



# E-réseau des employeurs conventionnés

## Handi-Pacte ARA

# La pair-aidance en pratique

12 septembre 2025



# Ordre du jour

---



**Mot d'introduction et actualités du FIPHFP  
par Guillaume Bonneville**

**La pair-aidance, un nouvel outil d'accompagnement  
par et pour les agents en situation de handicap**

**Prochain thème d'échanges : à vous de choisir !**

## Introduction et actualités

---



**Guillaume BONNEVILLE**  
Directeur territorial au handicap  
Auvergne-Rhône-Alpes  
FIPHFP

# A vos questions

---





# La pair-aidance, un nouvel outil d'accompagnement par et pour les agents en situation de handicap

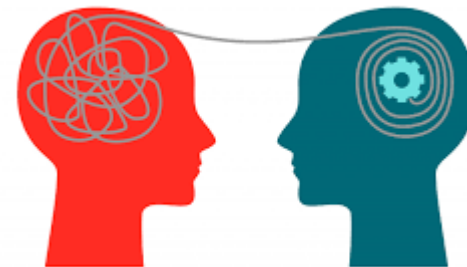
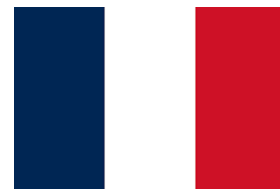


## DE QUOI PARLE T'ON ?

---

La **pair-aidance** désigne une forme d'accompagnement réalisée par des personnes ayant vécu une expérience similaire à celle de ceux qu'elles soutiennent.

Elle trouve son origine dans le soin :



# PAIR-AIDANCE EN EMPLOI POURQUOI?

---



Intégrée à l'environnement professionnel, la pair-aidance représente un levier :

- **De soutien à la personne** : par une écoute active, une reconnaissance du vécu, un accompagnement par les pairs pour surmonter l'isolement
- **De maintien dans l'emploi** : en apportant un regard différent sur les situations de handicap, favorisant des réponses plus adaptées
- **De prévention des risques psychosociaux** : en favorisant des environnements de travail davantage bienveillants et inclusifs
- **D'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)** en renforçant le climat de confiance et de soutien mutuel au sein des équipes.

# PAIR-AIDANCE EN EMPLOI POURQUOI?

---

## Les bénéfices pour le pair-aidé :

- S'autoriser à parler
- Ne pas rester seul.e
- Bénéficier d'un retour d'expérience
- ...

## Les bénéfices pour le pair-aidant :

- Valoriser son savoir-expérientiel
- Sensibiliser
- Développer ses qualités d'entraide, d'écoute
- ...

## Les bénéfices pour l'organisation :

- S'enrichir de la connaissance liée au vécu des agents en situation de handicap
- Faire alliance dans la recherche de solutions efficaces
- Valoriser de nouvelles formes d'entraide au sein de l'organisation, valoriser les collaborateurs et leurs savoirs expérientiels, ainsi que la volonté qu'ils ont d'aider autrui



# LA PAIR AIDANCE COMMENT ?

---

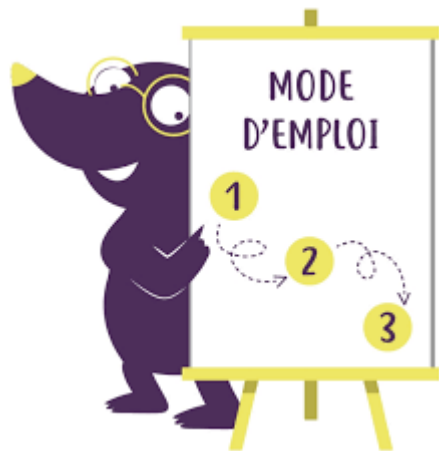
La pair-aidance **s'inscrit dans une stratégie globale de maintien dans l'emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle et/ou d'une politique handicap.**



Elle repose sur une reconnaissance institutionnelle, un cadre structurant et une coopération entre pairs-aidants, acteurs RH, référents handicap, services de santé au travail et encadrants **SI ON VEUT QU'ELLE FONCTIONNE.**

# PAIR-AIDANCE EN EMPLOI COMMENT ?

---



Mettre en place la pair-aidance en santé mentale implique de se questionner :

- **sur le modèle de pair-aidance avec la répercussion sur les missions du pair-aidant :**
  - binôme constitué, groupe collectif ouvert, permanence à mobiliser...
  - intervention sur des temps de sensibilisation,
  - intervention dans les comités de maintien dans l'emploi...
- **Sur le choix du/des pair-aidants :**
  - interne/externe,
  - critères de sélection,
  - formalisation de la fiche de mission et temps dédié,
  - besoin spécifique en formation, supervision, travail pluridisciplinaire...

# PAIR-AIDANCE EN EMPLOI POUR QUI?

---



## Les critères de participation :

- **Pair-aidant** : expérience vécue, capacité de recul, motivation à transmettre, compétences relationnelles, écoute, disponibilité, formation éventuelle
- **Pair-aidé** : volontariat, acceptation d'une relation horizontale, besoins exprimés, capacité à rentrer dans une relation de confiance
- **Organisation** : clarté du dispositif, reconnaissance institutionnelle, formation / accompagnement du pair-aidant, confidentialité, suivi/évaluation du dispositif et ajustement si besoin



## L'exemple de la Ville de Paris

Mélanie DUVAL

Chargée de mission handicap et process RH

Mission égalité professionnelle et inclusion

Direction des Ressources Humaines



**À vos questions !**



# Les ressources disponibles

## Les guides et outils

**RÉTROSPECTIVE HISTORIQUE**  
Des années 90 à nos jours

1993	2001-2005	2007	2011	2012	2014	2021
Création du <b>groupement français</b> des personnes handicapées (GFPH), qui promeut la <b>personnalisation</b> .	Le programme de <b>mobilité de santé</b> porté par l'IMEA.	ère expérience d' <b>entraide de pairs</b> et santé mentale avec l'équipe <b>MARSS</b> .	Expérimentation <b>internationale</b> du programme <b>Un-Chez-Soi d'Abord</b> qui intègre des <b>pairs</b> .	Création de programmes de <b>ressources de pairs</b> par le <b>CCOMO</b> .	Dispositif <b>"Une Réponse accompagnée pour tous"</b> - Art 3 - Soutien par les <b>pairs</b> .	Lancement du <b>projet SPaP</b> "Encadrement et Participation de personnes avec <b>disability</b> ".

**Indicarr**

**Guide pour expérimenter la pair-aidance entre agent.e.s en situation de handicap au sein de son administration**

**FICHE OUTIL**

**Définition du cadre du projet**

Vous venez proposer d'expérimenter une série de questions qui doivent vous permettre de préciser les contours, les objectifs et les résultats attendus de l'accompagnement sur le site.

➤ Si vous devez lier les 5 principales problématiques et les 8 éléments positifs, comment le caractère de **co-actif** en situation de handicap au sein de votre administration, se voit...

**Problématiques :**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**Éléments positifs :**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Fiche Outil #1



**Quels thèmes traités  
pour le prochain e-club ?**

**MERCI DE VOTRE PARTICIPATION**