



Fédération
des acteurs de
la solidarité

2023/2024

Fonds d'animation
du réseau

Travail pair : nous avons semé des graines



Fédération
des acteurs de
la solidarité

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ



Fédération
des acteurs de
la solidarité

HAUTS-DE-FRANCE



Fédération
des acteurs de
la solidarité

NOUVELLE-AQUITAINE

SOMMAIRE

CONTEXTE.....	P. 1
LE TRAVAIL PAIR EN QUELQUES MOTS.....	P. 2
PARTIE 1 : SENSIBILISATION AU TRAVAIL PAIR.....	P. 5
PARTIE 2 : ACCOMPAGNEMENT DES STRUCTURES ET DES ÉQUIPES.....	P. 8
PARTIE 3 : ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEUR.EUSE.S PAIRS VERS LA PROFESSIONNALISATION.....	P. 12
PARTIE 4 : LA PROMOTION DU TRAVAIL PAIR.....	P. 15
RESSOURCES.....	P. 18
CONCLUSION.....	P. 19
REMERCIEMENTS.....	P.20

CONTEXTE

Ce guide est le fruit du projet “Travail pair : une formation pour la reconnaissance des compétences ” mené par les FAS Bourgogne-Franche-Comté, Hauts-de-France et Nouvelle-Aquitaine débuté fin 2022 et financé par la FAS nationale dans le cadre du Fonds d’animation au réseau (FAR).

L’objectif poursuivi : accompagner les associations adhérentes aux FAS régionales dans la professionnalisation et la montée en compétences des travailleurs.euses pairs. Ce FAR a permis aux trois régions concernées de développer la thématique du travail pair tout en prenant en compte à la fois les spécificités territoriales, l’avancée des travaux et réflexions dans chaque région ainsi que l’expérience des uns et des autres.

Fort de ces expériences, ce guide se veut concis et pratique pour permettre aux associations et organismes intéressés par la démarche, d’appréhender rapidement les grands principes et les étapes essentielles pour l’intégration d’un.e travailleur.euse dans leurs équipes.

Comment utiliser ce guide?

Ce kit est divisé en quatre grandes thématiques. Chacune d’elle représente une étape importante quand on parle de travail pair. Chaque thématique est divisée en deux ou trois fiches actions.

Les fiches actions que vous retrouverez dans chaque thématique ne se veulent pas exhaustives. Elles ont été choisies en fonction des expériences vécues dans chacune de nos régions.

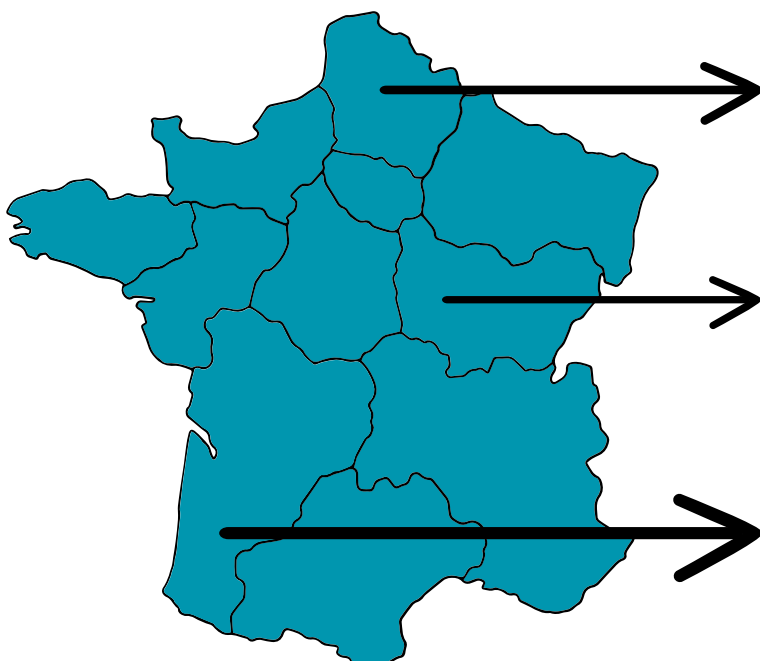
Ces étapes ne sont pas chronologiques. Vous avez donc l’opportunité de choisir la fiche qui correspond le plus à vos attentes à un instant T.

Il est possible de retrouver les mêmes informations d’une fiche action à l’autre, celles-ci pouvant être consultées à des périodes différentes.

Vous avez aussi l’opportunité de lire ce guide dans son entièreté et/ou de façon chronologique.

Contacts

Vous avez une question concernant ce kit:



Emmie LEBRUN :

emmie.lebrun@federationsolidarite.org

Gaëlle RHUMEUR

gaelle.rhumeur@federationsolidarite.org

Charlène PETOT

charlene.petot@federationsolidarite.org

Laëtitia BORGES

habitat-migrations@federationsolidarite-bfc.org

Valentine CHEVALIER

valentine.chevalier@federationsolidarite.org

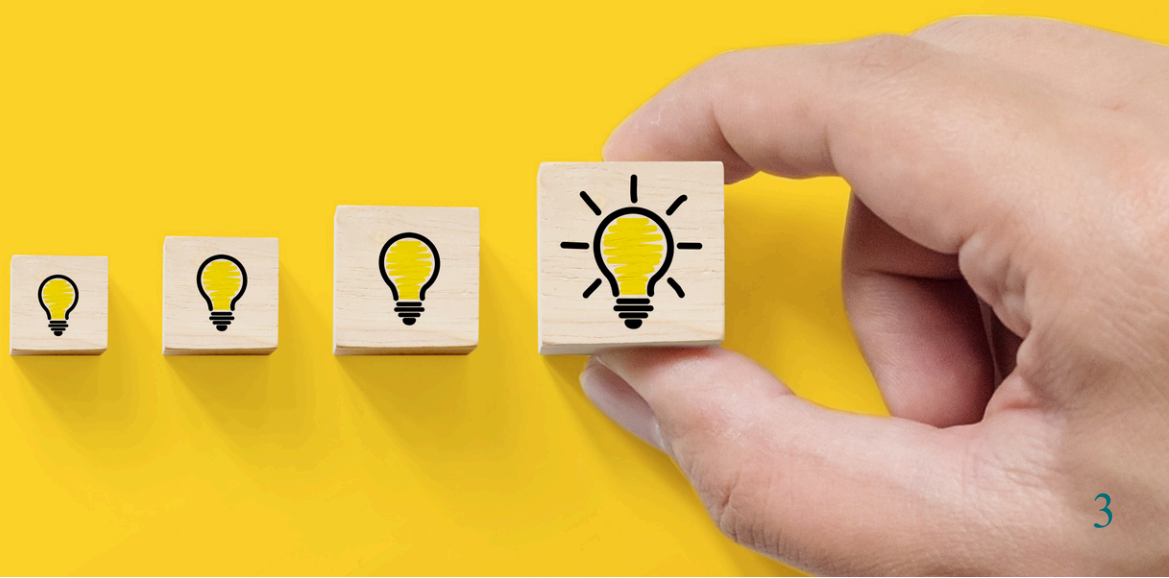
PARTIE 1

SENSIBILISATION AU TRAVAIL PAIR

Cette 1ère partie composée de deux fiches-actions aborde différents axes : le public cible de l'action, des recommandations, les points de vigilance, les idées reçues autour du travail pair, des ressources du réseau FAS, Fédération des Acteurs de la Solidarité, ainsi que les retours d'expérience régionaux en Haut-de-France, Bourgogne-Franche-Comté et Nouvelle Aquitaine.

Elle permet à la fois d'engager un premier travail sur les représentations, tout en outillant les structures et les professionnel-le-s qui souhaitent mettre en place des actions de sensibilisation.

- **Fiche-Action 1** : Atelier(s) dans les structures - Equipes et personnes accompagnées
- **Fiche-Action 2** : Interventions dans les écoles du travail social



FICHE-ACTION 1 : ATELIER(S) DANS LES STRUCTURES AUPRÈS DES ÉQUIPES ET DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

Dans les différentes expériences menées en région auprès des adhérents, il ressort que les personnes accompagnées sont peu sollicitées sur l'accueil éventuel d'un.e travailleur.euse pair au sein des équipes sociales. Une approche plus inclusive, avec un temps de sensibilisation, permettrait un meilleur repérage de ce ou cette professionnel.le.



POUR QUI ?

Pour les structures qui souhaitent entamer une démarche réflexive autour de l'accueil d'un.e travailleur.euse pair.



RECOMMANDATIONS

- S'acculturer à la philosophie de la pair aide et du travail pair, clarifier le concept ;
- Être prêt.e à lever les freins en s'interrogeant collectivement sur ses représentations, ses idées reçues et sa posture professionnelle ;
- Initier la démarche quand l'équipe est prête à accueillir ce ou cette professionnel.le ;
- Inviter des personnes accompagnées aux temps d'appropriation
- Rassurer les travailleurs sociaux sur le caractère professionnel du travailleur pair, afin de sécuriser notamment la transmission d'informations sensibles
- Mettre en évidence la complémentarité des missions des travailleurs.se.s sociaux.ales et des travailleurs.se.s pairs



POINTS DE VIGILANCE

- Risques de fragiliser l'équipe si elle n'est pas prête ;
- Risques de mettre en difficultés le-a travailleur-se et les équipes si son rôle et ses missions ne sont pas clairement définis ;
- Risques de non-reconnaissance, de remise en question de la légitimité du-de la travailleur-se pair



IDÉES REÇUES

- "Le travailleur pair va remplacer les intervenants sociaux".
- "Le travailleur pair ne peut pas participer aux réunions d'équipe sinon il va donner des informations confidentielles aux personnes accompagnées".
- "Il faut que cela soit une personne rétablie".
- "Il suffit d'avoir vécu une expérience pour devenir travailleur.euse pair".



EXPÉRIENCES

EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

- S'acculturer à la philosophie de la pair aide et du travail pair ;
- Être prêt.e à lever les freins en s'interrogeant collectivement sur ses représentations, ses idées reçues et sa posture professionnelle ;
- Initier la démarche quand l'équipe est prête à accueillir ce ou cette professionnel.le ;

EN HAUTS-DE-FRANCE

La FAS Hauts-de-France a proposé des ateliers de sensibilisation à la pair aide et au travail pair aux équipes engagées dans le projet "Faciliter l'appropriation et le développement du travail pair dans les associations de la région Hauts-de-France". Ces ateliers avaient pour objectifs :

- interroger les connaissances des professionnel.le.s sur le travail pair ;
- Définir les principes et enjeux du travail pair ;
- mesurer le degré d'adhésion de l'équipe ;
- interroger les représentations de chacun.e ;
- identifier les freins et leviers ;
- évaluer la capacité de l'association à accueillir un.e travailleur.euse pair.

EN NOUVELLE-AQUITAINE

- Réalisation de cafés débats sur le travail pair auprès des structures de l'AHF à destination des professionnels et des personnes accompagnées
- Les objectifs des cafés débats sont de lancer une réflexion et une acculturation sur le travail pair et d'identifier les besoins des structures



RESSOURCES FAS

- Faciliter l'appropriation et le développement du travail pair dans les associations de la région Hauts-de-France : Bilan du projet - 2024
- Travail Pair, Santé Mentale et Lutte contre les Exclusions : Guide - 2023
- [Sommes-nous prêt.e à travailler avec un.e travailleur.euse pair ? - 2023](#)
- [Réussir l'intégration d'un.e travailleur.euse pair dans sa structure - 2023](#)
- [Rapport final de l'évaluation de l'intégration de travailleurs pairs dans l'AHF - 2022](#)



MES PARTENAIRES

- COFOR (Centre de Co-Formation au Rétablissement)
- Les équipes des "Un chez-soi d'abord"

FICHE-ACTION 2 : INTERVENTIONS DANS LES ÉCOLES DU TRAVAIL SOCIAL

Cette démarche de sensibilisation des professionnel.le.s au sujet de la pair aideance doit également être faite auprès des étudiant.e.s, futur.e.s professionnel.le.s de l'intervention sociale, au sein des écoles et instituts de travail social. Le changement de paradigme et l'acculturation à la philosophie du travail pair doit pouvoir commencer le plus en amont possible, avant que des habitudes de travail ne s'instaurent.



POUR QUI ?

- Les écoles de travail social qui souhaitent sensibiliser leurs étudiant.e.s autour de la pair aideance.
- Les étudiants des écoles du travail social



RECOMMANDATIONS

Cette démarche permet aux étudiant.e.s de s'appropriier les notions autour de la pair aideance mais également de réfléchir à leurs futures pratiques et posture professionnelles.

Tant que faire ce peut, intégrer un ou plusieurs travailleur.se.s pair au sein de ces modules.

Diversifier les intervenants : impliquer des directions, des personnes concernées, des travailleurs sociaux est un plus.



POINTS DE VIGILANCE

- Un métier "émergent" mais non reconnu et une absence de référentiel métier, code ROME
- Le temps consacré à l'appropriation de la philosophie du travail pair est court : il faut pouvoir être efficient et percutant
- Intervention qui demande un temps de préparation non négligeable.



IDÉES REÇUES

- "Un.e travailleur.se pair est un intervenant social au rabais."
- "Un.e travailleur.se pair ce n'est pas un.e professionnel.le"
- "Travailleur.se pair ce n'est pas un métier"
- "Le savoir expérientiel n'a pas la même valeur que le savoir académique"
- "Un.e travailleur.se pair ne fait pas partie de l'équipe"
- "Un.e travailleur.se pair représente une charge en plus en termes d'accompagnement social"



EXPÉRIENCES

EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

- Des interventions auprès des étudiants des écoles du travail social menées en binôme avec une personne concernée pour appréhender et légitimer les savoirs expérientiels
- Des interventions sur la participation et le pouvoir d'agir pour faire évoluer les pratiques et remettre la personne au cœur des pratiques d'accompagnement social en s'appuyant sur ses ressources

EN HAUTS-DE-FRANCE

Depuis la mise en place de son projet régional, la FAS Hauts-de-France intervient de façon régulière au sein de l'IRTS de Loos dans le cadre du module Exclusion, auprès des étudiants.

Ces interventions sont construites et animées par un professionnel de la FAS et un.e travailleur.euse pair recruté.e dans le cadre du projet.

Les objectifs de ces interventions sont multiples :

- Faire découvrir le travail pair à des étudiants, qui pour la plupart, ne connaissent pas cette dimension du travail social
- Proposer aux étudiants une nouvelle façon de voir le travail social, en dehors de ce qu'ils peuvent apprendre

EN NOUVELLE-AQUITAINE

- Interventions, au sein de l'IRTS (Institut Régional du Travail Social et Institut du Travail Social) de la FAS Nouvelle-Aquitaine en binôme avec un.e délégué.e du Conseil Régional des Personnes Accueillies et Accompagnées pour sensibiliser les étudiant.es aux plus-values de la participation et de la pair-aideance dans le travail social



RESSOURCES FAS

- [Développer le travail pair dans le champ de la veille sociale, de l'hébergement et du logement- 2019](#)
- [Rapport final de l'évaluation de l'intégration de travailleurs pairs dans l'AH1 - 2022](#)
- [Mesure d'impact de la pair-aideance en Bourgogne-Franche-Comté - 2022](#)



MES PARTENAIRES

- Les organismes de formation qui proposent des formations au travail pair
- Les équipes des "Un chez-soi d'abord"
- Les écoles du travail social
- Le CRPA

PARTIE 2

ACCOMPAGNEMENT DES STRUCTURES ET DES EQUIPES

Bien que non reconnu par le référentiel métier, le travail pair est bel et bien un métier émergent dans l'accompagnement social des personnes en situation de précarité.

Cette innovation dans les métiers du social se heurte notamment à des pratiques et des habitudes professionnelles qu'il est important de pouvoir accompagner dès l'émergence de l'idée d'intégrer un.e travailleur.se pair dans une équipe. Chaque membre d'une équipe n'étant pas forcément au même point d'acculturation, il est important de mettre tout le monde sur un pied d'égalité, et de travailler en équipe au recrutement et à l'intégration d'un.e travailleur.se pair.

- **Fiche-Action 3** : Profil du.de la travailleur.euse pair
- **Fiche-Action 4** : Réflexion autour des missions et de la fiche de poste du.de la travailleur.euse pair.
- **Fiche-Action 5** : Préparation de l'intégration au sein de l'équipe



FICHE-ACTION 3 : PROFIL DU.DE LA TRAVAILLEUR.EUSE PAIR

La réflexion pour trouver LA bonne personne est essentielle. En effet, elle doit pouvoir répondre aux missions qui lui sont demandées. Néanmoins, tout comme dans un recrutement classique, on recherche souvent “le mouton à cinq pattes”, tout en sachant que les chances pour le trouver sont fines. Le profil du.de la travailleur.se pair doit être travaillé comme le profil idéal, tout en restant souple lors du recrutement.



POUR QUI ?

Pour les équipes prêtes à engager un.e travailleur.euse pair.



RECOMMANDATIONS

- Préparer les équipes : l'intégration d'un.e travailleur.euse pair peut induire une transformation dans les dynamiques et organisations des équipes ;
- S'interroger collectivement sur les missions du ou de la travailleur.euse pair en partant des besoins des équipes et des personnes concernées, méthode participative et inclusive
- Réfléchir aux modalités organisationnelles de l'équipe et de la structure (ex : temps de travail, intégration, horaires, contrat de travail...) ;
- Nommer des personnes ressources au sein de l'équipe sur la base du volontariat.
- Rester souple lors du recrutement
- Prioriser les éléments du profil sur lesquels vous souhaitez rester ferme.



POINTS DE VIGILANCE

- S'assurer de l'adhésion collective de l'équipe ;
- Réfléchir collectivement aux missions qui seront confiées au ou à la futur.e collègue ;
- Envisager une progression dans la prise de fonctions ;
- Lever les freins en lien avec des représentations de certain.e.s professionnel.le.s ;
- Déterminer les modalités de recrutement tels que la typologie du contrat et la durée de travail du ou de la travailleur.euse pair.
- Garder en tête que “le mouton à 5 pattes” n'existe pas, ou qu'il est rare



IDÉES REÇUES

- “Le ou la travailleur.euse pair ne peut pas participer aux réunions d'équipe”.
- “Le ou la travailleur.euse pair est un.e intervenant.e social.e low-cost”.
- “Il faut être rétabli pour devenir travailleur.euse pair”.
- “Une ancienne personne accompagnée dans ma structure ne peut pas être travailleur.se pair dans cette même structure”
- “Le ou la travailleur.euse pair n'a pas de savoir académique sur l'accompagnement social”



EXPÉRIENCES

EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Accompagnement des équipes dans le recrutement d'un.e travailleur.e pair: aide à la rédaction et à la diffusion des offres d'emploi; conseils sur la mise en place de l'entretien de recrutement; immersion; mise en relation avec d'autres structures ayant recruté un.e travailleur.e pair

EN HAUTS-DE-FRANCE

Chaque structure accompagnée dans le cadre du projet régional a été accompagnée dans la réflexion sur le profil du.de la travailleur.se pair. Lors de cet atelier, les équipes ont été amenées à réfléchir à la distinction entre travailleur.se pair et travailleur.se social.e. Cela permettait notamment aux travailleurs sociaux de ne pas se sentir destitués de leurs missions.

En 2nd temps, les équipes ont été amenées à réfléchir collectivement aux compétences qu'ils attendaient du de la travailleur.se pair via la constitution d'un arbre à compétences. Objectif : se mettre d'accord collectivement sur le profil de.de la futur.e collègue.

EN NOUVELLE-AQUITAINE

- Réalisation d'un diagnostic régional sur le travail pair avec un focus sur les besoins d'accompagnement sur le recrutement d'un ou d'une travailleur.euse pair
- Mise en lien avec des structures ayant recruté un.e travailleur.euse pair



RESSOURCES FAS

- FAS Bretagne, “Sommes-nous prêt.e.s à travailler avec un.e travailleur.euse pair ?”
- FAS Hauts-de-France, “Bilan du projet “Faciliter l'appropriation et le développement du travail pair dans les associations de la région Hauts-de-France”



MES PARTENAIRES

- France travail
- Challenge emploi
- Chargé.e.s de missions FAS

“**FAITES-LE! C'EST UN SALARIÉ INDISPENSABLE!**”

FICHE-ACTION 4 : RÉFLEXION AUTOUR DES MISSIONS ET DE LA FICHE DE POSTE DU·DE LA TRAVAILLEUR·EUSE PAIR.

Tout comme la réflexion sur le profil du·de la travailleur·se pair, la réflexion autour de ses missions et la constitution de sa fiche de poste est une étape à ne pas négliger dans l'objectif, entre autres, de favoriser l'adhésion pleine et entière des membres de l'équipe.



POUR QUI ?

Pour les équipes prêtes à engager un.e travailleur.euse pair.



RECOMMANDATIONS

- Préparer les équipes: l'intégration d'un.e travailleur.euse pair peut induire une transformation dans les dynamiques et organisations des équipes ;
- S'interroger collectivement sur les missions du ou de la travailleur.euse pair en partant des besoins des équipes et des personnes concernées ;
- Réfléchir aux modalités organisationnelles de l'équipe et de la structure (ex : temps de travail, intégration, horaires, contrat de travail...);
- Nommer des personnes ressources au sein de l'équipe sur la base du volontariat.
- Réfléchir à la possibilité de recrutement horizontaux (intégrant des travailleurs sociaux par exemple), méthode participative



POINTS DE VIGILANCE

- S'assurer de l'adhésion collective de l'équipe ;
- Réfléchir aux missions qui seront confiées au ou à la futur.e collègue ;
- Envisager une progression dans la prise de fonctions ;
- Lever les freins en lien avec des représentations de certain.e.s professionnel.le.s ;
- Déterminer les modalités de recrutement tels que la typologie du contrat et la durée de travail du ou de la travailleur.euse pair.



IDÉES REÇUES

- "Un.e travailleur·se pair ce n'est pas un.e professionnel·le"
- "Travailleur·se pair ce n'est pas un métier"
- "Le savoir expérientiel n'a pas la même valeur que le savoir académique"
- "Une personne qui a longtemps vécue à la rue, n'a plus les codes du monde du travail, ou ne les a peut-être jamais eu".



EXPÉRIENCES

EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

- Élaboration d'une formation sur l'accompagnement et l'intégration de travailleurs·ses dans les équipes d'accompagnement social avec un module dédié à la définition des missions et d'une fiche de poste propre à sa structure.
- Recensement de modèles de fiches de poste, d'offres d'emploi de travailleur·se pair.
- Module compétences dans le cadre de la formation RESPAL.

EN HAUTS-DE-FRANCE

- Accompagnement des structures dans la réflexion sur le profil de·de la travailleur·se pair / distinction entre travailleur·se pair et travailleur·se social.e
- Mise en place d'ateliers auprès des équipes pour réfléchir aux compétences recherchées chez le·la travailleur·se pair et se mettre d'accord sur "qui" est recherché
- Mise en place d'ateliers auprès des équipes pour élaborer collectivement la fiche de poste du·de la travailleur·se pair

EN NOUVELLE-AQUITAINE

- Réalisation d'un diagnostic régional sur le travail pair avec un focus sur les besoins d'accompagnement sur le recrutement d'un ou d'une travailleur.euse pair
- Mise en lien avec des structures ayant recruté un.e travailleur.euse pair



RESSOURCES FAS

- [Développer le travail pair dans le champ de la veille sociale, de l'hébergement et du logement- 2019](#)
- [Guide des pratiques de pair-aidance en région Bourgogne-Franche-Comté - 2023](#)
- Exemples de fiches de postes travaillées lors des ateliers menés auprès des équipes en Hauts-de-France



MES PARTENAIRES

- France travail
- Les équipes de " Un chez soi d'abord"
- Les chargé.e.s de missions FAS

LE TRAVAIL PAIR EN QUELQUES MOTS

Le travail pair est la forme salariée de la pair aideance. “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 professionnel.le.s doté.e.s de savoirs d’expériences 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...”

Source : travail-pair.org

Qui est concerné?



PUBLIC

Personnes :

- en situation de migration
- en situation de sans-abrisme
- en situation de précarité
- en situation de prostitution
- en situation de handicap
- victimes de violences
- ayant des addictions
- ayant des troubles psychiques
- atteintes d’une maladie chronique



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

- Etablissements du dispositif national d’accueil
- Centres d’hébergement
- Services intégrés d’accueil et d’orientation
- Centres d’accueil et d’accompagnement à la réduction des risques pour les usagers de drogues
- Etablissements publics de santé mentale
- Services d’accompagnement vers l’emploi



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 et des solidarités (DDETS)
- Collectivités locales (Conseils régionaux, Conseils départementaux, intercommunalités et communes)
- Caisses d’allocations familiales (CAF)
- Caisses primaires d’assurance maladie (CPAM)

FICHE-ACTION 5 : PRÉPARATION DE L'INTÉGRATION AU SEIN DE L'ÉQUIPE

Tout comme la réflexion sur le profil du.de la travailleur.se pair, la réflexion autour des représentations, de la levée des freins, des attentes et des besoins de l'équipe est une étape à ne pas négliger dans l'objectif, entre autres, de favoriser son adhésion pleine et entière.



POUR QUI ?

Pour les équipes prêtes à engager un.e travailleur.euse pair.



RECOMMANDATIONS

- Réfléchir en amont aux modalités d'accueil de ce.tte nouveau.elle collègue (café d'accueil en présence de toute l'équipe, présentation des membres de l'équipe, présentation aux personnes concernées, ...à)
- Nommer des personnes ressources au sein de l'équipe sur la base du volontariat. Le feeling est aussi un élément à prendre en compte
- Prévoir un calendrier des quinze premiers jours d'activités
- Prévoir des points réguliers avec la personne recrutée et laisser place à ses ressentis
- Penser son intégration dans l'équipe comme un.e nouveau.elle salarié.e ordinaire, tout en lui apportant une attention particulière.
- Favoriser la convivialité



POINTS DE VIGILANCE

- Laisser le temps à la personne recrutée de prendre ses marques, de s'habituer
- Eviter de surcharger le calendrier de votre nouveau.elle collègue
- Accueillir le travailleur.se pair sur la même schéma que les autres salarié.e.s, avec des points d'intégration réguliers (afin de ne pas stigmatiser le travailleur)



IDÉES REÇUES

- "Un.e travailleur.se pair ce n'est pas un.e professionnel.le"
- "Travailleur.se pair ce n'est pas un métier"
- "Le savoir expérientiel n'a pas la même valeur que le savoir académique"
- "un travailleur.se pair représente une charge en plus en termes d'accompagnement social"



EXPÉRIENCES

EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

- Élaboration d'une formation sur l'accompagnement et l'intégration de travailleurs-ses dans les équipes d'accompagnement social avec un module dédié à la définition des missions et d'une fiche de poste propre à sa structure.
- Elaboration d'une action de sensibilisation auprès des équipes autour de 3 axes: un travail sur les représentations, des éléments de définition des concepts clés et un temps de réflexion sur la définition des missions du.de la travailleur.se pair

EN HAUTS-DE-FRANCE

- Mise en place d'ateliers au sein des équipes de professionnels (et à leur demande) pour travailler la question de l'intégration du.de la travailleur.se pair lors de sa prise de fonction : calendrier, tâches à effectuer...

EN NOUVELLE-AQUITAINE

- Réalisation d'un diagnostic régional sur le travail pair avec un focus sur les besoins d'accompagnement sur l'intégration d'un ou d'une travailleur.euse pair au sein des équipes
- Mise en lien avec des structures ayant recruté un.e travailleur.euse pair



RESSOURCES FAS



- FAS Bretagne, "Sommes-nous prêts à travailler avec un.e travailleur.euse pair ?"
- FAS Hauts-de-France, "Bilan du projet "Faciliter l'appropriation et le développement du travail pair dans les associations de la région Hauts-de-France"



MES PARTENAIRES

- Les équipes de "Un chez soi d'abord"

“MÊME SI L'ÉQUIPE SEMBLE ÊTRE PRÊTE, IL EST IMPORTANT D'IDENTIFIER ET LEVER DES FREINS QUI POURRAIENT PERSISTER.”

PARTIE 3

ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEUR.S.E.S PAIRS VERS LA PROFESSIONNALISATION

Le travail pair est un métier en pleine émergence. Une étude réalisée en Hauts-de-France en 2024 auprès des structures de l'Accueil Hébergement Insertion - Logement dénombre 15 travailleurs pair dans la région sur plus de 300 structures. Cette émergence nécessite une acculturation des équipes mais, la question de la formation des travailleur.se.s pair est importante à prendre en compte. Qu'il s'agisse de formation initiale ou de formation continue, les deux doivent être questionnées et répondre à un besoin des (futur.e.s) travailleur.se.s pair.

- Fiche-Action 6 : Formation initiale des travailleur.euse.s pairs.
- Fiche-Action 7 : Formation continue des travailleur.euse.s pairs.



FICHE-ACTION 6 : FORMATION INITIALE DES TRAVAILLEUR.EUSE.S PAIRS

La formation initiale est vue ici comme une formation professionnalisante, permettant aux personnes concernées souhaitant devenir travailleur.se pair de justifier d'un minimum de bagage pour assurer au mieux leurs missions professionnelles.



POUR QUI ?

- Pour les personnes concernées qui souhaitent exercer des missions de médiation sociale et sanitaire auprès de leurs pairs
- Pour des travailleur.se pair déjà recrutés



EXPÉRIENCES

EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Formation RESPAL: formation action de janvier à juin de chaque année composée de 126 heures (18 jours) de formation théorique et de 210 heures à 420 heures de stage (de 2 à 4 jours par semaine sur 15 semaines)

EN HAUTS-DE-FRANCE

La FAS Hauts-de-France n'a pas proposé de formation initiale dans le cadre de la mise en œuvre de son action en région.

Il est néanmoins à noter que cette année a vu l'émergence du dispositif OSEE (Osez les Savoirs Expérientiels de l'Exclusion) en Hauts-de-France. Ce dispositif, porté par Aide à Toute Détresse (ATD) Quart Monde et dispensé à l'Ecole Supérieure du Travail Social (ESTS), propose une année de préformation aux métiers du social, et accompagne les étudiants dans la définition d'un projet professionnel et d'une orientation vers la formation adéquate.

La FAS Hauts-de-France se rapproche actuellement des équipes encadrantes afin d'évaluer les potentialités de travail en partenariat.

EN NOUVELLE-AQUITAINE

- La FAS NA ne porte pas de formation initiale sur le travail pair
- Participation de la FAS NA à la co-création d'un DU sur la médiation en santé et la pair-aidance de l'Université de Bordeaux



RECOMMANDATIONS

- Etablir un processus de sélection des apprenants
- Intégrer des travailleur.se pairs au processus de recrutement
- Réaliser des entretiens avec les futurs apprenants
- Identifier les attentes et les besoins spécifiques des futurs apprenants



POINTS DE VIGILANCE

- S'assurer que la personne est dans une démarche de rétablissement
- S'assurer que la personne a pris le recul nécessaire par rapport à son propre parcours afin de pouvoir utiliser son savoir expérientiel
- S'assurer de pouvoir adapter le rythme et le contenu de la formation aux apprenants
- S'assurer que la personne se projette bien dans un rôle professionnel



RESSOURCES FAS

- [Catalogue de formation- FAS BFC - 2025](#)



IDÉES REÇUES

- "Un-e travailleur.se pair ce n'est pas un-e professionnel-le"
- "Travailleur.se pair ce n'est pas un métier"
- "Un-e travailleur.se pair est quelqu'un de fragile, vulnérable"
- "Un-e travailleur.se pair représente les personnes accompagnées"
- "Il faut être rétabli pour devenir travailleur.euse pair".



MES PARTENAIRES

- Les équipes de "Un chez soi d'abord"
- Agence régionale de santé
- OSEE

“ FORMER SANS FORMATER ”

FICHE-ACTION 7 : FORMATION CONTINUE DES TRAVAILLEUR.EUSE.S PAIRS

La formation continue est vue ici comme le prolongement d'un parcours professionnel permettant aux travailleur.se.s pair de poursuivre leur montée en compétences et de pouvoir évoluer vers d'autres missions ou fonctions au regard de leur projet professionnel.



POUR QUI ?

- Pour les personnes concernées exerçant des missions de médiation sociale et sanitaire auprès de leurs pairs
- Pour les travailleur.se.s pair recruté.e.s.



RECOMMANDATIONS

- Préparer les équipes car l'intégration d'un.e travailleur.euse pair peut induire une adaptation des modalités d'organisation de la structure (ex : temps de travail, horaires, contrat de travail...)
- Privilégier le travail en binôme ;
- Privilégier des intervenants locaux ;
- Faire participer des travailleur.se.s pair ;
- Intégrer des modules d'échanges de pratiques favorisant les échanges entre pairs ;
- Travailler la posture professionnelle mais également la confiance en soi des personnes formées ;
- Favoriser les interventions ludiques et éviter celles trop académiques.
- Intégrer les travailleurs.se.s pair aux formations ponctuelles dispensées à l'ensemble de l'équipe (bientraitance, Premiers Secours Citoyen 1/2...) afin d'établir une culture professionnelle commune et de faciliter l'intégration



EXPÉRIENCES

EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

- Intégration de travailleurs-se.s pairs et de personnes concernées, délégué-es ou membres actifs du conseil régional des personnes accueillies/ accompagnées dans les formations suivies par l'équipe de la FAS dans le cadre de son plan de formation: premiers secours en santé mentale et formation de formateur
- Accompagnement et intégration de travailleur-se.s pairs dans l'équipe de la FAS sur des postes de chargé-e de mission, chargée d'étude assistante

EN HAUTS-DE-FRANCE

S'appuyant sur la formation RESPAI développée en Bourgogne Franche-Comté, une formation RESPAI Made In Hauts-de-France a été développée.

- Format : 6 modules de 2 à 3 jours, à raison d'un module par mois.
- Objectif : Renforcer les connaissances et les compétences des travailleur.se.s pair recrutés; Favoriser la confiance et l'estime de soi des travailleur.se.s pair; Créer un entre soi professionnel
- A chaque module, une session de Groupe d'échanges de pratiques, permettant aux travailleur.se.s pair d'échanger sur leurs réussites et leurs difficultés et de trouver des solutions ensemble.

Cette formation permet également aux directeurs d'assurer leur devoir de formations des salariés.

EN NOUVELLE-AQUITAINE

- La FAS NA ne porte pas de formation continue sur le travail pair
- Participation de la FAS NA à la co-crédation d'un DU sur la médiation en santé et la pair-aidance de l'Université de Bordeaux



POINTS DE VIGILANCE

- S'assurer de l'adhésion collective de l'équipe ;
- Réfléchir aux missions qui seront confiées au ou à la futur.e collègue ;
- Lever les freins en lien avec des représentations de certain.e.s professionnel.le.s ;
- Déterminer les modalités de recrutement tels que la typologie du contrat et la durée de travail du ou de la travailleur.euse pair.
- Formations coûteuses et financements non pérennes.
- Eviter au maximum la passivité des participant.e.s
- S'assurer que la personne soit dans un parcours de rétablissement



RESSOURCES FAS

- [Développer le travail pair dans le champ de la veille sociale, de l'hébergement et du logement- 2019](#)
- [Guide des pratiques de pair-aidance en région Bourgogne-Franche-Comté - 2023](#)
- Bilan de la formation RESPAI made in Hauts-de-France



MES PARTENAIRES

- Les organismes de formation
- Les opérateurs de compétences
- Les FAS proposant la formation RESPAI
- Osons les Savoirs d'Expériences de l'Exclusion



IDÉES REÇUES

- "Un.e travailleur-se pair n'est pas un.e salarié-e comme les autres"
- "Le savoir expérientiel n'a pas la même valeur que le savoir académique"

“ **FORMER TOUT AU LONG DU PARCOURS PROFESSIONNEL** ”

PARTIE 4

PROMOTION DU TRAVAIL PAIR

Comme nous avons eu l'occasion de le répéter à plusieurs reprises dans ce guide, le travail pair est en pleine émergence et la route est encore longue pour chaque maillon de la chaîne, de la personne accompagnée aux financeurs des postes des structures de l'AHIL, prenne conscience de l'importance du travail pair dans ce secteur. En effet, si le travail pair est plutôt bien développé dans le domaine de l'addiction ou encore de la santé mentale, ce pas de côté dans les structures de l'AHIL est l'une des portes d'entrée pour améliorer l'accompagnement des personnes concernées.

- Fiche-Action 8 : Interventions “hors les murs”
- Fiche-Action 9 : Démarcher les financeurs



FICHE-ACTION 8 : INTERVENTIONS “HORS LES MURS”

Les interventions “hors les murs” comprennent les interventions réalisées au sein des structures se questionnant sur l'intégration de travailleur.se pair dans leurs équipes, auprès de professionnels pouvant éventuellement financer ces postes, ou encore lors de séminaires ou journées régionales permettant d'étayer les questions relatives au travail pair.



POUR QUI ?

- Pour les structures qui souhaitent entamer une démarche réflexive autour de l'accueil d'un.e travailleur.euse pair.
- Toutes personnes, structures, associations souhaitant étayer ses connaissances sur le travail pair



RECOMMANDATIONS

- Favoriser des interventions construites et animées par des travailleur.se.s pair
- Être conscient des freins que pourront évoquer les professionnel.les et tenter de les lever
- Considérer le travail pair comme un nouveau métier du travail social
- Favoriser les temps d'échanges entre professionnels afin de déconstruire les idées reçues en partageant des expériences positives



POINTS DE VIGILANCE

- Des professionnel.le.s régulièrement réfractaires aux changements et / ou peu convaincus par les bénéfices du travail pair
- Considérer le.la travailleur.se pair comme un.e travailleur.se social.e au rabais



IDÉES REÇUES

- “Le travail pair dans le secteur de l'AHIL est inutile”
- “Le travail pair remplace le travail social”
- “Le travailleur.se pair représente une charge pour l'équipe éducative”



EXPÉRIENCES

EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Des interventions à différents niveaux:

- des journées thématiques ouvertes à un large public de professionnel.les et de personnes concernées: journée des innovations du Centre hospitalier la Chartreuse, journée départementale du conseil départemental 71, journée régionale annuelle RESPAI
- des accompagnements individuels : appui et conseil sur le recrutement et l'intégration d'un.e travailleur.se pair
- des accompagnements inter-structures: animation d'un groupe de travail composé de professionnel.les dont des travailleur.se pair pour co-construire une offre de formation sur l'accueil et l'intégration dans les équipes

EN HAUTS-DE-FRANCE

Depuis 2023 et le développement de son action, la FAS Hauts-de-France réalise régulièrement des interventions pour promouvoir le travail pair. Au delà de sa journée régionale du 23 mai, la FAS Hauts-de-France est aussi intervenue :

- lors d'une plénière du CRPA en mars 2024 pour expliquer aux personnes concernées et aux travailleur.se.s sociaux.ales ce qu'est un.e travailleur.se pair, ce que peuvent être leur mission, ...
- lors des journées nationales de la formation organisée par le MAIS (Mouvement pour l'Accompagnement et l'Insertion Sociale), à Lille en juin 2023: cette journée a permis de revenir auprès d'une 50aine de professionnels, sur les définitions de la pair-aidance et du travail pair, le projet mené en Hauts-de-France. Un témoignage d'un directeur et de la travailleuse pair qu'il a embauchée a également été réalisé
- lors du GAN Travail social organisé par la FAS nationale afin de mettre à profit notre expertise pour la constitution du livre blanc sur le travail social.

EN NOUVELLE-AQUITAINE

- Organisation d'une journée régionale sur le travail pair et la pair-aidance le 18 Juin 2024 avec pour objectif d'initier une réflexion autour de l'ouverture du travail pair et de la pair-aidance dans le secteur de l'AHIL et de l'Asile



RESSOURCES FAS

- Facilitation graphique lors de la journée régionale sur le travail pair, le 23 mai 2024
- [Développer le travail pair dans le champ de la veille sociale, de l'hébergement et du logement- 2019](#)
- [Guide des pratiques de pair-aidance en région Bourgogne-Franche-Comté - 2023](#)
- Cartographie du travail pair dans le secteur de l'AHIL en Hauts-de-France
- Facilitation graphique de la journée régionale sur le travail pair et la pair-aidance du 18 Juin 2024 de la FAS NA



MES PARTENAIRES

Toutes structures ou associations faisant la promotion du travail pair

“**CRÉER ET FAIRE RÉSEAU DANS LES TERRITOIRES SUR LE TRAVAIL-PAIR**”

FICHE-ACTION 9 : DÉMARCHER LES FINANCEURS

Le secteur de l'AHIL connaît un moment particulier de son histoire. C'est un secteur largement sous tension tant dans le recrutement de travailleurs sociaux, que dans le financement des structures du secteur. La question du financement est alors cruciale pour des structures qui parfois peinent à avoir un équilibre budgétaire. Or intégrer une nouvelle personne dans son équipe, la former, ... coûte de l'argent, et la mobilisation des partenaires financiers est nécessaire.



POUR QUI ?

Toute structure désireuse d'accueillir un.e travailleur.se pair dans son équipe.



RECOMMANDATIONS

- Identifier les projets et actions mis en place sur le territoire
- Identifier toutes les parties prenantes y compris les financeurs
- Co-construire le projet avec l'ensemble des parties prenantes
- Penser dès le départ aux modalités d'évaluation du projet, de l'action



POINTS DE VIGILANCE

- S'assurer du co-financement
- S'assurer de la non concurrence des projets pour un même financeur
- S'assurer d'une contribution, participation financière des structures et des personnes pour éviter le "tout gratuit"
- S'assurer de la viabilité du modèle économique du projet, de l'action



IDÉES REÇUES

- "Le travail pair dans le secteur de l'AHIL est inutile"
- "Le travail pair remplace le travail social"
- "Le travailleur pair n'est pas considéré comme professionnel et ses missions se font dans le cadre de bénévolat"



EXPÉRIENCES

EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

- Un groupe de travail mis en place pendant un an pour élaborer la formation RESPAI
- Participation aux groupes de travail, instances de la région sur la thématique
- Veille sur l'offre de formation existante et les travaux en région

EN HAUTS-DE-FRANCE

Lors sa journée régionale, le 23 mai 2024, l'un des trois ateliers portait sur le développement du travail pair dans la région, rendre visible le besoin du secteur, identifier les sources de financements et l'essaimage du travail pair.

Ce qu'il en ressort de façon principale:

- la nécessité de fortifier le plaidoyer national sur la question : mener une étude qualitative sur l'intérêt du travail pair et diffuser les résultats largement
- la nécessité d'ancrer le travail pair dans le fonctionnement des structures: réviser les projets d'établissements, intégrer le coût salarial dans le budget de fonctionnement, mobiliser toutes les sources de financement possibles,...

EN NOUVELLE-AQUITAINE

- Présentation du diagnostic régional sur le travail pair mené en Nouvelle-Aquitaine à l'ARS, la DREETS et le Pacte des Solidarités



RESSOURCES FAS

Actes de la journée régionale "Travail Pair en Hauts-de-France" du 23 mai 2024



MES PARTENAIRES

Agences Régionales de Santé
DREETS
DDETS
Métropoles Européennes, Communauté de communes, ...
Pacte des solidarités

“
IL EST NÉCESSAIRE DE PENSER LE FINANCEMENT DES
POSTES EN AMONT DU RECRUTEMENT POUR NE PAS
PRÉCARISER CES PROFILS ÉMERGENTS”
”

RESSOURCES



WEBOGRAPHIES

Chaque outil où figure ce logo  est un outil consultable sur internet. Il vous suffit de cliquer sur le nom du document pour être dirigé vers le site sur lequel il est publié.



Autres ressources

D'autres ressources citées dans le document et ci-dessous ne sont pas disponibles sur internet. Il vous suffit de contacter les personnes ressources en région pour les recevoir par mail.

Hauts-de-France:

Exemples de fiches de postes travaillées lors des ateliers menés auprès des équipes en Hauts-de-France - 2023

Bilan de la formation RESPAI made in Hauts-de-France - 2023

Facilitation graphique lors de la journée régionale sur le travail pair Hauts-de-France - 2024

Cartographie du travail pair dans le secteur de l'AHF en Hauts-de-France - Décembre 2024

Actes de la journée régionale "Travail Pair en Hauts-de-France" du 23 mai 2024 - 2024

Faciliter l'appropriation et le développement du travail pair dans les associations de la région Hauts-de-France : Bilan du projet - 2024

Nouvelle-Aquitaine:

Facilitation graphique de la journée régionale sur le travail pair et la pair-aidance Nouvelle-Aquitaine - 2024

CONCLUSION



“

**NOUS AVONS SEMÉ DES GRAINES:
COMMENT LES FAIRE POUSSER DANS
VOTRE JARDIN?**

1. Assurez-vous du portage institutionnel du travail pair au sein de votre structure. Vous pouvez vous appuyer sur les projets associatifs, de service de votre structure, le conseil de vie sociale, des usagers...
2. Veillez à sécuriser les financements du poste de travail pour éviter la précarisation du/ de la travailleur-se pair.
3. Accompagnez les équipes au changement de pratiques et à l'intégration de ce nouveau collègue. Vous pouvez mettre en place des actions de sensibilisation, formation.

Bien qu'impliquées dans le Fond d'animation des Réseaux de la FAS nationale, les FAS Bourgogne Franche-Comté, Hauts-de-France et Nouvelle-Aquitaine ne sont pas les seules fédérations du réseau à s'investir dans le déploiement et la promotion du travail pair.

Vous trouverez ci-dessous les coordonnées des personnes ressources par région.

HAUTS-DE-FRANCE

Emmie LEBRUN :
emmie.lebrun@federationsolidarite.org

Gaëlle RHUMEUR
gaelle.rhumeur@federationsolidarite.org

Charlène PETOT
charlene.petot@federationsolidarite.org

BOURGOGNE – FRANCHE-COMTÉ

Laëtitia BORGES
habitat-migrations@federationsolidarite-bfc.org

NOUVELLE-AQUITAINE

Valentine CHEVALIER
valentine.chevalier@federationsolidarite.org

REMERCIEMENTS

Les FAS Bourgogne Franche-Comté, Haut-de-France, et Nouvelle-Aquitaine tiennent à remercier tous les partenaires et financeurs qui nous ont apportés leur aide et soutien dans la réalisation de ce guide et des projets menés dans ce cadre :

- La Fédération des Acteurs de la Solidarité nationale, pour avoir soutenu financièrement le projet déposé par nos trois fédérations régionale pour déployer le travail pair en région;
- L'ARS Nouvelle Aquitaine & Bourgogne-Franche- Comté, pour avoir soutenu financièrement le projet mis en place dans ces régions;
- La DREETS Hauts-de-France, la Métropole Européenne de Lille, la Stratégie de lutte contre la pauvreté Hauts-de-France pour avoir soutenu le déploiement du projet en Hauts-de-France;
- Nos adhérents et les travailleur·se·s pair engagés dans ce projet, et qui nous ont permis de rédiger ce guide
- Les FAS régionales investies dans le déploiement du travail pair, qui nous ont permis d'être plus précis dans les recommandations et vigilances.



Fédération
des acteurs de
la solidarité

Fonds d'animation
du réseau

Travail pair : nous avons semé des graines



Fédération
des acteurs de
la solidarité

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ



Fédération
des acteurs de
la solidarité

HAUTS-DE-FRANCE



Fédération
des acteurs de
la solidarité

NOUVELLE-AQUITAINE

