

# Le travail pair

DÉCOUVRIR - EXPÉRIMENTER

## GUIDE

# Réussir l'intégration d'un.e travailleur.euse pair dans sa structure

Le travail pair est une forme d'accompagnement professionnalisé des personnes en situation de grande précarité.

Le travail pair présente des spécificités en termes de recrutement des travailleur.euse.s pairs, d'organisation au sein des équipes et de financement des postes.

### DÉFINITIONS

- Qu'est-ce que le travail pair ?
- Dans quels cas faire appel au travail pair ?
- Qui est concerné ?
- Quels sont les rôles de la ou du travailleur.euse pair ?
- Quels sont les effets du travail pair ?

### FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

- En amont du recrutement : la préparation
- Recrutement : candidat.e.s et entretien
- Vie de l'équipe : cohésion d'équipe et agendas
- Organisation RH : valorisation du poste, évolution des missions
- Financement des postes : méconnaissance du travail pair, complémentarité de la mission

### OUTILS

- Guides
- Articles
- Vidéos
- Webinaires
- Contact



Fédération  
des acteurs de  
la solidarité

BRETAGNE

## QU'EST-CE QUE LE TRAVAIL PAIR ?

Le travail pair est la forme salariée de la pair-aidance.

« Le travail pair repose, dans les champs de l'intervention sociale et médico-sociale, sur le principe d'un accompagnement des personnes par des pairs, c'est-à-dire des professionnels dotés de savoirs d'expérience acquis au fil d'un parcours de vie similaire à celui des personnes aidées.

Le travail pair est ainsi exercé par des personnes ayant un vécu qui les a confrontées à des expériences douloureuses et stigmatisantes : vie à la rue, grande précarité, troubles psychiques, addiction, prostitution, handicap... ».

[travail-pair.org](http://travail-pair.org)

### DANS QUELS CAS FAIRE APPEL AU TRAVAIL PAIR ?

→ **Quand les personnes en situation de précarité ont besoin d'être rassurées** dans leur processus d'accompagnement.

*Être à l'écoute des personnes à chaque étape de leur parcours d'aide et de soins, parfois perçu comme complexe.*

→ **En cas de situation de blocage** entre des aidant.e.s professionnel.le.s et des personnes accompagnées

*La relation entre le pair et la personne accompagnée facilite la création d'un lien de confiance avec les autres professionnels.*

## QUI EST CONCERNÉ ?



### PUBLIC

Personnes :

- Migrantes
- Sans abri
- Victimes de violence
- En situation de prostitution
- En situation de handicap
- Ayant des addictions
- Ayant des troubles psychiques



### PROFESSIONNEL.LE.S DU SOCIAL, MÉDICO-SOCIAL ET DE LA SANTÉ

- Centre d'accueil des demandeurs d'asile (CADA)
- Centre d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS)
- Centre d'accueil et d'accompagnement à la réduction des risques pour les usagers de drogues (CAARUD)
- Service intégré d'accueil et d'orientation (SIAO),
- Hôpitaux psychiatriques
- Associations du social, du médico-social et du sanitaire



### INSTITUTIONS

- Agences régionales de santé (ARS)
- Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)
- Directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et la protection des populations (DDETS-PP)
- Collectivités locales (conseils régionaux, conseils départementaux, intercommunalités et communes)
- Caisses d'allocations familiales (CAF)
- Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)

## QUELS SONT LES RÔLES DE LA OU DU TRAVAILLEUR.EUSE PAIR ?



LA OU LE TRAVAILLEUR.EUSE PAIR ASSURE LA PASSERELLE ENTRE LES PERSONNES AIDÉES ET LES AUTRES PROFESSIONNELLE.S DE L'ACCOMPAGNEMENT

*Grâce à son expérience, elle ou il a une compréhension plus fine des personnes aidées*

Elle ou il peut aider les aidant.e.s professionnel.le.s à :

- **Décrypter des comportements d'alerte** (signes de crises à venir...),
- **Comprendre les ressentis des personnes aidées** (effets de médicaments, manque...).



SA MISSION EST CENTRÉE SUR L'ÉCOUTE

La ou le travailleur.euse pair fait partie de l'équipe de la structure accompagnante.

→ Sa mission est **complémentaire** à celle des autres professionnel.le.s de l'accompagnement.

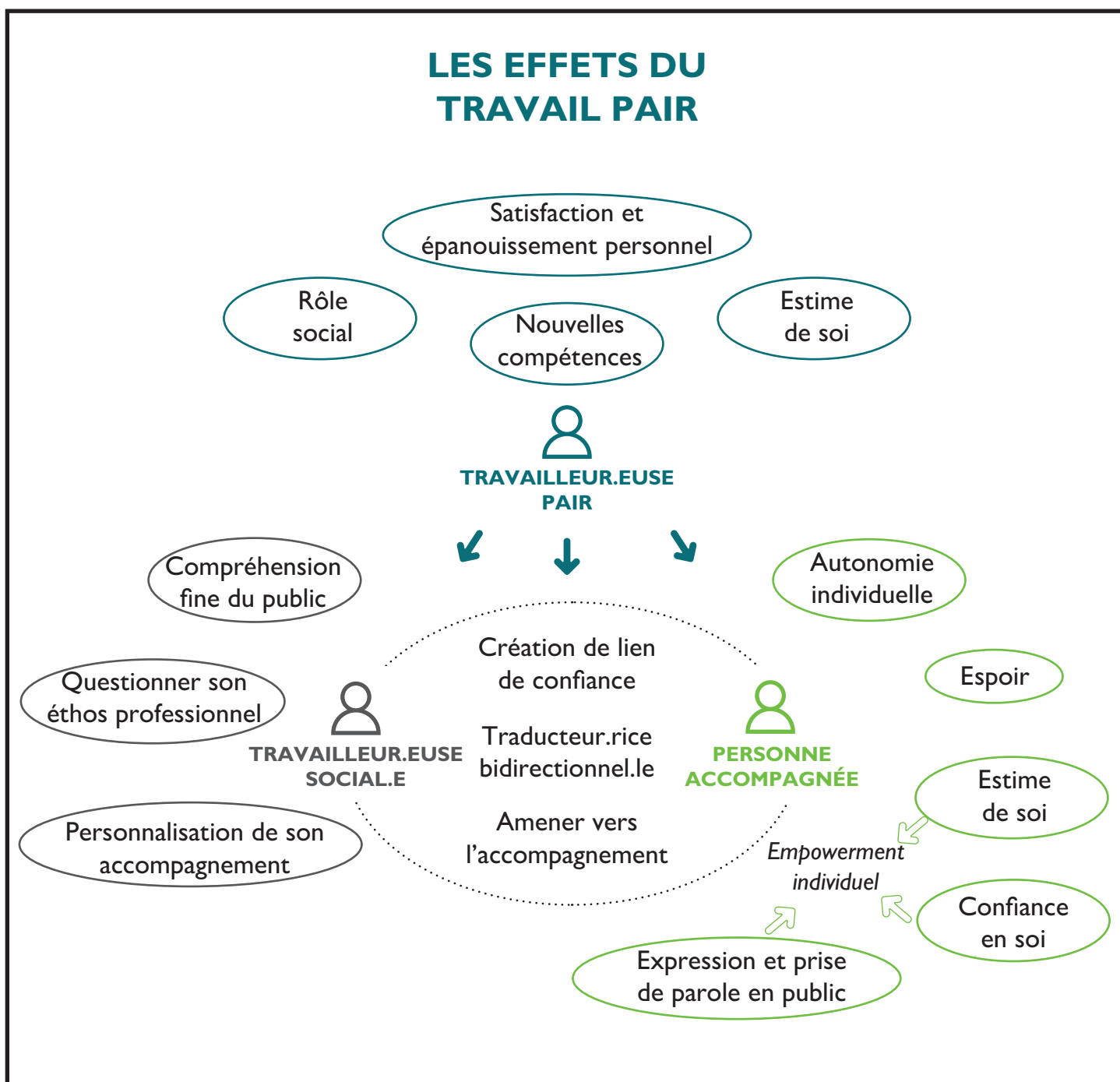
→ Il permet aux publics une meilleure compréhension des professionnel.le.s.

## QUELS SONT LES EFFETS DU TRAVAIL PAIR ?

Une expérimentation d'intégration de travailleur.euse.s pairs dans des structures du secteur de l'accueil, de l'hébergement et de l'insertion a été menée à partir de 2020.

L'évaluation de cette expérimentation a permis de mettre en évidence différents effets du travail pair sur :

- Les personnes accompagnées,
- Les équipes,
- Les travailleur.euse.s pairs elles-mêmes et eux-mêmes.



Source : Fédération des acteurs de la solidarité Bretagne (octobre 2022). Figure adaptée du Rapport d'évaluation de l'intégration de travailleurs pairs dans des structures du secteurs de l'accueil, hébergement, insertion en Bretagne.  
Lien vers le rapport : [federationsolidarite.org/wp-content/uploads/2022/12/Rapport-final-eval-TP-AHI.pdf](https://federationsolidarite.org/wp-content/uploads/2022/12/Rapport-final-eval-TP-AHI.pdf)

# LES POINTS DE VIGILANCE & SOLUTIONS

## En amont du recrutement

### PRÉPARER L'ÉQUIPE

La recherche peut prendre du temps

- S'informer et se former sur le travail pair, en équipe ; sensibilisation de l'équipe au travail pair
- Se mettre en lien avec des collectifs de pairs
- S'interroger collectivement sur ses représentations, ses interrogations, ses inquiétudes, et y répondre
- S'interroger collectivement sur les missions de la ou du travailleur.euse pair et sur les modalités organisationnelles (temps de travail, horaires de travail, type de contrat, etc.) envisageables au sein de la structure
- Décider collectivement de recruter un.e travailleur.euse pair

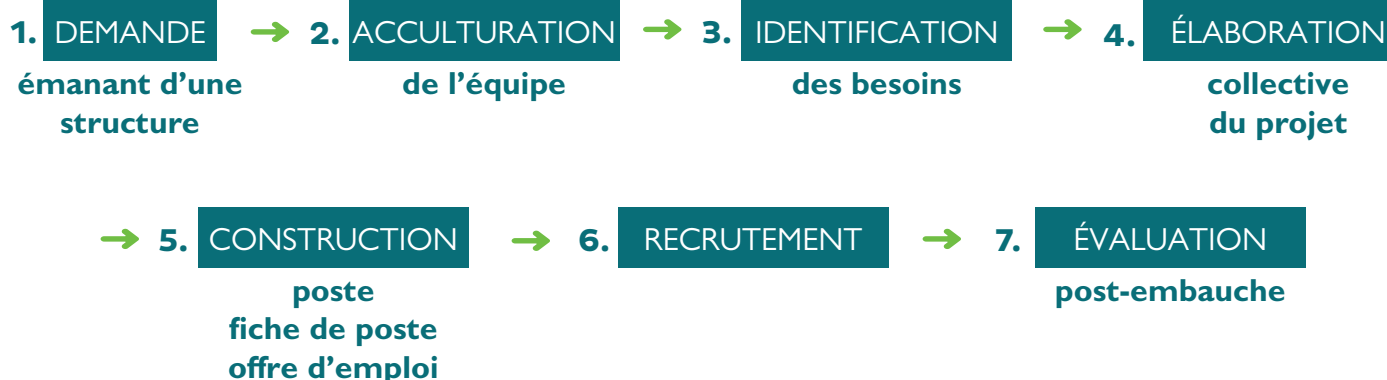
### PRÉPARER LE RECRUTEMENT

L'intégration d'un.e travailleur.euse pair peut induire une transformation des équilibres au sein de la structure :

- Un véritable choix stratégique
- Un risque de fragiliser l'équipe

- Recruter au moment où l'équipe est « solide ». Les professionnel.le.s doivent être ouvert.e.s à accueillir les interrogations et transformations que peuvent susciter cette nouvelle fonction au sein de l'équipe.
- Se faire accompagner par votre FAS régionale dans cette démarche de recrutement d'un.e travailleur.euse pair dans l'ensemble des processus ou dans l'une des étapes suivantes :

## LES ÉTAPES DE RECRUTEMENT D'UN.E TRAVAILLEUR.EUSE PAIR



Source : Figure adaptée du schéma «Le processus d'accompagnement en images», disponible sur le site internet de la Plateforme de promotion et développement du travail pair en région AURA : [travail-pair.org](http://travail-pair.org).

# LES POINTS DE VIGILANCE & SOLUTIONS

## Recrutement et profils des travailleur.euse.s pairs

### RECHERCHE DE CANDIDAT.E.S

La recherche peut prendre du temps :

- Recherche des candidat.e.s par le bouche-à-oreille et le réseau
- Les profils sont rares

- Diffuser l'offre aux partenaires de terrain
- Identifier en interne en sollicitant les travailleur.euse.s sociales.aux
- S'assurer de la parité entre travailleur.euse pair recruté.e et personnes accompagnées : rechercher des candidat.e.s au parcours similaire à celui du public accompagné, géographiquement et/ou temporellement et/ou au niveau de l'expérience même
- Proposer un stage d'essai rémunéré au sein de la structure à la ou au candidat.e retenu.e ou presenté.e lui permettra de jauger si elle ou il se sent prêt.e à devenir travailleur.euse pair, notamment dans cette structure

*Répérer les potentiel.le.s candidat.e.s parmi les personnes accompagnées ou l'ayant été qui ont une posture de pair-aidance*

### ENTRETIEN

Des travailleur.euse.s pairs peuvent sous-estimer leur capacité d'accompagnement lors du recrutement

La conduite de l'entretien est spécifique : validation de savoir-être plus que des compétences

- Recruter collectivement : faire participer les équipes au recrutement, associer un.e travailleur.euse pair à l'entretien (d'une autre structure ou de votre structure si vous en avez déjà un.e)
- Évoquer des situations concrètes et questionner la ou le candidat.e sur ce qui, selon elle ou lui, peut la ou le mettre en difficulté. Si l'une ou plusieurs de ses réponses sont des situations, profils, caractéristiques récurrentes sur la structure, des solutions peuvent être envisagées (intervenir sur un autre dispositif, construire des missions qui l'en éloigneraient...).
- Visiter la structure avec la ou le candidat.e, voire rencontrer les personnes accompagnées de la structure
- Évoquer le processus de suivi (rassurer la ou le candidat.e)

*Valider que la ou le candidat.e a un recul suffisant sur son passé pour accompagner d'autres personnes au profil similaire : être en capacité de l'écouter parler de son expérience y compris dans ses aspects douloureux*

### OUTILS



#### Guide

→ Fédération des acteurs de la solidarité Bretagne (octobre 2020). « **Sommes-nous prêt.e.s à travailler avec un.e travailleur.euse pair ?** » Fiche outil issue de rapport d'évaluation d'intégration de travailleur.euse.s pairs dans des structures du secteur de l'AHJ Bretonnes, p. 120 [Lien](#)

# LES POINTS DE VIGILANCE & SOLUTIONS

## Recrutement et profils des travailleur.euse.s pairs

### S'ASSURER QUE LA OU LE TRAVAILLEUR.EUSE PAIR EST PRÊT.E

Le travail pair est spécifique et nécessite de recruter une personne prête et qui se sent prête :

→ Impact sur les équipes

→ Demande beaucoup d'engagement personnel et intime de la part de la ou du travailleur.euse pair

→ Repérer chez les candidat.e.s ou potentiel.le.s candidat.e.s les caractéristiques essentielles à l'exécution de ce travail :

➤ avoir pris du recul sur son parcours

➤ être en capacité de l'analyser et d'en parler facilement

➤ avoir une situation stabilisée et connaître ses limites ainsi que ses propres moyens pour aller mieux et faire face aux difficultés

➤ pouvoir être à l'écoute des personnes sans porter de jugement

→ Afin d'aider les potentiel.le.s candidat.e.s à déterminer si elles ou ils se sentent prêt.e.s, une découverte du métier de travailleur.euse pair peut leur être proposée (échanges, stage d'observation ...)

### IDÉE REÇUE N°1

**Il faut être  
"rétabli"  
pour être  
travailleur.euse  
pair**

” Dans le champ de la santé mentale, être "rétabli" ou "en voie de rétablissement" constitue une condition sine qua non à l'embauche. Le problème posé par cette condition tient au flou qui entoure la notion de rétablissement et le "seuil" de rétablissement qui est censé être atteint.

Dans le champ de la précarité, la question ne se pose pas de la même façon. Dans la mesure où les travailleur.euse.s pairs ne se reconnaissent pas dans la notion de rétablissement, la question à l'embauche est plutôt de savoir si la personne est apte au travail.

travail-pair.org ”

### OUTILS



#### Articles

→ Demailly, L. et Garnoussi, N. (2015). «**Le savoir-faire des médiateurs de santé pairs en santé mentale, entre expérience, technique et style**». Dans *Sciences & Actions Sociales*, n°1, pp. 51-72 [Lien](#)

→ Demailly, Lise (2014). «**Les médiateurs pairs en santé mentale**». Dans *La nouvelle revue du travail*. [Lien](#)

#### Guide

→ Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement, Fédération des acteurs de la solidarité (2020). **Développer le travail pair dans le champ de la veille sociale, de l'hébergement et du logement** [Lien](#)

# LES POINTS DE VIGILANCE & SOLUTIONS

## Vie de l'équipe

### COHÉSION DE L'ÉQUIPE

Difficulté d'inclure ces profils dans les équipes

- Des travailleur.euse.s pairs sont éloigné.e.s du monde du travail
- Nécessité de réapprendre les règles du monde du travail (horaires, hiérarchie...)
- Impact sur l'organisation du travail des travailleur.euse.s sociales.aux

### GESTION DES AGENDAS

Présence réduite des travailleur.euse.s pairs : souvent des temps partiels, enjeu de coordination des missions avec l'agenda de la structure (collègues et personnes accompagnées)

*Anticiper l'arrivée de la ou du travailleur.euse pair et favoriser le dialogue entre les membres de l'équipe*

- Préparer les équipes à l'arrivée de la ou du travailleur.euse pair, les sensibiliser au travail pair et prévoir un temps d'intégration
- Considérer la ou le travailleur.euse pair comme un.e membre de l'équipe
- Prévoir une ou plusieurs personnes ressources (mentorat), au moins en début de prise de poste
- Mettre en place un processus de suivi individuel régulier pour faire le point sur l'adaptation du poste de la ou du travailleur.euse pair et apporter des solutions aux problèmes rencontrés (bien-être, temps de travail)
- Mettre en œuvre des conditions de travail permettant des échanges informels et réguliers entre les professionnel.le.s de l'équipe
- Laisser une marge de manœuvre et d'action à la ou au travailleur.euse pair (prise d'initiative, créativité, méthodes d'action) pour laisser s'exprimer sa créativité et sa particularité, qui est complémentaire au travail des professionnel.le.s traditionnel.le.s
- Encourager le lien avec un collectif de pairs
- Apporter un soutien psychologique (extérieur) en cas de besoin
- Établir un process interne en cas de tensions : permettre à tout.e membre de l'équipe d'alerter sur la situation et proposer un espace de dialogue apaisé (une personne tierce est préconisée) Prévoir des temps réguliers d'analyse de pratiques

## IDÉE REÇUE N°2

**Les travailleurs pairs sont plus légitimes que les aidants professionnels**

La présence d'un.e travailleur.euse pair ne confisque pas la légitimité des autres professionnel.le.s à mobiliser leur vécu. Chacun.e a son histoire, son expérience qui vient influencer la ou le professionnel.le qu'elle ou il est. Pour autant, ces professionnel.le.s ne sont pas embauché.e.s spécifiquement sur leur vécu : les travailleur.euse.s sociales.aux interviennent en premier lieu en qualité de travailleur.euse.s qualifié.e.s.

travail-pair.org

## OUTILS



### Guide

- Castro, François de, Narci-Zanni, Emmanuelle (2019). **Comment intégrer un travailleur pair dans une équipe de santé mentale ? : petit guide pratique à destination des équipes qui souhaitent se lancer.** Sur le site internet *Réhabilitation psychosociale et remédiation cognitive*, p.20. [Lien](#)

### Articles

- Adenot, Vincent (janvier 2020). **«Le travailleur pair, ce nouveau collègue».** Dans *Actualités sociales hebdomadaires*, n°3145. pp.28-32. [Lien](#) (réservé aux abonnés)
- Cannone, Justine (juin 2021). **«Intégrer un travailleur pair».** Dans *Direction(s)*, n°198. p.40 [Lien](#) (réservé aux abonnés)

# LES POINTS DE VIGILANCE & SOLUTIONS

## Organisation RH

### VALORISATION DU POSTE

Emploi peu valorisé car l'expérience n'est pas reconnue comme une compétence professionnelle (salaire bas, temps partiel)

- Définir d'autres critères adaptés pour la valorisation salariale des travailleur.euse.s pairs, qui ne sont pas liés au diplôme mais à leur savoir-être et expérience vécue
- Valoriser l'ancienneté des pairs qui ont déjà exercé en tant que pair-aidant.e.s
- Préparer l'après-travail pair et accompagner la ou le travailleur.euse pair à identifier les compétences acquises au cours de sa pratique

### ÉVOLUTION DES MISSIONS

La fiche de poste va évoluer en continu au fil de la mission

- Co-définir les missions de la ou du travailleur.euse pair :
  - › Une première fois, en équipe, en amont du recrutement,
  - › Une deuxième fois, en équipe, avec la ou le travailleur.euse pair recruté.e
- Prévoir l'adaptation des fiches de poste au cours de la mission Cf. *process de suivi RH*
- Co-définir les modalités opérationnelles (temps de travail, horaires, type de contrat, etc.) de la ou du travailleur.euse pair :
  - › Y penser en équipe, en amont du recrutement
  - › Les définir en équipe, avec la ou le travailleur.euse pair recruté.e

*Prévoir un contrat de travail à temps partiel pour commencer qui pourra évoluer par la suite (particulièrement si c'est la première expérience de la ou du travailleur.euse pair recruté.e sur ce type de poste)*

## IDÉE REÇUE N°3

**Il suffit d'avoir vécu une expérience pour être travailleur.euse pair**

**Il faut avoir un certain recul sur son expérience** pour être en capacité de la mobiliser dans un accompagnement, il faut vouloir partager cette expérience sans pour autant systématiquement se raconter. Le travail pair fait référence à la mobilisation d'une expérience difficile et habituellement stigmatisée.

**D'autres compétences sont également attendues** selon le type de poste proposé : capacités d'écoute, d'accueil...

*travail-pair.org*

## OUTILS



### Guide

→ Fédération des acteurs de la solidarité Bretagne (octobre 2020). « **Quelles sont les compétences que j'ai acquises au cours de ma pratique professionnelle de travailleur.euse pair ?** » Fiche outil issue de rapport d'évaluation d'intégration de travailleurs pairs dans des structures du secteur de l'AHJ Bretonnes [Lien](#)

### Podcast / Webinaire

→ Fédération des acteurs de la solidarité Bretagne (2021). **Atelier « Le recrutement d'un travailleur pair »** [Lien](#)



# LES POINTS DE VIGILANCE & SOLUTIONS

## Financement des postes

### MÉCONNAISSANCE DU TRAVAIL PAIR

Méconnaissance de l'intérêt du travail pair de la part des institutionnels et des professionnel.le.s

→ Présenter la ou le travailleur.euse pair, ses enjeux et les actions mises en place lors de rencontres, d'événements et dans les supports de communication (rapports d'activité, réseaux sociaux, presse, newsletters...). Inviter les institutionnels lors des événements

→ La ou le travailleur.euse pair peut avoir une mission d'ambassadeur, de porte-parole

*Sensibiliser les financeurs*

### COMPLÉMENTARITÉ DE LA MISSION

Financements complémentaires auprès des institutionnels

Crainte de la part des travailleur.euse.s sociales.aux sur la pérennité de leur poste

→ Financer sur ses fonds propres ou demander des financements spécifiques

→ Ne pas embaucher un.e travailleur.euse pair sur une mission qui peut être exercée par un.e travailleur.euse social.e

## IDÉE REÇUE N°4

**Les travailleur.euse.s pairs sont des travailleur.euse.s «low-cost»**



### Le faible niveau de rémunération des travailleur.euse.s pairs

est une menace pour le travail qualifié et mieux rémunéré des autres aidant.e.s professionnel.le.s. Dans un contexte de gestion budgétaire contrainte, cela alimente les inquiétudes que nourrissent les corps professionnels établis face à un métier émergent qui pourrait à terme se substituer au leur.

**Or ce n'est pas le cas** : la ou le travailleur.euse pair et la ou le travailleur.euse social.e n'interviennent pas de la même façon, et ne peuvent donc pas se substituer l'un.e à l'autre. Elles ou ils sont complémentaires.



*travail-pair.org*

## OUTILS



*Webinaire (audio)*

Fédérations des acteurs de la solidarité Bretagne et Pays de la Loire, (2020) "**Travail pair, passons à l'action !**" [Lien](#)

## LES TÉMOIGNAGES VIDÉOS

Ces six témoignages vidéos de travailleur.euse.s sociales.aux et de travailleur.euse.s pairs ont pour objectif de faire découvrir, de sensibiliser et de promouvoir les enjeux du travail pair aux acteurs professionnels de l'accompagnement, aux bénévoles et au grand public. Elles peuvent par exemple être diffusées auprès de vos équipes et lors d'événements, en complément d'un temps d'échange sur la thématique.



LE TRAVAIL PAIR, UNE EXPÉRIMENTATION

Témoignage vidéo de Jérôme et Philippe «Le travail pair expérimenté au sein d'Adalea» [lien](#)



Témoignage vidéo de Caroline, en formation d'intervenante pair [lien](#)



Témoignage vidéo de Ronan, moniteur éducateur à Adalea [lien](#)



Témoignage vidéo de Rémy, travailleur pair au foyer Jarlot, Fondation Massé-Trévidy [lien](#)



Témoignage vidéo d'Andrea, animateur du groupement d'entraide mutuelle «Vivre au pluriel», ADAPEI-Nouvelles [lien](#)



Témoignage vidéo de Jérôme, travailleur pair à Adalea [lien](#)

## POUR ALLER + LOIN

### Articles

- Schweitzer, Laëticia (2020). **«On est des (ex-)quelque chose». De la mobilisation des savoirs expérientiels dans le travail pair». Dans *Rhizome*, pp. 56-66. [Lien](#)**
- Roucou, Stéphanie (2008) **«Au-delà de la loi du 11 février 2005... Les « pairs-aidants »... Comment faire d'une « fragilité » un atout pour mieux rebondir». Dans *L'information psychiatrique*, pp. 913-921. [Lien](#)**
- Laval, C., & Gardien, È. (2020). **Accompagner ses pairs n'est pas une activité de médiation, pourtant ils sont appelés « médiateurs de santé-pairs »... Dans *Rhizome*, n°75 et 76, pp.184-192. [Lien](#)**
- Schweitzer, L. (2021). **Trouble dans la hiérarchie ordinaire des savoirs. Paradoxes du travail pair. Dans *Lucidités subversives. Dialogues entre savoirs et disciplines sur les injustices épistémiques*. éd ESBC. [Lien](#)**
- Gardien, Eve, Descamps, Aurélia. (juillet-août 2019) **«Pairs aidants : des tiers de confiance». Dans *Direction(s)* n°177, pp.22-29. [Lien](#) (réservé aux abonnés)**

### Guide

- Sizaret, Anne, Ireps Bourgogne-Franche-Comté (2020). **Dossier documentaire sur la pair-aidance. [Lien](#)**

### Webinaire (vidéo)

- Gardien, Ève, Toquet, Myléna, Jolivot, Sylvie, Centre régional du travail social (CTRS) de Bretagne (2021). **Pair-aidance : du concept à l'expérience. [Lien](#)**

### Autres publications

- Rey, E. (2022). **Le travail pair, ce nouveau métier destiné à révolutionner le travail social : Vecteur d'une autonomie normative ou émancipatrice ? [Mémoire]. École des hautes études en santé publique.**
- Rey E., Dallier, K. (2022) **Rapport final d'évaluation de l'intégration de travailleurs pairs dans des structures du secteur de l'accueil hébergement, insertion en Bretagne. Fédération des acteurs de la solidarité Bretagne. [Lien](#)**

## CONTACT

### VOUS SOUHAITEZ ÉCHANGER SUR LE TRAVAIL PAIR ?

Sensibilisation de vos équipes, recrutement, organisation d'un événement, organisation au sein de votre équipe...  
**Contactez la référente de la Fédération des acteurs de la solidarité Bretagne**

**Klervia Dallier**

Chargée de mission participation  
Fédération des acteurs de la solidarité Bretagne  
participation-bretagne@federationsolidarite.org  
06 47 80 23 05