

SIAO 34



Diagnostic Pratiques du Travail Pair dans le secteur AHI 34

Août 2024

Projet soutenu dans le cadre du



SOMMAIRE

INTRODUCTION

I.	Mission de développement du travail pair	
1.	Contexte et objectifs	3
2.	Définition	3
II.	Enquête Travail Pair AHI 34	
1.	Méthodologie	3
2.	Données collectées	4
3.	Type de structure	4
4.	Taux d'emploi de travailleurs pairs	5
5.	Perspectives de développement	5

PRATIQUES DU TRAVAIL PAIR

I.	Emploi de travailleurs pairs	
1.	Recensement	6
2.	Statuts des travailleurs pairs	6
3.	Apports spécifiques des travailleurs pairs	8
4.	Intégration au sein de l'équipe	9
5.	Formation des travailleurs pairs	10
II.	Impact du travail pair	
1.	Impact sur les structures	11
2.	Impact sur l'accompagnement des personnes accueillies	12
3.	Impact sur les travailleurs pairs eux-mêmes	13

PERSPECTIVES DE DEVELOPPEMENT

I.	Perception du travail pair dans le secteur AHI	
1.	Intérêt	14
2.	Avantages liés au travail pair	14
3.	Freins à l'embauche de travailleurs pairs	15
4.	Pratiques de pair-aidance	15
II.	Perspectives de recrutement	
1.	Projets d'embauche	16
2.	Besoin d'accompagnement	17
3.	Identification de futurs travailleurs pairs	17

Glossaire	19
-----------------	----

INTRODUCTION

I. Mission de développement du travail pair

1. Contexte et objectifs

Dans le cadre du Pacte des Solidarités, le SIAO 34 a répondu à un appel à projet en proposant une mission visant au développement du travail pair dans le secteur AHI (Accueil, Hébergement, Insertion) de l'Hérault.

La mission a pour objectif de :

- Produire un état des lieux sur le travail pair dans le secteur AHI de l'Hérault,
- Mettre en lien et accompagner l'offre et la demande de travailleurs pairs,
- Construire un module de formation pour les travailleurs pairs et introduire cette pratique dans les cursus de formation des acteurs de la lutte contre le sans-abrisme.

Ce document rend compte de l'état des lieux sur les pratiques liées au travail pair déjà existantes sur le territoire.

2. Définitions

Travail pair : Le travail pair est une forme de pair-aidance dans laquelle l'intervention fondée sur le savoir expérientiel est rémunérée.

Pair-aidance : La pair-aidance regroupe un ensemble de pratiques qui procède de formes d'accompagnement ou encore d'entraide et de soutien, par lesquelles une personne s'appuie sur son savoir expérientiel pour aider d'autres personnes vivant des parcours similaires, des situations comparables.

Savoir expérientiel : Savoir qu'une personne a retiré de sa propre expérience d'une situation vécue, habituellement considérée comme difficile et/ou stigmatisante ou négative (ex : expérience de vie à la rue, précarité, conduite addictive, troubles psychiatriques...).

II. Enquête Travail Pair AHI 34

1. Méthodologie

L'état des lieux a été mené en deux étapes de mai à juillet 2024.

Une enquête en ligne a été menée du 13 au 31 mai 2024 auprès de 208 destinataires représentant 157 structures de l'AHI (Accueil Hébergement Insertion).

Des entretiens semi-directifs ont ensuite été réalisés aux mois de juin et juillet 2024 auprès des structures déclarant employer des travailleurs pairs. Ces entretiens avaient pour but de

recueillir les témoignages des travailleurs pairs, leurs collaborateurs et managers ainsi que, si possible, des personnes accompagnées par leurs équipes.

2. Données collectées

L'enquête en ligne a porté sur 157 structures : 107 appartenant au secteur de l'hébergement et 50 identifiées comme acteurs de la veille sociale. 52 réponses ont été récoltées.

A ces réponses sont ajoutées les données concernant une structure d'hébergement, recueillies en direct.

15 entretiens semi-directifs ont pu être réalisés, répartis sur 4 structures :

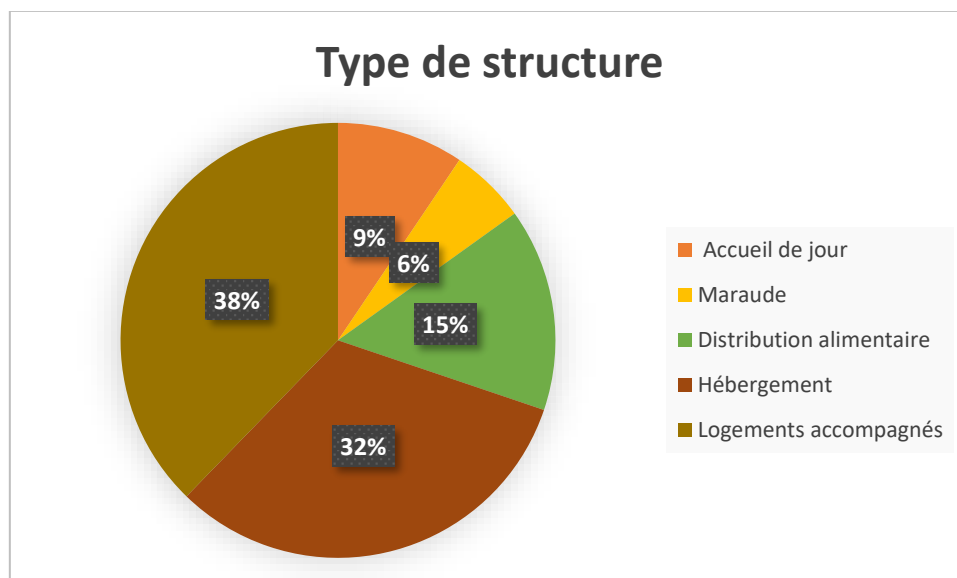
	Structure 1	Structure 2	Structure 3	Structure 4
Direction	1	1	1	1
Travailleur Pair	3	1	2	1
Collaborateur	3	0	0	1
Personne Accompagnée	0	0	0	0

Les données recueillies sont volontairement anonymisées dans ce rapport.

Les tentatives d'entretien auprès de personnes accompagnées n'ont malheureusement pas pu se concrétiser. Malgré la volonté exprimée par certains d'entre eux, les entretiens n'ont finalement pu avoir lieu.

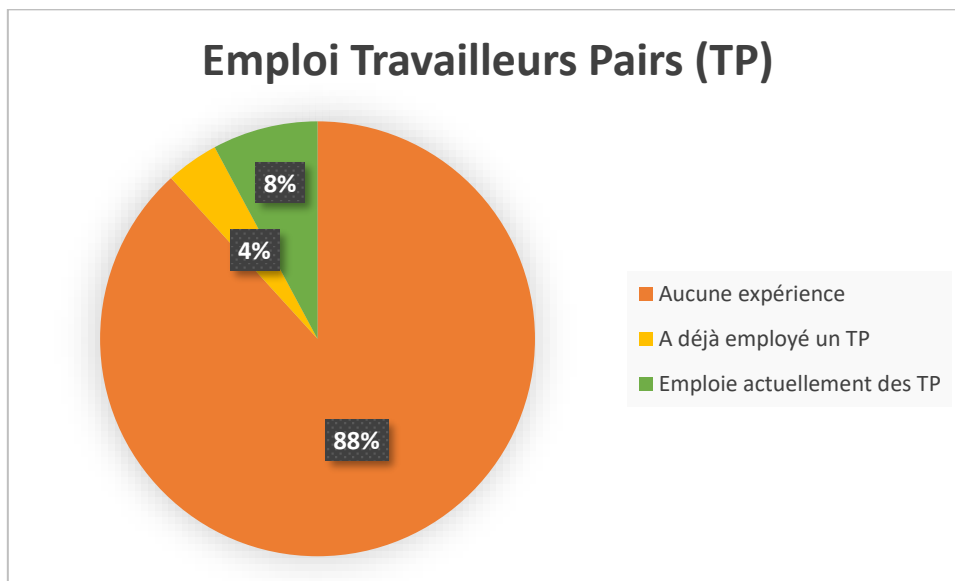
3. Type de structure

Parmi les répondants, 70% représentent des structures d'hébergement.



4. Taux d'emploi de travailleurs pairs

Près de 90% des structures déclarent ne jamais avoir eu recours au travail pair.



2 structures ont employé des travailleurs pairs mais n'en compte plus dans leur équipe actuelle :

- Une structure d'hébergement déclare que l'expérience n'a pas été concluante mais ne souhaite pas partager son expérience.
- Un CAARUD n'emploie pas de travailleur pair actuellement mais cela reste dans ses pratiques et pourraient être amené à se reproduire si de nouveaux postes venaient à s'ouvrir.

En détaillant les résultats, on observe que certaines structures déclarent des travailleurs pairs sans que leurs missions ne sollicitent nécessairement leur savoir expérientiel. D'autres encore embauchent des anciens usagers sur des missions parfois plus proches de l'accompagnement social sans toutefois les déclarer comme travailleurs pairs. Enfin, une structure déclare un travailleur pair bénévole. La notion de travail pair a besoin d'être précisée.

5. Perspectives de développement

Huit structures déclarent « souhaiter accueillir un travailleur pair » dans le courant de l'année 2025. Parmi elles, deux ne sont pas encore prêtes pour commencer un accompagnement et deux ne souhaitent pas en bénéficier.

Les directions des 4 structures souhaitant démarrer un accompagnement ont toutes été rencontrées afin d'évaluer la viabilité de leur projet, les freins identifiés et les leviers potentiels.

Hors enquête, la création d'un poste de travailleur pair a également été évoquée dans le cadre d'un consortium lié à la fermeture du village de transition, dispositif d'accompagnement des publics sortant de bidonvilles. La prise de contact est en cours.

PRATIQUES DU TRAVAIL PAIR

I. Emploi de travailleurs pairs

1. Recensement

Sept structures déclarent employer ou avoir employé des travailleurs pairs.

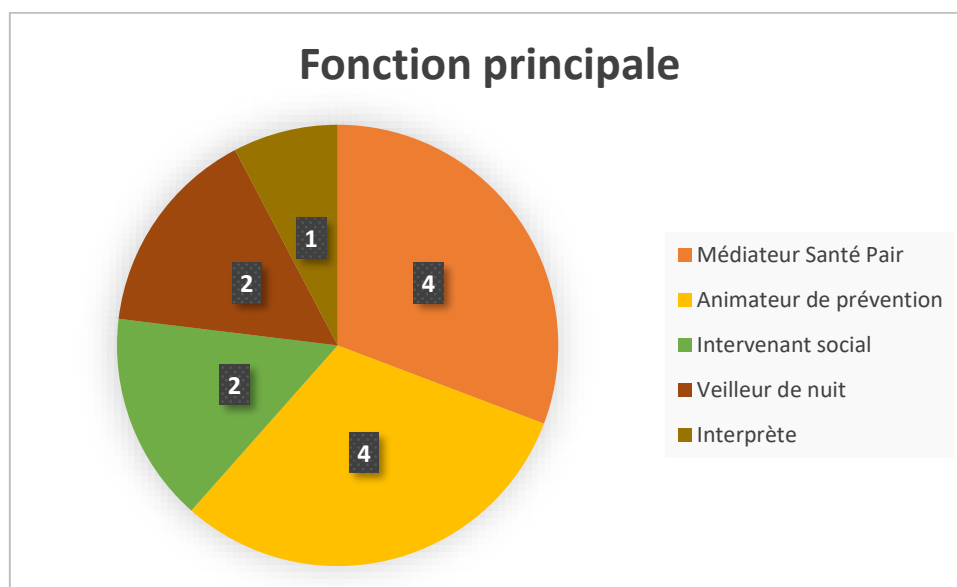
Structure	Nombre de Travailleurs Pairs
Structure 1 – Logements accompagnés	4
Structure 2 – CAARUD	4
Structure 3 – Hébergement	3
Structure 4 – Logements accompagnés	1
*Structure 5 – Hébergement	1
*Structure 6 – Hébergement	0 actuellement
Structure 7 – CAARUD	0 actuellement

* Deux structures d'hébergement n'ont pas souhaité partager leur expérience au-delà du questionnaire en ligne. Les seules informations communiquées sont retranscrites ici :

- La première déclare avoir employé des « résidents qui faisaient aussi office d'agent d'accueil et de sécurité sur leurs résidences. Ils avaient pour missions de veiller à la sécurité des bâtiments, au respect du règlement et d'être en lien avec les jeunes autres résidents. ». Ils étaient employés en CDD à temps partiel avec des horaires en soirée.
- La seconde déclare employer actuellement un travailleur pair en tant qu'interprète sous convention.

2. Statuts des travailleurs pairs

Les travailleurs pairs occupent des fonctions très différentes suivant les structures.



La compétence de travailleur pair est très différemment utilisée. Le savoir expérientiel peut être un critère d'embauche sans que le poste n'exige une mobilisation de celui-ci dans le cadre de la fonction et les missions ne sont pas toujours directement liées à l'accompagnement social des publics accueillis.

Au sein des CAARUD (structures 2 & 7), l'embauche de collaborateurs basée sur leur savoir expérientiel n'est pas envisagée comme du « travail pair » au sens où ceux-ci interviennent dans les mêmes conditions et sur les mêmes missions que l'ensemble des collaborateurs. Leur expérience de vie est utilisée comme critère d'embauche et valorisée au même titre qu'un diplôme mais n'est pas nécessairement mobilisée comme outil de travail. Les contrats sont identiques à ceux de leurs collaborateurs de même fonction. Par exemple, certains sont « assimilés ME ». Ils sont embauchés en CDI ou CDD selon les besoins du service.

Au sein de la structure 1, les travailleurs pairs occupent une fonction spécifique de « Médiateur en Santé Pair » (MSP). La présence de MSP au sein des équipes est au cœur du projet de la structure. Ce statut leur est propre et ils ont une fiche de poste dédiée. Toutefois, l'équipe opérationnelle travaille en multi-référence avec une équipe pluridisciplinaire. La majorité des missions sont donc communes, seule une petite partie est spécifique à chaque statut : MSP, cadre de santé, intervenant social... Les MSP sont tous embauchés en CDI à temps plein ou partiel suivant leurs besoins.

Au sein de la structure 4, la mission du travailleur pair s'inscrit dans le cadre du dispositif Bail d'Abord. En binôme avec une travailleuse sociale, celui-ci participe à l'accompagnement des locataires encadrés par le dispositif. Si la mission d'accompagnement est la même pour les deux collaborateurs, le travailleur pair intervient plus particulièrement auprès de ceux qu'ils nomment des « cas complexes », soit des personnes très éloignées du logement, ayant souvent connu un parcours de rue assez important. Il est embauché en CDI à temps partiel en accord avec ses besoins, notamment administratifs.

Au sein de la structure 3, le travail pair n'a pas été envisagé en tant que tel lors de sa mise en place. Les 3 personnes salariées déclarées comme travailleurs pairs sont d'anciens usagers des dispositifs de l'association. Ils ont tous été bénévoles avant de se voir proposer un poste. De ce fait, plus que leur proximité expérientielle avec les personnes accueillies, c'est leur connaissance accrue de la structure qui a favorisé leur embauche. Les 3 salariés pairs encadrent la halte de nuit de la structure en autonomie. Deux d'entre eux sur des postes de veilleurs de nuit, le dernier en tant que médiateur social. A mi-temps sur la halte de nuit, il travaille également en tant qu'équipier polyvalent de restauration au sein du restaurant de cette même structure. Les 3 travailleurs pairs sont en CDI à temps plein.

On observe donc des disparités importantes dans la mobilisation des savoirs expérientiels propres aux travailleurs pairs et la manière dont leur poste est envisagé ou non autour de cette spécificité.

3. Apports spécifiques des travailleurs pairs

Vecteur d'espoir

Leur proximité expérientielle avec les personnes et leur position actuelle en tant que travailleur pair sont l'exemple le plus parlant qu'« *on peut s'en sortir* ». Leur capacité à transformer cette situation de vie considérée comme stigmatisante en un savoir leur permettant d'accéder à l'emploi et au rétablissement est un puissant vecteur d'espoir. Beaucoup d'entre eux utilisent les notions de « rêve », « espoir », « liberté » pour susciter l'inspiration chez les personnes accompagnées.

Accompagnateur du rétablissement

Les travailleurs pairs participent beaucoup au rétablissement des personnes accompagnées. Leur expérience leur permet de donner des conseils pour encourager l'autodétermination des personnes et les aider à trouver leurs propres solutions personnalisées.

En complément de ces apports très spécifiques, les travailleurs pairs viennent également renforcer des compétences déjà présentes au sein des équipes :

Créateur de lien

Les travailleurs sociaux interrogés notent que la proximité expérientielle des travailleurs pairs avec les personnes accompagnées permet parfois d'établir des liens de confiance plus rapidement. Certaines personnes accompagnées se sentent plus libre de parler de leurs problématiques avec un travailleur pair. Celui-ci n'étant pas perçu comme une figure d'autorité clinique ou administrative, ils craignent moins les conséquences de ce qu'ils pourraient confier. Ceci reste très subjectif et on peut noter également l'effet inverse, notamment chez les personnes souffrant d'un trouble mental dénié qui peuvent parfois, au contraire, refuser la présence de médiateurs en santé pair.

Médiateur & traducteur

Les langages de la rue, du médical ou du social ne sont pas toujours facilement compréhensibles. Les travailleurs pairs trouvent des mots parfois plus adaptés pour parler avec les publics et inversement pour traduire leurs demandes auprès des structures. Leur savoir expérientiel leur permet parfois également de détecter et/ou d'expliquer les effets de certaines pathologies ou produits, apportant un éclairage différent à la situation rencontrée.

Participant au plaidoyer

Le statut des travailleurs pairs peut permettre de renforcer l'impact des plaidoyers auprès de certains interlocuteurs. Leur savoir expérientiel leur procure une légitimité de fait que les travailleurs sociaux ont parfois plus de mal à trouver, malgré leurs connaissances accrues des publics accompagnés. En complémentarité avec les travailleurs sociaux, les travailleurs pairs portent ainsi la parole des personnes accompagnées pour faire évoluer les pratiques et les méthodes d'accompagnement. Ils montrent également que le rétablissement est possible quand les moyens sont adaptés.

4. Intégration au sein de l'équipe

Processus d'intégration

Au sein des différentes équipes, si le statut de travailleur pair est connu, il n'est pas toujours verbalisé et chaque travailleur pair est plus ou moins libre de parler de son parcours au sein de l'équipe.

Les 4 structures ayant accepté de répondre à des entretiens semi-directifs n'ont pas mis en place de processus d'intégration spécifique à l'embauche d'un travailleur pair. Toutefois, des points de vigilance et/ou des outils d'aide à l'intégration dans l'équipe existent ou sont en cours d'élaboration.

Exemple : *En CAARUD, on orientera des travailleurs pairs en situation de consommation vers d'autres structures pour leur accompagnement personnel. La mise en place d'un référent est également à l'étude sur plusieurs structures pour l'intégration des nouveaux membres des équipes, travailleur pair ou non.*

Premier pas dans le secteur social

Une des difficultés la plus citée réside dans l'appropriation des termes inhérents à ce nouveau secteur d'emploi. Le « jargon » spécifique, les « sigles » ou « acronymes » très nombreux dans le secteur social ont pu poser de réelles difficultés aux travailleurs pairs lors de leur arrivée dans leur structure. A cela s'ajoute parfois, la méconnaissance des enjeux institutionnels et/ou partenariaux. Plusieurs parlent d'un « besoin de traduction » à leur arrivée.

Leviers : *Une collaboratrice (structure 1) a rédigé un glossaire à l'attention des MSP. On peut également envisager de consacrer une part de la formation des travailleurs pairs à la mise à niveau de notion sur les différents acteurs du secteur AHI et le parcours des personnes accueillies.*

Réussir à faire valoir sa différence

L'approche expérientielle peut amener à des « confrontations » avec les autres membres de l'équipe. En effet, sur une même situation, les préconisations des travailleurs pairs diffèrent régulièrement des méthodes utilisées par les travailleurs sociaux. A l'arrivée dans une structure, il n'est pas toujours facile de « s'imposer » pour des travailleurs pairs en manque de légitimité au départ.

Leviers : *Intégrer une équipe apaisée et prête à se remettre en question, au sein de laquelle la parole est bien répartie, permet de limiter l'autocensure afin que chacun puisse s'exprimer et prendre le risque de se tromper au début sans craindre d'être jugé ou dévalorisé.*

Trouver sa légitimité

Trouver sa légitimité au sein de l'équipe n'est pas toujours évident pour le travailleur pair surtout s'il est seul avec cette spécificité.

Leviers : *Permettre au travailleur pair d'animer un temps d'équipe collectif sur une thématique qu'il maîtrise liée à son savoir expérientiel a pu faire ses preuves sur plusieurs structures. Les retours positifs des collaborateurs et des publics accompagnés participent également à cette prise de confiance.*

(Re)découvrir le monde du travail

Certains travailleurs pairs n'ont pas connu d'autre expérience professionnelle ou pas depuis très longtemps et/ou dans des secteurs très éloignés. Cela peut participer à une perte de repère à l'entrée, voir à « *se sentir largué* ».

Leviers : *Prévoir une journée d'accueil dédiée au nouvel arrivant afin de lui présenter l'ensemble de la structure (équipe, outils, organisation...), voire la désignation d'un référent (plutôt N+1) que le travailleur pair peut solliciter sans crainte de jugement participant à une appropriation plus rapide et confortable pour le travailleur pair.*

Se protéger de ce nouvel environnement

Certains travailleurs pairs relatent avoir pu être pris à partie par des publics ou des équipiers en cas de tension, remettant en cause leur intégrité en s'appuyant sur leur parcours.

Leviers : *Pour empêcher toute confusion, les travailleurs pairs prônent une limite à ne pas franchir avec les personnes accompagnées, « refuser les cadeaux, ne pas consommer avec eux... ». Cela peut aller jusqu'à se protéger en n'ayant pas accès aux produits stupéfiants ou aux espèces présentes dans les structures pour ne pas être désigné en cas de problème. Un cadre hiérarchique clair et soutenant auquel le travailleur pair puisse se référer facilement semble essentiel pour une communication fluide sur les difficultés qui pourraient apparaître avec les personnes accompagnées et/ou les collaborateurs.*

On le voit, de nombreuses difficultés peuvent se poser à l'arrivée d'un travailleur pair. Toutefois, des solutions ont le plus souvent été trouvées naturellement pour pallier ce démarrage parfois complexe. Elles sont toujours le fruit d'un appui fort de la direction, de la collaboration bienveillante des collègues, de l'implication des travailleurs pairs dans leur nouvelle mission et d'une communication fluide entre tous.

5. Formation des travailleurs pairs

La majorité des travailleurs pairs actuellement en emploi sur le département n'ont pas reçu de formation spécifique au travail pair. Toutefois, un grand nombre d'entre eux ont suivi des formations internes ou externes accessibles aux salariés de leurs structures et portant sur leurs missions ou secteurs d'intervention (aller vers, réduction des risques, politique de la rue au logement...).

Formation spécifique

Seules deux Médiateurs en Santé Pair (MSP) de la structure 1 ont suivi la formation RESPAI proposée par la FAS Bourgogne Franche-Comté (BFC). Cette formation conçue par et pour des travailleurs pairs se déroule sur 6 mois sur un rythme d'alternance d'une semaine de formation pour trois semaines de mise en pratiques sur le terrain. Cette formation non diplômante est accessible sans condition préalable de niveau d'études et gratuite pour les salariés de la région BFC.

Les deux autres MSP de l'équipe prévoient également de suivre des formations, l'un commencera une formation de moniteur éducateur à la rentrée 2024 et le second cherche à intégrer une formation spécifique au travail pair d'ici un an. Il s'est renseigné sur les formations

proposées à Marseille et Bordeaux, regrettant qu'il n'y ait pas d'offre de formation sur la région Occitanie actuellement.

L'accès à la formation des MSP au sein de cette structure est favorisé par l'existence d'un financement dédié mis à disposition à l'embauche de chaque travailleur pair. Le cahier des charges de l'association prévoit en outre, une obligation de formation des MSP dans les 5 ans suivant leur embauche.

Souhait de formation

Les 4 travailleurs pairs interviewés hors structure 1, expriment des souhaits de formation variés. Si l'un projette une formation en tant qu'infirmier, deux autres déclarent qu'ils pourraient envisager de se former au travail social mais n'y songent pas actuellement faute de financement disponible. Enfin, un seul déclare ne surtout pas souhaiter de formation, estimant que cela reviendrait à formater un métier qui ne s'apprend pas : *"Arrêter de vouloir faire une formation à tout prix. Le travail pair ne s'invente pas. C'est pas une vocation, c'est une suite."*

On observe que les travailleurs pairs actuellement en emploi ont majoritairement le souhait de se former. Toutefois, l'accès à la formation est rendu complexe par le manque de financement et une offre inexistante en Occitanie concernant le statut spécifique de travailleur pair.

II. Impact du travail pair

1. Impact sur les structures

Souplesse organisationnelle

L'embauche de travailleurs pairs suggère une adaptation des organisations. Les collaborateurs notent unanimement que les travailleurs pairs nécessitent une attention particulière et peuvent être amenés à s'arrêter ou à adapter leur temps de travail en fonction de leur propre parcours de rétablissement. Élément que l'on ne peut pas leur reprocher mais dont la structure doit tenir compte dans la construction de ses effectifs et la charge de travail donnée aux travailleurs pairs qui si elle ne peut être réalisée, ne doit pas déstabiliser totalement le service.

Faire participer le travailleur pair à l'évolution de sa fiche de poste après embauche mais également favoriser des missions en multi références et/ou en équipe pluridisciplinaire peut permettre d'atténuer les désordres potentiels dans l'organisation.

Bienveillance accrue

Cette souplesse organisationnelle, si elle est bien gérée, engendre également des bénéfices pour l'ensemble des équipes. Chacun portant un regard beaucoup plus bienveillant sur l'ensemble de ses collaborateurs et permettant une meilleure écoute des besoins de chacun avec une dynamique d'entraide plus importante.

Affirmation de l'éthos professionnel

La présence de travailleur pair au sein d'une structure apporte une crédibilité quant à la réelle prise en considération de la parole des personnes concernées. Quand les directions interrogées ne sont pas directement à l'origine de la mise en place du travail pair, elles indiquent que celui-ci a influencé leur choix de rejoindre cette structure. Parallèlement pour les collaborateurs, si

certaines ont fait le choix de leur poste actuel en partie grâce à la présence de travailleurs pairs, certains de ceux qui ne connaissaient pas cette pratique avant cette expérience n'envisagent plus de travailler sans eux.

L'embauche de travailleurs pairs n'est pas sans conséquence sur l'organisation globale d'une structure. Toutefois, si les adaptations nécessaires sont mises en place, cette souplesse peut s'avérer bénéfique pour l'ensemble des collaborateurs et la prise en considération de la parole des personnes concernées apporte un sens au travail quotidien particulièrement apprécié et motivant.

2. Impact sur l'accompagnement des personnes accueillies

Meilleure compréhension des publics

La grande majorité des collaborateurs et directeurs notent avoir appris beaucoup sur les personnes accompagnées grâce aux échanges qu'ils peuvent avoir avec les travailleurs pairs. En effet, la collaboration dans un contexte professionnel permet de poser des questions beaucoup plus profondes aux travailleurs pairs et ainsi d'accroître ses connaissances sur des bases concrètes et sans filtre.

Moins de place à l'interprétation

Plusieurs collaborateurs notent que lors d'échanges sur des situations spécifiques rencontrées, la présence de travailleurs pairs peut permettre d'amener des éléments très concrets qui laissent moins de place à l'interprétation.

Evolution des pratiques

Une meilleure compréhension des publics donne parfois lieu à des changements dans la prise en charge de ceux-ci.

Comprendre la difficulté d'un environnement bruyant pour un entendeur de voix ou pour un consommateur de crack permet de revoir les modalités de communication avec les publics concernés.

Comprendre leur mode de vie peut aussi permettre d'assouplir parfois des règles qui paraissent finalement contre-productives pour l'entrée en relation avec les personnes ou la favorisation de l'autodétermination de ceux-ci.

Enfin, cela participe à une déstigmatisation de certaines difficultés, ce qui peut permettre de libérer la parole sur des sujets jusque-là peu abordés en équipe (consommations...) et même influencer sur les choix de personnes intégrées sur des dispositifs qui aurait pu être écartées par crainte de ne pas savoir gérer des situations parfois jugées trop complexes car mal connues.

En permettant aux travailleurs pairs de prendre toute leur place dans l'équipe, ils peuvent s'avérer être de véritables ressources dans l'évolution des pratiques de la structure, apportant des connaissances inaccessibles par les voies académiques. Les travailleurs pairs admettent par ailleurs et dans leur grande majorité que la confrontation de leur point de vue expérientiel au

point de vue plus clinique ou théorique de leurs collaborateurs leur permet également de s'améliorer dans l'accompagnement proposé aux personnes accompagnées.

3. Impact sur les travailleurs pairs eux-mêmes

Engagement militant

La grande majorité des travailleurs pairs voit leur métier comme un acte militant. Ils participent ainsi à changer le regard porté sur les personnes qu'ils accompagnent et dont ils ont fait ou font partie : « *Je veux montrer que les gens psychiatisés existent et peuvent surprendre* », « *Expliquer mon métier, parler de mon parcours, permet de déstigmatiser* ».

Ils veulent également pouvoir faire évoluer les pratiques en portant la parole des personnes concernées au cœur du système.

Participation au rétablissement

La fonction de travailleur pair participe également au rétablissement des travailleurs pairs eux-mêmes. Certains évoquent leur fonction comme un « *garde-fou* ». De fait, les conseils prodigués aux personnes accompagnées les obligent à garder une ligne de conduite personnelle à la hauteur. Par exemple, dans un rapport à l'addiction : « *Je ne pourrais plus consommer alors que je tiens le discours inverse avec les gens accompagnés* ».

Valorisation d'un parcours de vie difficile

Certains travailleurs pairs ont pu renouer des relations familiales rompues. Ils peuvent à nouveau parler de leur vécu avec leurs proches. Le mépris face à une situation de vie considérée comme marginale et/ou stigmatisante a laissé place à la fierté liée à la valorisation de cette expérience mobilisée dans le cadre de leur métier.

On le perçoit clairement au travers des échanges avec les travailleurs pairs eux-mêmes. Ce métier leur permet de transformer une expérience de vie difficile en une véritable force positive pour tourner une page durablement sans pour autant la voir comme un temps perdu mais plutôt comme un savoir accumulé qui leur est unique et qu'ils mettent au service des autres aujourd'hui.

PERSPECTIVES DE DEVELOPPEMENT

I. Perception du travail pair dans le secteur AHI

Les structures ne déclarant aucune expérience de travail pair ont été interrogées sur leur vision et leur intérêt pour le travail pair. Les données ci-dessous concernent les 44 structures ayant répondu à cette partie de l'enquête.

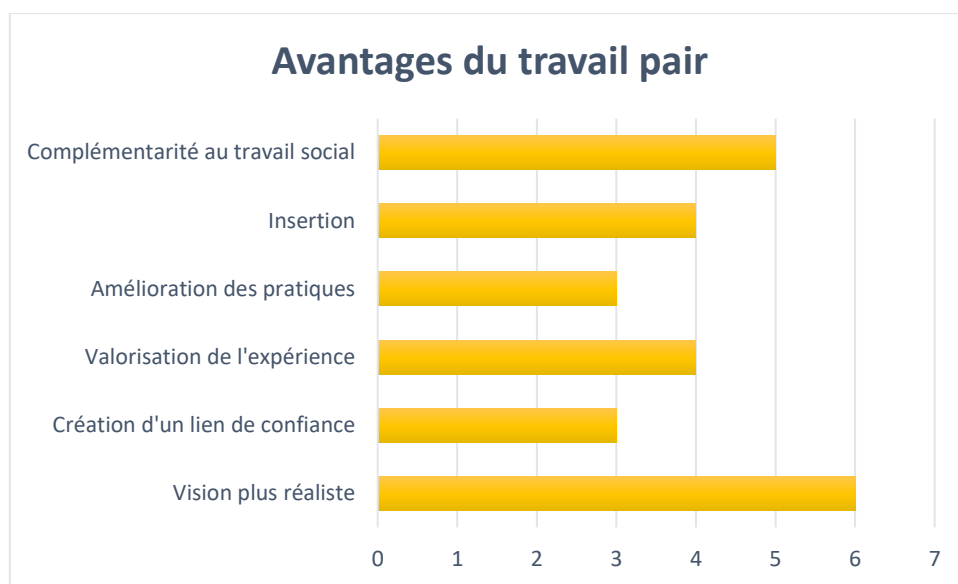
1. Intérêt

Plus de la moitié des répondants ont une perception positive du travail pair et y associent des avantages pour les structures, les personnes accompagnées et/ou les travailleurs pairs eux-mêmes.

26 structures déclarent souhaiter avoir plus d'informations concernant le travail pair. La mise à disposition d'outils d'information et l'organisation d'évènements permettant de présenter plus précisément le travail pair doivent être envisagées.

2. Avantages liés au travail pair

Les avantages dus au travail pair cités par les répondants sont nombreux et multidirectionnels.

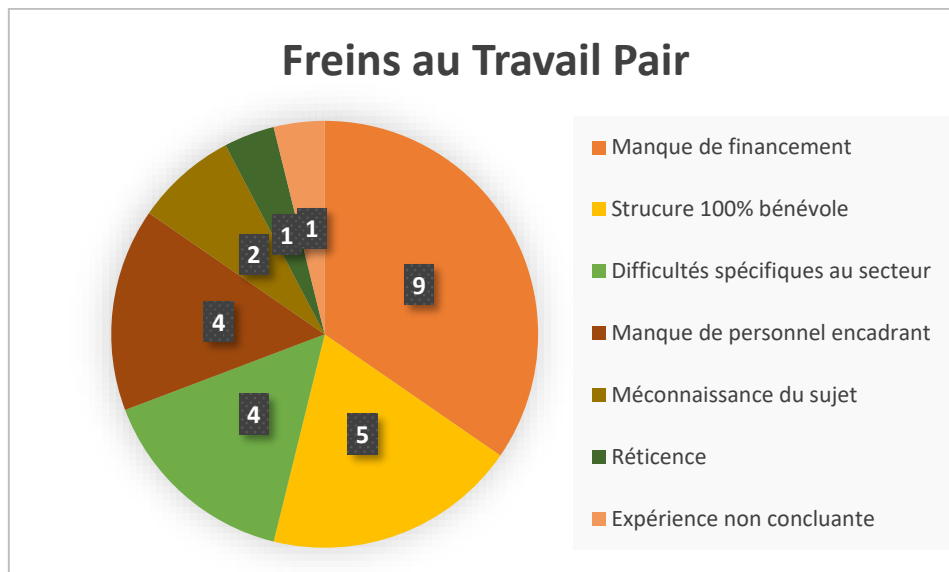


On y retrouve en premier lieu l'apport d'une vision plus réaliste de la situation des personnes concernées ainsi qu'une complémentarité entre travail pair et travail social, atouts pouvant venir renforcer l'approche globale d'une structure dans ses méthodes d'intervention.

Viennent ensuite les notions d'insertion et de valorisation de l'expérience, bénéfiques directs pour les travailleurs pairs eux-mêmes et qui offrent une perspective nouvelle au public accompagné.

Enfin, sont citées l'amélioration des pratiques et la création d'un lien de confiance accrue avec les personnes accueillies, deux notions qui visent à améliorer la prise en charge des publics et la reconnaissance mutuelle entre professionnels et publics.

3. Freins à l'embauche de travailleurs pairs



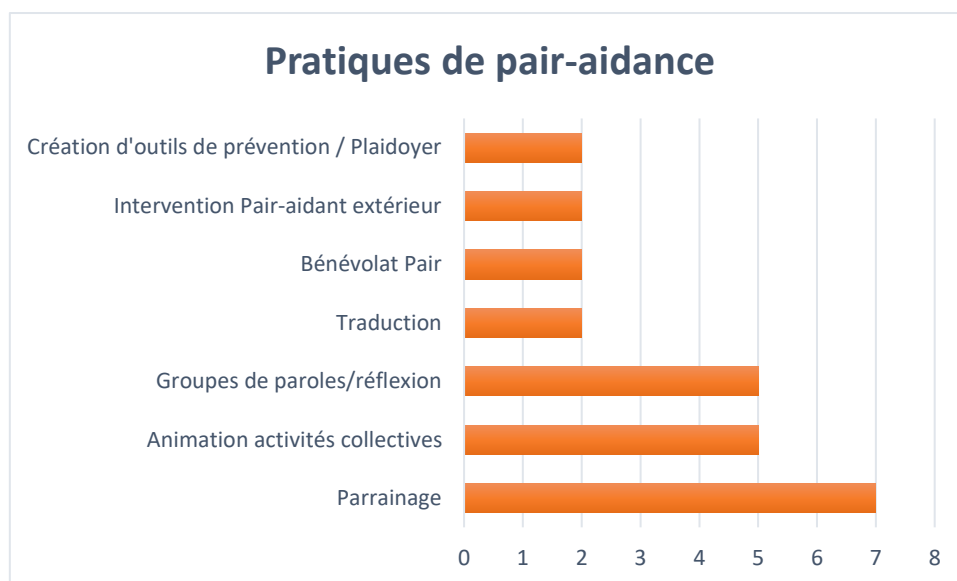
Le manque de financement apparaît comme le frein principal à l'embauche de travailleur pair. Ces dernières années, les moyens alloués à l'action sociale ne permettent plus forcément d'absorber la charge de travail consécutive à une forte augmentation du nombre de personnes en situation de précarité. Le secteur se trouve en difficulté pour recruter des équipes correctement dimensionnées en travailleurs sociaux. L'embauche de travailleur pair, si elle suscite un intérêt certain pour plusieurs structures, ne peut pas être envisagée à court terme actuellement.

Des cas particuliers liés à certains secteurs d'interventions peuvent également freiner l'essor du travail pair. L'exemple du secteur de la protection de l'enfance, très réglementé, ne permet pas l'embauche de personnel non diplômé. Les structures d'accueil de réfugiés peuvent également se heurter à des difficultés administratives pour l'accès à l'emploi.

Enfin, on peut noter que très peu de structures font part d'une réelle réticence envers le travail pair ce qui est plutôt positif pour son développement dans le secteur.

4. Pratiques de pair-aidance

Si près de 90% des structures déclarent ne pas avoir d'expérience de travail pair, la moitié d'entre elles déclarent déjà favoriser d'autres formes de pair-aidance dans le cadre de leurs activités.



La pratique de pair-aidance la plus courante consiste à faire appel à des personnes déjà accompagnées depuis longtemps pour accueillir les nouveaux arrivants sur la structure. On la retrouve sur des structures accueillant des publics très divers : personnes réfugiées, sans domicile, souffrant d'addiction ou de troubles de santé mentale.

Viennent ensuite l'animation d'activités collectives ou de groupes de paroles, pour lesquels les personnes concernées sont fréquemment sollicitées.

Il sera intéressant de voir si et comment ces apports, informels aujourd'hui, au sein des structures pourraient être valorisés par une rémunération, permettant à ces usagers d'accéder à un statut de travailleur pair à leur tour.

Définition du travail pair

A noter, parmi ces structures, deux d'entre elles déclarent embaucher d'anciens usagers en tant que salarié sans utiliser le terme de travailleur pair :

- Un accueil de jour sur des postes d'animateurs sociaux
- Une structure d'hébergement sur des postes sollicitant des compétences hors champ social

Cela pose encore une fois la question de la définition du travail pair.

Si l'on peut ne pas considérer comme travailleur pair, un salarié dont l'expérience vécue a remplacé l'obtention de diplôme dans la phase de recrutement mais dont le savoir expérientiel n'est pas ensuite sollicité sur le poste... A l'inverse, toute personne salariée pour accompagner des personnes via la mobilisation de son savoir expérientiel n'est-elle pas nécessairement un travailleur pair ?

II. Perspectives de recrutement

1. Projets d'embauche

Quatre projets d'embauche ont pu être évoqués à l'heure actuelle correspondant chacun à des besoins très différents en termes de profil et de mission.

Un accueil de jour souhaiterait pouvoir renforcer ses connaissances de manière plus globale sur la participation des publics et la pair-aidance ayant l'ambition de favoriser l'embauche de travailleur pair par la suite.

Un service d'accueil de personnes réfugiées aimerait embaucher un salarié pair pour accompagner spécifiquement des « réfugiés réinstallés ». Ce afin de les aider dans l'accompagnement social en complémentarité avec les travailleurs sociaux mais également dans l'appropriation de leur nouveau territoire de vie.

Une résidence accueil souhaiterait compléter son équipe d'hôte via l'embauche d'un travailleur pair à temps partiel pour animer des temps collectifs avec les personnes hébergées souffrant de maladie mentale.

Enfin, une dernière structure regroupant différents services d'hébergement dont certains médicalisés réfléchit actuellement à préciser l'objectif de l'embauche d'un travailleur pair afin de cibler le service où cette présence serait la plus pertinente.

2. Besoin d'accompagnement

A ce stade, il s'agit, pour chacun des projets évoqués précédemment, d'organiser une première rencontre entre direction et chargé de développement travail pair afin de vérifier la pertinence de l'utilisation du travail pair sur la mission envisagée et d'évoquer ensemble les freins identifiés, les leviers potentiels et les possibilités d'accompagnement proposées par le SIAO34.

Comme pour l'ensemble des structures répondantes, le frein principal à l'embauche reste le financement possible. Les différentes structures rencontrées sollicitent toutes en premier lieu des informations concernant des AAP spécifiques qui pourraient exister sur ce sujet ou des partenaires financiers intéressants à démarcher. Cette étape non résolue peut s'avérer totalement bloquante pour la continuation du projet.

Dans un second temps, il s'agira de présenter la notion de travail pair à l'ensemble des équipes destinées à accueillir des travailleurs pairs. L'idée étant que chacun puisse mieux comprendre les avantages mais aussi les enjeux pour la pratique professionnelle quotidienne, que chaque collaborateur puisse exprimer ses craintes si besoin et trouver des réponses ensemble pour que l'accueil d'un travailleur pair puisse être bénéfique pour tous.

Les freins matériels et humains levés, nous pourrions accompagner les structures dans leur démarche d'embauche (rédaction de fiche de poste, processus de recrutement, identification de candidats) puis leur proposer des appuis solides pour le maintien dans l'emploi (réseau de travailleurs pairs, analyse de pratiques...).

3. Identification de futurs travailleurs pairs

Plusieurs structures ont déclaré identifier des personnes intéressées pour devenir travailleur pair parmi les personnes accompagnées par leur service. Certaines sont même déjà entrées en contact avec le SIAO34. Une information générale pourra être dispensée rapidement aux

candidats potentiels. Des accompagnements individuels pourront suivre en fonction des profils et des offres à proposer.

Glossaire

AAP : Appel à projets

AHI : Accueil Hébergement Insertion

CAARUD : Centre d'Accueil et d'Accompagnement à la Réduction des risques pour Usagers de Drogue

FAS : Fédération des Acteurs de Solidarité

ME : Moniteur Educateur

MSP : Médiateur en Santé Pair

PA : Personnes Accompagnées

SIAO : Service Intégré d'Accueil et d'Orientation

TP : Travailleur pair

Contact

Lila Ruiz de Somocurcio – Chargée de développement Travail Pair AHI 34 – SIAO34

Mail : travailpair@siao34.org