fragilité psychique 	
Stratégies mobilisées	Pair aidance ; Accompagnements individuels ; Aller vers ; Empowerment ; Participation ; Plaidoyer ; Partenariats	
Contributeurs		<p>David Lambert, Responsable du pôle Santé Mentale à l'UDAF 52 ; Lucie Neveux, chargée de projet ; Alexandra Finck, intervenante pair ; Frédéric Mielot, intervenant pair et Jean-Claude</p> <p>http://www.aapei-saverne.fr/</p>
Accompagnateur		<p>Julien Aimé, Chargée d'ingénierie et de projets en promotion de la santé, j.aimé@promotion-sante-grandest.org Promotion Santé Grand Est</p> <p>www.promotion-sante-grandest.org</p>
Méthodologie	Fiche réalisée sur la base de deux entretiens de capitalisation conduits en 2023, par visioconférence.	



L'objectif de ce travail de capitalisation est d'interroger les rouages de la participation du dispositif de pair-aidance porté par l'UDAF de la Haute-Marne et de rendre compte des éléments clés de la démarche participative afin d'en tirer des apprentissages pratiques.

Cette fiche de capitalisation a été réalisée à partir d'un entretien collectif auquel ont participé 5 personnes. Il a regroupé deux salariés de l'UDAF de la Haute-Marne et 3 intervenants-pairs salariés dans le cadre du dispositif.

Présentation de l'intervention

Présentation de la structure

L'Union Départementale des Associations Familiales de la Haute-Marne (UDAF 52) est une organisation qui a été créée en 1945 afin de représenter les intérêts des familles dans le département. Elle assure une mission de porte-parolat pour les plus de 48000 familles du département auprès des institutions publiques par ailleurs, elle salarie environ 80 personnes.

L'UDAF propose des services de soutien aux familles et aux personnes en situation de vulnérabilité. Ces services s'inscrivent dans 5 domaines : le logement ; la dépendance et le vieillissement ; le soutien à la parentalité ; le droit des familles ; la protection juridique des majeurs ; la défense des consommateurs.

En plus de ces services, l'UDAF de la Haute-Marne apporte son soutien à des groupes d'entraide mutuelle (GEM), lesquels sont des lieux d'accueil pour des personnes en situation de fragilité psychique ou souffrant d'isolement.

Par ailleurs d'autres dispositifs s'ajoutent à cette offre de services et peuvent concerner le soutien scolaire, l'accompagnement vers le logement et dans le logement, la mise en place de micro-crédits, la médiation aidant/aidés, etc.

Le dispositif pair-aidance est un service proposé par l'UDAF 52 depuis 2015, dans un premier temps sur le secteur de Chaumont puis, dans un second temps, sur le reste du département de la Haute-Marne.

Point de départ et chronologie

Première expérimentation

Le dispositif de pair-aidance est le résultat d'un ensemble de logiques que les entretiens qualitatifs permettent de bien saisir :

- En 2012, le Groupe d'Entraide Mutuelle « Le fil d'Ariane » est fondé à Chaumont. L'association a plusieurs objectifs : rompre l'isolement des personnes en souffrances psychiques ; faciliter l'entraide entre pairs ; promouvoir les capacités d'échange, de création et de communication entre les personnes ; soutenir toute initiative favorisant l'autonomie et l'insertion dans la cité ; soutenir des actions de promotion en santé mentale.
- En 2015, des bailleurs sociaux du département de la Haute-Marne (au premier rang desquels Chaumont Habitat) font appel à l'UDAF 52 et aux membres du GEM (lequel est rattaché financièrement à la structure) car ils font face à des situations difficiles avec



certaines de leurs locataires. En effet, les bailleurs constatent que ces derniers rencontrent parfois des difficultés dans leurs logements et sont « en situation de souffrance psychologique ». Les situations décrites relèvent de l'incurie, de la rupture avec les services sociaux, d'isolement, d'insalubrité, etc. Ces situations rencontrées dépassaient vraisemblablement « les compétences du médiateur au sein du parc locatif. Il s'est donc tourné vers une institution qui avait des compétences en fait dans le champ de la santé mentale donc il s'est tourné vers l'UDAF et s'est entouré de partenaires afin de créer un comité de pilotage pour le projet » (Lucie Neveux). Par ailleurs, si les bailleurs sociaux ont fait appel à l'UDAF parce que certains salariés avaient été sensibilisés à des dispositifs de pair-aidance dans le cadre d'un colloque national et qu'ils y ont trouvé une possibilité de réponse adaptée à des problématiques liées à la santé-mentale dans leurs logements.

- Au même moment, la Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL) lance un appel à projets national portant sur les « innovations sociales dans le champ de l'hébergement et de l'accès au logement » et subventionné à hauteur de 150 000 euros par projet. Cet appel comprend un axe visant explicitement à soutenir la mise en place de dispositifs de pair-aidance, celle-ci étant définie brièvement comme « l'intégration et la reconnaissance au sein d'une équipe, d'un service, d'une structure etc. d'une ou plusieurs personnes en processus de rétablissement ayant connu les mêmes difficultés que les personnes accompagnées (parcours de rue, problématique d'addiction, de santé mentale, etc.), capables par la mise en place d'un soutien adapté, d'apporter son expertise à ses pairs et aux professionnels »¹. L'appel à projet insiste par ailleurs sur la nécessité d'assurer la participation des personnes accueillies dans la conception, le suivi et la mise en œuvre du projet.
- L'UDAF 52 et a plus forte raison le GEM « Le Fil d'Ariane » voient l'opportunité dans l'appel à projet de développer un dispositif innovant, à leur image et dans lequel ils tiendraient une place centrale, assez éloignée des positions marginales dans lesquels ils sont placés généralement. Un groupe de travail se crée dans le but de répondre à l'appel de la DIHAL. Ce groupe sera composé de Isabelle, la coordinatrice du groupe d'entraide mutuelle, de David Lambert, qui effectuait alors un stage de fin d'études, de Frédéric Mielot et d'autres membres du GEM. Ainsi qu'ils l'expliquent : « On a passé des soirées aux GEM à échanger ensemble sur le fond, sur comment on pouvait mettre en place les choses et on a commencé à écrire le projet, à aller voir ce qui se faisait ailleurs (...) on a été voir sur Paris, les différents dispositifs de pair-aidance (...) en fait c'est parti vraiment de rencontres et d'un bricolage... » (David Lambert).
- L'UDAF 52 obtient la subvention faisant suite à sa réponse à l'appel à projet de la DIHAL. De la sorte, le projet peut voir le jour et les premières embauches peuvent avoir lieu. Les

¹<https://www.nord.gouv.fr/contenu/telechargement/26187/198107/file/cahier%20des%20charges.pdf>



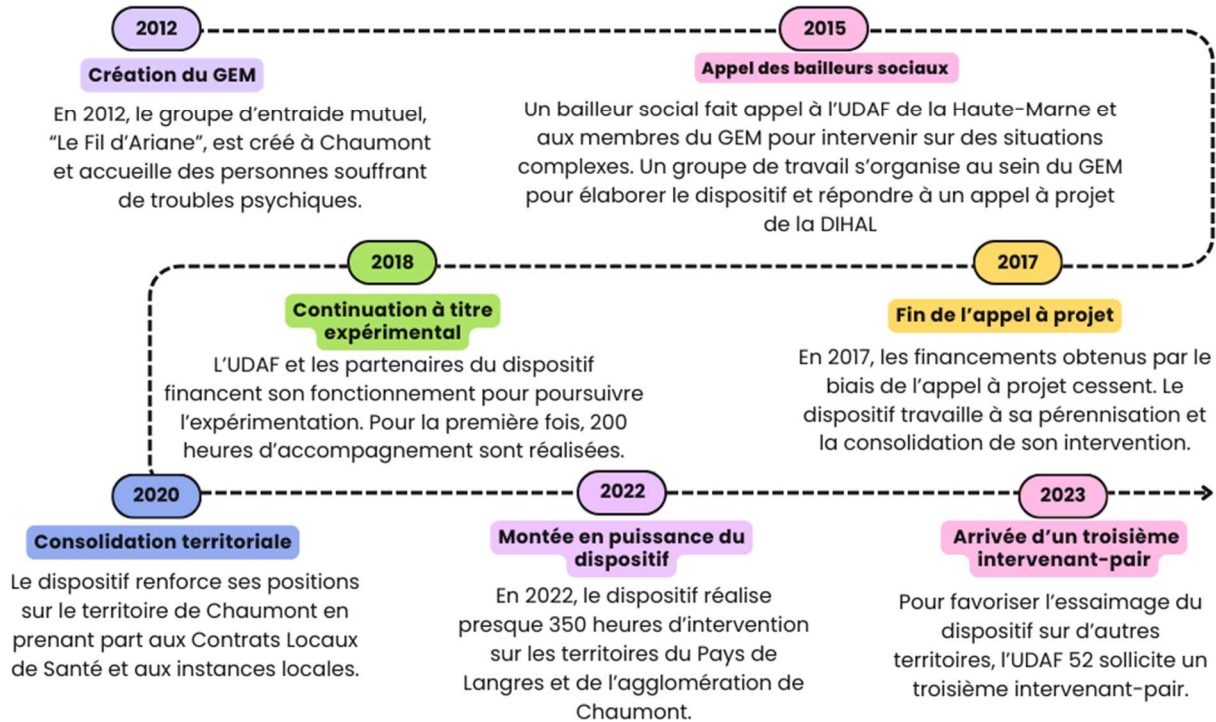
financements **sont assurés pour 2 ans, entre octobre 2015 et septembre 2017.**

Reproduction de la démarche et essaimage

- A partir de 2017, le dispositif ne peut plus bénéficier des financements de la DIHAL et travaille à sa consolidation sur le secteur de Chaumont. Des financements locaux permettent de poursuivre les actions engagées. Ceux-ci proviennent de Contrats Locaux de Santé, de l'Agence Régionale de Santé, de l'UDAF 52, du Contrat de Ville de Chaumont, de la région Grand Est, etc.
- A partir de 2020 et après l'achèvement de la phase expérimentale, le projet entre dans une phase dite « d'essaimage » pour s'étendre au territoire de Langres et à l'agglomération du Pays de Chaumont.

Le bilan de ces premières années est positif pour la structure. Les 3 intervenants-pairs du dispositif interviennent chaque année auprès d'une trentaine de personnes, ce qui représente environ 300 heures de travail par an.

Chronologie du projet capitalisé



Fonctionnement

Le dispositif repose sur l'accompagnement de personnes présentant des troubles psychiques à



l'échelle du territoire de la Haute-Marne.

Qui sont les intervenants-pairs ?

La particularité de cet accompagnement est qu'il est réalisé par des **intervenants-pairs, autrement dit des personnes ayant connus ou connaissant des troubles psychiques et qui ont été formées pour accompagner et « démêler » des situations** qui peuvent être problématiques. **Le dispositif propose des formations à la carte aux intervenants-pairs**, selon les besoins qui auront été identifiés collectivement, lors des réunions entre salariés du dispositif, soit dans les échanges individuels entre intervenants-pairs et chargée de mission du dispositif. Ces formations, souvent courtes, servent à donner de l'assurance aux salariés pour se confronter au terrain mais aussi pour représenter la structure dans des instances politiques ou sanitaires locales ou régionales.

L'entrée dans le dispositif

Il existe plusieurs façons d'intégrer le dispositif de l'UDAF de la Haute-Marne. Cela peut venir de la personne souffrant de troubles psychiques elle-même, laquelle peut faire appel directement à l'UDAF 52. Cela peut être aussi la famille, amis et proches de la personne à accompagner qui signalent la situation et obtiennent le soutien du dispositif pour permettre la mise en contact. L'entrée peut aussi se faire par le biais d'une structure, telle les bailleurs sociaux, d'une collectivité territoriale, de professionnels des champs sanitaires, médico-sociaux, para-médicaux qui identifient des situations qui nécessitent l'intervention des intervenants pairs. Les associations locales, les voisins, les élus peuvent également faire appel au dispositif de l'UDAF 52 afin que les salariés prennent contact avec une personne dont ils estiment qu'elle a besoin d'être accompagnée dans sa vie quotidienne. **Si la personne présentant des troubles psychiques accepte la prise de contact, les intervenants-pairs du dispositif pourront ensuite intervenir auprès d'elle.**

Une plaquette présentant le dispositif a été distribuée dans un grand nombre de lieux ou lors d'évènements spécifiques. Dans celle-ci se trouvent des informations concernant le fonctionnement du dispositif ainsi qu'une fiche de renseignements pour les personnes qui souhaiteraient être recontactées. Les répondants y remplissent leur nom, prénom, adresse et coordonnées et peuvent directement donner leur accord pour une première rencontre avec « les intervenants du dispositif pair-aidance »². Cette façon de fonctionner est apparue progressivement car au démarrage, les salariés du dispositif se sont aperçus que plusieurs personnes avaient été orientées contre leur gré vers le dispositif, ce qui est un problème fondamental pour eux compte tenu des valeurs d'autonomie et d'auto-détermination qu'ils défendent. Le « coupon » signé par la personne elle-même est une garantie qu'ils acceptent de bon gré l'intégration dans le dispositif. Cette intégration est évidemment libre, volontaire et non-contraignante, les participants pouvant décider de quitter le dispositif s'ils le souhaitent.

Un premier contact téléphonique est pris afin de recevoir à l'oral l'autorisation pour qu'un professionnel se rende chez la personne demandeuse. La date, l'heure et le lieu du premier rendez-vous sont fixés selon les souhaits de la personne accompagnée. En somme l'ensemble des paramètres de la rencontre sont du ressort de la personne accompagnée.

² <https://www.udaf52.fr/les-services-aux-familles/udaf-52-pair-aidance/>



Pour la première rencontre ce sont les salariés de l'UDAF, c'est-à-dire Lucie Neveux ou David Lambert, qui se rendent au lieu prévu afin de présenter le dispositif, son fonctionnement, etc. Lorsque l'entrée dans le dispositif se fait suite à l'orientation d'un partenaire, celui-ci peut être associé à la première réunion, à condition que la personne accompagnée l'accepte.

Une réunion d'équipe a lieu tous les mois avec les intervenants-pairs et les salariés de l'UDAF. Cette réunion permet de faire le point sur les nouveaux entrants dans le dispositif, de présenter les situations de ces derniers à l'ensemble de l'équipe. Cette réunion permet collectivement de décider de l'adéquation entre les objectifs du dispositif et la situation de la personne. Ainsi, si la situation ne permet pas à la personne accompagnée d'entrer officiellement dans le dispositif, celle-ci sera orientée vers des partenaires plus à même de gérer et de réaliser l'accompagnement. En revanche, si la situation correspond aux missions et aux conditions du dispositif alors, la personne sera officiellement intégrée au dispositif et recevra un accompagnement de la part des intervenants-pairs.

Les accompagnements s'organisent ensuite selon les envies et les besoins exprimés par la personne accompagnée, en lien avec les intervenants-pairs. Selon la situation particulière de la personne, selon ses goûts, selon ses envies, selon son genre, la personne qui réalisera l'accompagnement ne sera pas la même. Au départ les personnes accompagnées ne rencontrent donc qu'un seul intervenant-pair (sauf si elles font une demande inverse).

Progressivement d'autres intervenants-pairs sont invités à intervenir auprès des personnes accompagnées, afin de multiplier les contacts et les expériences d'échanges, pour permettre une resocialisation de la personne, lorsque celle-ci se trouve en situation d'isolement social.

Le dispositif repose sur des partenariats forts avec une vingtaine de professionnels, structures et institutions qui orientent les personnes vers le dispositif ou demandent à l'UDAF 52 d'intervenir pour accompagner des situations qu'ils rencontrent où qui ne relèvent pas de leurs compétences. Inversement, l'UDAF 52 peut compter sur ces partenaires pour intervenir auprès des personnes accompagnées, en soutien à l'intervention des pairs-aidants lorsque les situations rencontrées nécessitent une action coordonnée de plusieurs acteurs. Enfin, l'UDAF de la Haute-Marne peut faire appel à ses partenaires afin d'assurer la continuité des parcours des personnes accompagnées par le dispositif et ainsi permettre une sortie du dispositif avec le moins de ruptures possibles, mais aussi pour permettre de répondre à des demandes d'accompagnement auquel de dispositif de l'UDAF 52 ne peut pas répondre.

Sortie du dispositif :

Comme l'indique Lucie Neveux, les sorties du dispositif sont assez rares compte tenu des situations rencontrées et qui nécessitent un accompagnement sur le long terme. Plusieurs décès de personnes accompagnées sont survenus durant les 8 années de fonctionnement du dispositif, pour des personnes dont des signalements avaient parfois été effectués auprès des institutions compétentes. Les sorties peuvent aussi se faire lorsqu'une personne décide de quitter le dispositif ou quand sa situation s'est stabilisée. Alors la personne peut être orientée vers une autre structure ou vers d'autres acteurs locaux afin de prendre en charge ce qui ne relève pas des prérogatives de l'UDAF de la Haute-Marne.



Fonctionnement interne :

L'organisation du travail au sein du dispositif se veut la plus horizontale et la plus autonome possible.

Bien sûr il existe une hiérarchie claire entre les différents professionnels. En suivant l'échelle hiérarchique, on retrouve tout d'abord David Lambert, responsable du pôle santé mentale puis Lucie Neveux, chargée de mission pour l'UDAF 52. Ils sont tous les deux salariés à plein titre de l'UDAF 52. Alexandra Finck est, elle aussi, salariée de l'UDAF 52 mais n'a pas de fonction d'encadrement, contrairement à Lucie Neveux. Frédéric Miélot a un statut hybride, et précaire, puisqu'il est salarié d'une structure d'insertion qui le rémunère grâce à des contrats à l'heure (pour une vingtaine d'heure en moyenne par mois) et en complément reçoit une pension d'invalidité. Jean-Claude, à l'heure de l'entretien, ne percevait pas de revenu pour son activité au sein du dispositif, seuls ces déplacements étaient remboursés par l'UDAF 52. Une réflexion était en cours à la fois pour pérenniser le contrat de Frédéric Miélot et pour rémunérer Jean-Claude.

Malgré cette organisation hiérarchique, **il apparaît que l'organisation du travail y est libérée**, rappelant en cela les réflexions portées au sujet de « l'entreprise libérée » qui constitue « un modèle d'organisation de l'entreprise et du travail qui (...) se propose de rompre avec une prescription fine du travail et le contrôle hiérarchique, considérés comme pouvant réprimer les initiatives des salariés » (Ughetto, 2019). Les salariés gèrent eux-mêmes leurs missions et l'organisation de celles-ci, ils sont invités à prendre les initiatives qu'ils jugeront bonnes pour eux et/ou pour les personnes accompagnées, dans la mesure où leur expérience de la santé mentale, leurs connaissances du terrain et des personnes qu'ils accompagnent, autrement dit leur expertise d'usage³, priment dans la façon de gérer les situations, le temps de travail, le nombre d'heures passées auprès des personnes accompagnées mais aussi dans les choix stratégiques opérés par le dispositif.

L'organisation horizontale repose ainsi sur des temps réguliers et des objets qui permettent de structurer et de lier les différentes missions du dispositif. C'est le cas par exemple de temps d'échanges entre les intervenants-pairs et Lucie Neveux, seule obligation des salariés, qui permettent de discuter des événements survenus dans la semaine et de prendre du recul face parfois à des situations difficiles à vivre ou à accompagner, et ainsi « d'évacuer certaines choses qu'on a pu rencontrer ou entendre sur le terrain et pour qu'on puisse dédramatiser » (Alexandra Finck). Les salariés doivent également tenir à jour **un tableau de retour de mission** qui permet de relayer les informations importantes concernant les personnes accompagnées et ainsi d'en partager le contenu lors des réunions en interne ou avec les partenaires.

Lorsqu'une structure partenaire contacte le dispositif, les salariés organisent une réunion avec les partenaires afin d'étudier collectivement le cas, pour définir s'il relève bien des compétences de l'UDAF 52 et s'il n'y a pas d'autres structures ou professionnels en capacité de prendre le relais.

Les intervenants-pairs se réunissent avec Lucie Neveux et David Lambert afin d'étudier les cas qui leur sont soumis mais aussi pour travailler ensemble la réponse qu'ils vont collectivement soumettre aux partenaires de l'UDAF qui les sollicitent.

³ Le concept d'expertise d'usage renvoie aux « savoirs issus de l'expérience vécue, qui fonde une communauté d'usage » (Rullac, 2021, p. 32)



Par ailleurs, les interventions publiques des salariés du dispositif sont travaillées avec un formateur qui les fait travailler sur le contenu de leurs interventions mais aussi sur toutes les compétences nécessaires à la prise de parole en public, soit la confiance en soi, le dynamisme, la présentation de soi, la capacité à s'affirmer dans certaines situations, etc.

Cette organisation libérée est permise par la confiance dans la capacité des intervenants-pairs. Ils sont vus comme de véritables professionnels et non comme des bénévoles à encadrer. Si Lucie Neveux et David Lambert reconnaissent conseiller les intervenants-pairs concernant la façon d'organiser leur travail, ces derniers ont toute latitude pour s'organiser et surtout organiser les accompagnements tels qu'ils l'entendent et tels que le souhaitent les personnes accompagnées.

Autrement dit, les hiérarchies provenant de l'organisation règlementaire de l'entreprise peuvent aussi être invisibilisées *in concreto* dans l'organisation réelle du travail quotidien.

Objectifs de l'action

Objectif général du dispositif :

- Lutter contre les discriminations des personnes en souffrance psychique.

Objectifs spécifiques :

- Améliorer la connaissance des problématiques liées aux discriminations dans les quartiers, concernant les troubles psychiques.
- Soutenir les personnes en situation de vulnérabilité : lutte contre les inégalités et discriminations.
- Soutenir la mise en place de dispositifs de pair aidance.
- Favoriser le retour à l'emploi des personnes connaissant des troubles psychiques.



Quels liens avec la promotion de la santé ?

Le dispositif d'intervenants-pairs, portés par l'UDAF 52 relève de la promotion de la santé dans la mesure où il agit, directement ou indirectement sur différents déterminants de la santé. Cette démarche s'inscrit donc dans les cinq axes définis par la charte d'Ottawa.





Mécanique de la participation

Facteurs importants

Les entretiens réalisés permettent d'entrer en détail dans la pratique de la participation et d'identifier les facteurs permettant sa réalisation. Comparativement à d'autres « capitalisation de démarche participatives », le projet porté par l'UDAF 52...

- **La rémunération** se trouve au cœur de la démarche participative dans ce projet. Pour les porteurs de la démarche, il s'agissait d'un impératif, et ce pour au moins deux raisons :
 - Il s'agit d'abord d'une donnée souvent oubliée des démarches participatives alors qu'elle **permet de favoriser la participation et apparaît aux yeux des intervenants-pairs comme un élément de la reconnaissance du travail qu'ils effectuent.**
 - Ensuite, **le maintien en emploi ou le retour à l'emploi est un enjeu important pour des personnes ayant des troubles psychiques.** Le fait de pouvoir trouver ou retrouver un emploi à la suite, par exemple d'une période d'inactivité lié par exemple au besoin de soin, apparaît comme un avantage aux yeux des intervenants-pairs. Il faut ainsi rappeler que l'emploi est constitutif de la citoyenneté d'une personne (des droits spécifiques étant attachés aux employés par exemple) mais aussi qu'il procure des bénéfices concrets pour les personnes connaissant des troubles psychiques (Corbière, Villotti et Pachoud, 2022). **Il faut ajouter que les entreprises sont encore largement dans l'incompréhension des troubles psychiques et de la façon d'intégrer les salariés dans le processus productif (Le Roy-Hatala, 2009).**

« **Participer à tout et tout le temps** » est un mot d'ordre partagé par les salariés de l'UDAF 52 et les pairs-aidants travaillant dans le dispositif. Il s'agit d'un enjeu de reconnaissance des savoirs d'expériences. Cette participation ; et notamment aux instances de pilotage du dispositif, n'a pas été facile à mettre en place.



« Il a fallu convaincre l'institution d'avoir les pairs-aidants au sein du copil, d'être présent dans les réunions mais ça commence par là... quand on travaille sur le sujet de la participation il faut être présent à chaque réunion, sur chaque point, que chaque acteur soit présent autour de la table et que tout ne soit pas dessiné et organisé par la direction... et ça s'est imposé dès la création du projet »

David Lambert



- Les porteurs du projet ont également témoigné d'une **volonté de s'inscrire directement dans le plus haut niveau de participation** selon l'échelle de Sherry Arnstein (2019), une représentation schématique des différentes formes de participation allant de la « non-participation » jusqu'au « contrôle citoyen » en passant par la « coopération symbolique ». « Le stade ultime c'était la prise de décision et on s'est inscrit direct dedans et du coup, chaque décision est prise par le collectif et on bataillera sur chaque chose » (L. Neveux). Dès l'écriture du projet, l'ambition de s'inscrire dans le niveau maximum de participation a été affichée, ce qui a été accepté, bon gré mal gré, par l'UDAF 52. D'une certaine manière, c'est cette ambition qui est principielle dans la structuration du dispositif et dans son existence même. Aussi le projet n'aurait-il probablement pas existé sur les participants du GEM n'avaient pas imposé ce niveau de participation.
- Le projet porté par l'UDAF 52 repose sur **l'horizontalité dans la distribution des rôles et dans l'organisation du travail**. Il s'agissait alors de « déconstruire » les habitudes hiérarchiques pour inscrire plus d'horizontalité dans la prise de décision et dans le fonctionnement quotidien du dispositif. Les documents de contact et les décisions sont d'abord prises par les intervenants-pairs puis défendues par les chargés de mission auprès de la direction. « Ça va jusqu'au comité de suivi, avant c'était le directeur qui présentait et maintenant c'est les intervenants-pairs, c'est-à-dire qu'on a déconstruit ça aussi » (L. Neveux).
- **Le GEM comme espace de politisation** : La présence des participants du Groupe d'Entraide Mutuelle dans le lancement du projet a permis de pousser la réflexion relative à la représentativité des personnes en souffrances psychiques dans les institutions. Aussi le GEM apparaît-il comme un espace de politisation, au sens du processus par lequel des individus se reconnaissent comme groupe et s'investissent pour faire entendre leur voix et exister dans le débat public. La prise de conscience du déficit de représentativité a largement façonné le dispositif tel qu'il se présente aujourd'hui.
- **La formation est un élément essentiel** dans le travail de légitimation des intervenants-pairs et de l'ensemble des salariés du dispositif. Le refus de les intégrer dans les instances de décision ou encore les rappels de leur illégitimité sont autant d'éléments auquel doivent faire face les pairs-aidants. Pour se préparer et se prémunir vis-à-vis de situations qui peuvent être parfois douloureuses, les participants aux entretiens considèrent que la formation est un prérequis permettant « d'acquérir la confiance en soi, l'estime de soi enfin c'est des choses de base qu'on doit réapprendre pour pouvoir prendre la parole et participer à des instances » (A. Finck). Pour eux, la formation permet aux intervenants-pairs de s'imposer dans des espaces qui sont souvent hermétiques au savoir expérientiel et survalorisent le « savoir expert », lequel s'oppose parfois à l'expérience du monde des personnes concernées par les troubles psychiques.
- **Devenir légitime en partageant l'univers sémantique des sachants**. Dans le travail de



légitimation de sa position, les participants au dispositif évoquent le besoin de partager un langage commun, d'être en capacité de comprendre les références et les termes employés lors des réunions avec les partenaires du dispositif ou dans les réunions entre professionnels de santé réunis pour échanger autour de la situation particulière d'une ou de plusieurs personnes. Ce langage est généralement un langage universitaire mais il peut aussi devenir, au fur et à mesure de la participation de personnes ayant des troubles psychiques, un langage tiré de l'expérience, plus ancré dans la réalité des personnes. Quoiqu'il en soit, la rencontre entre langage universitaire et langage de ceux qui font l'expérience quotidienne des troubles psychiques se construit dans la pratique commune et suppose une mise en retrait même partielle des professionnels de santé.

- Par deux fois lors des entretiens de capitalisation, **il a été fait référence à des initiatives nationales qui sont apparues comme des leviers**, à la fois pour faire accepter l'idée d'une démarche innovante et participative aux élus ou à la direction de l'UDAF de la Haute-Marne, mais aussi pour soutenir les intervenants-pairs dans leur nouvelle posture. Le premier exemple concerne l'utilisation par David Lambert de directives gouvernementales encourageant les démarches participatives des structures médico-sociales afin d'appuyer la demande de participation de personnes souffrant de troubles psychiques auprès de la direction de l'UDAF 52. L'autre exemple concerne l'existence de groupes nationaux auxquels ont participé plusieurs salariés du dispositif afin à la fois de découvrir les autres initiatives semblables mais aussi d'« apprendre des choses sur ce métier-là » (Frederic Miélot). Cela permet d'illustrer le fait que la participation se construit aussi au niveau des politiques nationales voire supranationales et permette de soutenir des projets portés au niveau local.



Éléments saillants :

La démarche participative repose sur plusieurs mécanismes importants qui s'articulent :

- Reconnaissance financière de l'apport des intervenants-pairs
- Horizontalité de la prise de décision et dans l'organisation du travail. Autonomie accrue pour les salariés intervenants-pairs.
- Volonté affichée d'inscrire le dispositif dans le plus haut niveau de participation.
- Formations sur mesure pour garantir la qualité de l'offre proposée par l'UDAF 52 et pour garantir une participation véritable dans les instances locales de décision.

Freins à la démarche participative

Plusieurs freins sont apparus à l'occasion des entretiens de capitalisation. L'effet réel de chacun d'entre eux est difficilement évaluable, mais leur évocation donne matière à penser et à réfléchir aux difficultés que peuvent rencontrer sur leur parcours les porteurs de projets :



« La société et les institutions ne sont pas forcément dans cette perspective, parce qu'il y a des craintes, ça risque aussi de changer les choses dans leur posture ça bouscule énormément... donc nous on a essayé d'être dans « l'aller vers » et de faire de la pair-aidance. Après, moi j'ai pris des murs avec des partenaires... mais bon, on fait avec les gens qui sont là qui sont présents, et on fait en fonction de là où ils en sont, sans trop brusquer non plus. »

Lucie Neveux

- **Les difficultés avec les partenaires :** Avec le souhait de participer à tout et tout le temps, les membres du GEM puis les salariés de l'UDAF 52 ont dû faire face à des tensions avec les partenaires du dispositif. Parmi ces derniers, certains étaient réticents à l'idée d'ouvrir les lieux de pilotages et de décision à des « usagers », d'autres acceptent la participation de personnes ayant fait l'expérience de troubles psychiques mais agissent de sorte à déconsidérer leur parole, à minimiser leur propos, à « orienter les choses » pour reprendre les termes entendus lors de l'entretien de capitalisation. Pour les porteurs, cette participation n'est jamais acquise une fois pour toute, raison pour laquelle il est important de batailler, quitte à prendre de la distance avec certains partenaires, ce qui a pu arriver durant le projet. Ces difficultés sont nées à **repenser le rôle des structures, des médecins et des élus** a été une difficulté.
- **Le manque de reconnaissance** des savoirs d'usages et de la légitimité des aidants-pairs est un sujet récurrent dans les entretiens et apparaît comme un combat permanent pour les porteurs du dispositif.
- **Risques associés à la formation et aux diplômes :** le besoin de formation pour se légitimer et légitimer sa place peut apparaître comme une force et un levier du dispositif mais aussi comme un risque dans la mesure où, valoriser les diplômes, les formations réalisées peut tendre à invisibiliser ceux qui n'en possèdent pas et ainsi à instaurer une hiérarchie entre les savoirs d'expériences.
- **Un autre risque du dispositif tient à sa pérennité économique**, car si les postes d'encadrement sont assurés par l'UDAF 52 ainsi qu'un poste d'intervenant-pair (celui d'Alexandra Vinck), le financement des autres postes semble plus difficile à maintenir.

Ainsi le poste de Frederique est financé par le biais d'un chantier d'insertion qui facture heure par heure à l'UDAF 52 la mise à disposition du salarié. Or, ce type de financement n'a été possible que jusqu'à septembre 2023 et les membres du dispositif s'interrogeait sur la façon de continuer à financer le poste de Frederique. Qui plus est, le dispositif s'est construit avec les financements de l'appel à projets auquel l'UDAF 52 et le GEM avait répondu, ceux-ci sont depuis arrivés à échéance et il a fallu trouver de nouveaux financements auprès d'acteurs locaux ou régionaux, ce qui, malgré les bons résultats du dispositif, reste une situation précaire.

- Le dispositif a **connu des situations de rotation des salariés**, certains ayant quitté leurs postes en raison de petits désaccord ou simplement d'une divergence de point de vue vis-à-vis du devenir de ce dernier. Cela a pu concerner des personnes qui « ne s'y sont pas forcément retrouvés en fait dans la pratique dans ce qu'ils souhaitaient, car il n'y a rien d'éducatif dans ce qu'on fait, ce n'est pas de l'accompagnement social non plus, on est vraiment sur autre chose ». Malgré ces changements de salariés, cela n'a pas mis à l'arrêt le projet, ce qui est un fort risque dans des projets trop personnalisés, trop « personnes dépendantes ».
- **Les porteurs du dispositif ont mis en avant la particularité du territoire pour décrire le contexte du projet.** En effet, la Haute-Marne est un département plutôt rural et vraisemblablement sous-doté pour certaines professions médicales. Aussi, comme l'explique la chargée de mission du projet « Ici, sur des terrains ruraux, on est beaucoup sur la représentativité car on a souvent les mêmes figures qui reviennent. Des médecins ou des élus on n'en a pas 36 000, on n'en a qu'un qu'on voit partout. Dans les villages, la figure de l'instituteur, du prof, du maire, du curé, elle est encore ancrée là-dedans. Et les gens ne se sentent pas légitimes quand il y a une figure comme ça. Et se rabaisent et ne prennent pas part ont tendance » (Lucie Neveux). **Ainsi la ruralité conduirait à un déficit de représentation et tendrait, paradoxalement, à accorder à certaines personnalités, en position de décider, une place plus importante que dans les territoires urbains.** Cet élément apparaît alors comme une raison de la mobilisation des personnes concernées mais aussi comme une difficulté.



Pour aller plus loin

ARNSTEIN S.R., 2019, « A Ladder of Citizen Participation », *Journal of the American Planning Association*, 85, 1, p. 24-34.

CORBIERE M., VILLOTTI P., PACHOUD B., 2022, « Chapitre 12. Maintien en emploi avec un trouble psychique. Une synthèse des écrits », dans *Psychologie et carrières*, Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur (Ouvertures psychologiques), p. 221-240.

LE ROY-HATALA C., 2009, « Le maintien dans l'emploi de personnes souffrant de handicap psychique, un défi organisationnel pour l'entreprise », *Revue française des affaires sociales*, 1-2, p. 301-319.

RULLAC S., 2021, « Les expertises d'usage et usagère : quelles définitions pour quelle participation ? », *Revue de la petite enfance*, 135.



Promotion Santé Grand Est

Cette fiche de capitalisation s'inscrit dans le cadre d'un projet financé par l'Agence régionale de santé (ARS) Grand Est sur la période 2022-2023.

Ce projet, porté par Promotion Santé Grand Est, s'intéresse à la participation des populations dans des interventions contribuant à la promotion de la santé. Il vise à produire 5 fiches de capitalisation d'expériences de démarches participatives :

- **Visant la définition collective des politiques publiques, c'est-à-dire avec les personnes concernées (habitants, citoyens, personnes en situation de précarité, etc.).**
- **Visant la co-construction et/ou l'évaluation de projets de prévention et de promotion de la santé.**
- **Visant l'intégration des personnes directement concernées dans le fonctionnement et la prise de décision au sein d'institutions, de structures ou d'établissements.**

Les fiches seront ensuite mobilisées pour la rédaction d'une analyse transversale qui portera sur les enseignements pratiques et partageables tirés des savoirs expérimentiels de ceux qui œuvrent au quotidien en faveur de démarches participatives.

La réalisation de cette fiche s'est appuyée sur la méthode de capitalisation des expériences en promotion de la santé définie dans le cadre de la démarche CAPS : www.capitalisationsante.fr