



Journée Régionale

« Travail Pair, Santé Mentale et Lutte contre les Exclusions »

Synthèse des ateliers - 23/11/2023

Questionnements et leviers pour développer le travail pair

Lors de la journée régionale du 23 novembre 2023 de restitution du projet « Travail Pair, Santé Mentale et Lutte contre les Exclusions » des ateliers ont eu lieu. Sur chaque atelier, un à deux binôme(s) travailleur·euse pair·e/travailleur·euse non pair·e sont intervenus pour répondre aux questions posées par les participant·es sur le déploiement du travail pair. Cette partie reprend de manière non-exhaustive certains questionnements qui ont émergés lors de ces ateliers.

Les questionnements furent divers, allant de la question de l'articulation des missions et des compétences aux questions de formation, salarisation et statut des travailleur·euses pair·es. Sur l'articulation des missions, a été posée la question de la potentielle mise en concurrence des différents types de compétences (entre savoir expérientiel, académique et professionnel) et il est ressorti que le développement du travail pair impliquait un changement de regard et de fonctionnement des équipes, qui ferait plus aller vers la complémentarité des compétences.

Dans plusieurs ateliers a également émergé un questionnement sur le devenir professionnel des travailleur.se.s pair.e : jusqu'à quand peut-on être travailleur.se pair.e ? N'est-ce pas discriminant pour la recherche d'un autre poste d'indiquer sur son CV avoir été travailleur.se pair.e ? La question du devenir professionnel se posait avec une autre couleur pour les groupes dans lesquels le binôme témoins était composé d'un.e travailleur.se pair.e en insertion au sein d'un Atelier Chantier d'Insertion (ACI), du fait de la durée limitée de contrat et des projets professionnels qui peuvent se construire dans d'autres domaines. Un groupe a souligné le fait qu'il était nécessaire de distinguer la question du travail pair et de l'insertion professionnelle : le travail pair peut être un levier pour l'insertion, mais ne se résume pas à cela.

Les questionnements se sont également portés sur les modalités d'inscription du travail pair dans le projet d'établissement et son impact sur les équipes et les personnes concernées. Il est apparu essentiel de favoriser cette inscription afin que les travailleur.se.s pair.e.s trouvent leur place dans les équipes et les projets. La question du projet d'établissement a également été soulignée, en cela qu'il constitue un document de cadrage et de repère, permettant de préparer et d'accompagner les équipes dans l'accueil des travailleur.se.s pair.e.s.

Sur la question du secret professionnel et de la confidentialité, un atelier a souhaité déconstruire le préjugé selon lequel les travailleur.se.s pair.e.s seraient moins à même d'adopter la bonne posture et de respecter, la confidentialité et le secret professionnel. Travailleur.se pair.e ou non, il est rappelé la nécessité de toujours demander à la personne rencontrée/accueillie ou accompagnée si elle consent au partage de ses informations au sein de l'équipe. Le partage doit également se limiter aux informations nécessaires à la continuité de l'accompagnement. Il apparaît également nécessaire d'asseoir le fait que les travailleur.se.s pair.e.s aient accès au même niveau d'information que leurs collègues. Les travailleur.se.s pair.e.s doivent avoir les mêmes droits, devoirs et obligation que les autres professionnel.le.s.

Concernant le recrutement, les expériences partagées des binômes furent diverses du fait de la diversité des structures, et leur type. Nous pouvons noter en bonnes pratiques le fait de faire des réunions d'information collective en première étape de recrutement et en invitant les personnes intéressées à l'issue de ce temps à manifester leur intérêt. Un autre exemple est celui d'associer un.e travailleur.se pair.e déjà présent.e sur la structure au recrutement afin de donner au/à la candidat.e une vision plus concrète et incarnée des attendus.

Enfin, sans exhaustivité, a été abordée dans les groupes la question de la mobilisation du savoir expérientiel. Les échanges ont mis en lumière qu'il était nécessaire de laisser le choix au/à la travailleur.se pair.e de partager son savoir expérientiel que ce soit avec les personnes accueillies ou accompagnées qu'avec les autres professionnel.le.s. Le savoir expérientiel, dans un groupe, a été associé à la notion de formation, posant par là une question : la constitution de ce savoir suffit-elle en elle-même à la mise en œuvre de la pair-aidance ? Plus encore, ce groupe a utilisée l'image du « diamant brut » que représenterait le savoir expérientiel et que la formation remettrait en question. Cependant, dans la plupart des groupes, la formation a été identifiée comme un atout pour transformer le savoir expérientiel en compétence.

Actions identifiées

Les participant.e.s ont été invité.e.s à identifier une action qu'ils pourraient mettre en application à leur échelle afin de déployer le travail pair. Cette partie vise à reprendre les différentes catégories d'actions qui ont été citées.

Tout d'abord, certaines actions visaient les personnes accueillies ou accompagnées, en premier lieu pour favoriser leur participation dans les structures, comme la tenue de réunions périodiques des personnes concernées. Il a également été proposé dans un groupe de promouvoir les sujets du travail pair, de la pair-aidance et du rétablissement via une double action : l'affichage en structure et l'organisation d'ateliers de sensibilisation / information collective. Cette double réalisation permettrait de délivrer une bonne information, mais également d'ouvrir la porte aux personnes qui souhaiteraient elles-mêmes devenir travailleur.se pair.e.

Concernant la place des travailleur.se.s pair.e.s dans l'équipe, a été proposée la rédaction d'une fiche de poste définie, liée aux besoins de la structures (besoins non couverts par le reste de l'équipe) et qui pourrait être co-construite et adaptée avec le/la travailleur.se pair.e à son arrivée.

Il apparaît également important de sensibiliser et former les professionnel·les sociaux·ales au travail pair, à la fois au travers de temps institutionnalisés en structure, mais également via l'intégration de modules dédiés au sein de leurs formations initiales et continues.

En ce qui concerne la salarisation, est ressorti le souhait, notamment pour les travailleur.se.s pair.e.s en insertion mais pas uniquement, d'avoir des contrats de travail pair en CDI et sur des postes pérennes. Un groupe a également soumis la possibilité de proposer (sans obligation mais comme une possibilité) des contrats à temps plein aux travailleur.se.s pair.e.s. Il ressort en somme la nécessité de ne pas restreindre le travail pair au champ de l'insertion. Apparaît enfin le besoin de reconnaissance du métier de travailleur.se pair.e dans les conventions collectives.

La formation elle aussi a été évoquée, avec des propositions de formation à chaque nouveau recrutement de travailleur.se pair.e, mais également la proposition d'une formation continue adaptée aux travailleur.se.s pair.e.s qui souhaitent s'orienter vers une activité de travailleur.se social.e.

Afin de développer le travail pair dans des structures où il ne l'est pas encore, il a été pensé la réalisation de réunions avec intervention de travailleur.se.s pair.e.s, qui viendraient présenter leur champ d'intervention aux équipes sociales. En termes de développement, ressort le besoin d'une meilleure visibilité des offres et demande d'emploi de travail pair, par exemple grâce à une meilleure centralisation via une plateforme dédiée

Enfin, est ressorti des échanges un besoin de mise en réseau des travailleur.se.s pair.e.s. Certain.e.s ont ainsi évoqué l'existence d'instances telles que les réunions trimestrielles des Médiateur.trice.s Santé Pair.e.s des dispositifs Un Chez Soi d'Abord, ou la mise en réseau des travailleur.se.s pair.e.s inter-structures et multi-sectoriel. Enfin, il a été proposé la création d'un syndicat des travailleur.se.s pair.e.s. Sur ce point a également été mentionné le fait de développer l'analyse de pratique pour les travailleur.se.s pair.e.s en inter-structures, pour que les travailleur.se.s pair.e.s isolé.e.s puissent en bénéficier.