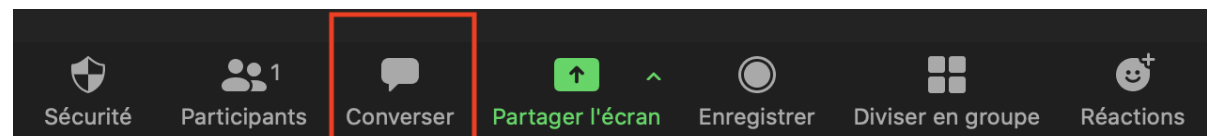
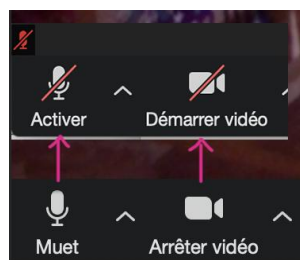


Webinaire sur la pair-aidance

Jeudi 23 avril 2026
10h30 à 12h
Handi Pacte Normandie

Merci de couper votre micro et votre caméra...





Au programme

- 1) Cadre général de la pair-aidance
- 2) La pair-aidance : contenu, objectifs, missions principales
Eva Mazur Médiatrice de Santé
- 3) Présentation Club-house
Jean-Christophe Bouchez, Clubhouse de Rouen
- 4) Mettre en place un dispositif de pair-aidance dans la Fonction publique

1) Cadre général de la pair-aidance



- ▶ La pair-aidance trouve ses origines **en France** dans les mouvements de **réhabilitation psychosociale et de défense des droits des usagers** de la santé mentale.
- ▶ Elle s'est développée progressivement **à partir des années 2000**, inspirée par des pratiques similaires observées dans d'autres pays, notamment **les États-Unis et le Canada**, où la pair-aidance est bien établie depuis plusieurs décennies.
- ▶ Elle a été initialement promue par des **associations de patients et de familles**, ainsi que par des **professionnels de la santé mentale** convaincus de l'importance de l'expérience vécue dans le processus d'établissement.
- ▶ La pair-aidance vise à :
 - Redonner** l'espoir aux personnes accompagnées.
 - Soutenir** ces dernières dans la reprise de pouvoir sur leur vie («**empowerment**»).
 - Participer** à réduire la stigmatisation par le témoignage.

Dates clés de la Pair-aidance en France

La pair-aidance en France a connu une évolution significative, passant d'initiatives isolées à une reconnaissance institutionnelle.

2001-2005

Premiers Programmes

L'Institut de Médecine et d'Épidémiologie Appliquée (IMEA) lance un programme de formation à la pair-aidance, marquant le début d'une initiative prometteuse.

2005

Loi Handicap

La Loi Handicap ouvre de nouvelles opportunités pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap, incluant la pair-aidance.

2007

Premiers Pairs

Le Mouvement et Action pour le Rétablissement Sanitaire et Sociale (MARSS) à Marseille embauche des pairs en santé mentale, ouvrant la voie à une reconnaissance professionnelle.

2009

Création des GEM

La création des Groupes d'Entraide Mutuelle (GEM) offre un espace d'entraide et de rencontre pour les personnes en situation de handicap psychique.

2011

Programme "Un chez-soi d'abord"

Le programme "Un chez-soi d'abord" intègre des pairs-aidants pour accompagner les personnes sans-abri souffrant de troubles psychiques.

2012

Médiateurs Santé-Pairs (MSP)

Le Centre Collaborateur de l'OMS de Lille a lancé une expérimentation de Médiateurs Santé-Pairs (MSP) dans trois régions pilotes, avec 30 participants, alternant formation universitaire et travail en psychiatrie.

2016

Programme "Pair émulation"

Mis en place par l'Union Nationale de Familles et Amis de Personnes Malades et/ou Handicapées Psychiques (UNAFAM). Ce programme vise à former des pairs-aidants pour soutenir les familles et les personnes concernées.

2017

Mention MSP en Licence

Licence en Sciences Sanitaires et Sociales à l'Université Bobigny Paris 13. Trente-cinq postes MSP ont été créés dans six régions. La formation continue, avec une septième promotion prévue en 2025.

2019

Diplôme Universitaire (DU) "Médiateurs de Santé-Pairs"

À l'Université Paris 13, ce diplôme vise à former des pairs-aidants professionnels pour travailler dans les structures de santé mentale.

2020

Compétence professionnelle

La pair-aidance est reconnue comme une compétence professionnelle dans le référentiel de compétences des métiers de la santé mentale, soulignant son importance croissante dans le secteur.

2022

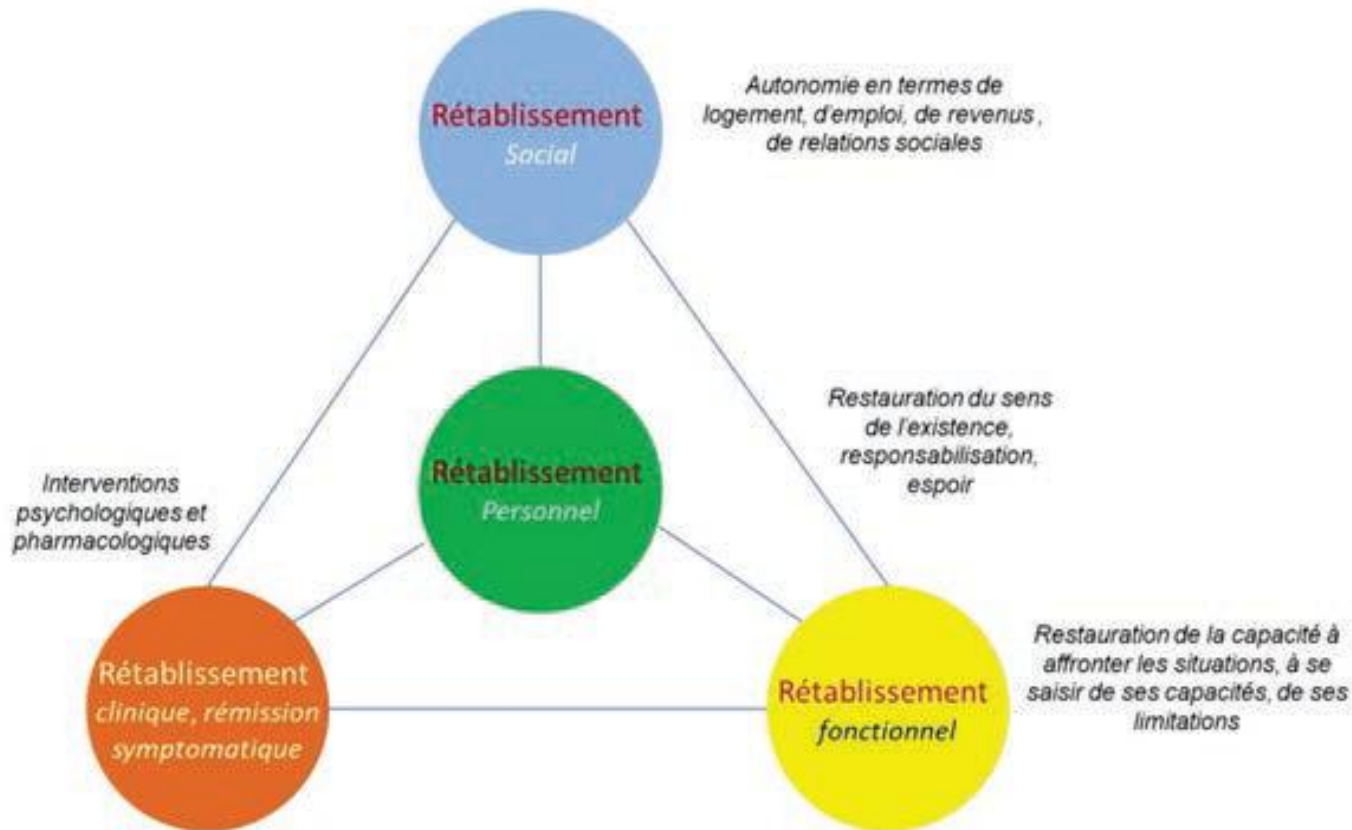
Licence professionnelle "Médiateurs de Santé-Pairs" MSP

Une nouvelle licence professionnelle MSP a débuté à l'Université de Bordeaux.

2024

Recommandations de la Haute Autorité de Santé (HAS)

Publication de la fiche de bonnes pratiques « Développer le recours aux pairs-aidants : Grande précarité et troubles psychiques le terme », dans cette fiche **les pairs-aidants sont définis comme** « des personnes ayant été confrontées à des situations particulières de vie (troubles psychiques, parcours de migration, sans-abrisme) associées à un vécu douloureux et souvent stigmatisés socialement, et qui participent aux interventions sanitaires et sociales (soins, accompagnement, mise en place d'interventions, formation des professionnels...) en se fondant sur ce savoir expérientiel. Il s'agit d'une intervention bénévole ou d'un poste salarié (par la structure ou par une plateforme qui met à disposition des intervenants). Les champs d'intervention sont très divers : psychiatrie et santé mentale, addictologie, dispositifs d'accueil, hébergement, insertion, parcours d'exil... »



N Franck 2017 adapté de Van der Stel, 2012

- Le processus de rétablissement peut s'articuler totalement, ou en partie, autour de 3 dimensions:
- **Clinique** (rémission symptomatique).
 - **Sociale** (autonomie en termes de logement, d'emploi, de revenus, de relations sociales).
 - **Fonctionnelle** (restauration de la capacité à affronter des situations en connaissance de ses forces et de ses limites).



► La pair-aidance professionnelle est :

Une **forme d'entraide** qui met en lien des personnes ayant un parcours de rétablissement avec d'autres ayant des **expériences similaires** et un besoin d'accompagnement.

Elle nécessite des **formations complémentaires** plus ou moins spécifiques.

La **professionnalisation** devient une opportunité d'emploi pour les personnes concernées.

Dans ces cas, la pair-aidance peut devenir **travail pair rémunéré**.

La pair-aidance est une **innovation sociale** dans le domaine de l'accompagnement.



2) Pair-aidance : contenu, objectifs principaux, missions

Eva Mazur

Médiatrice de Santé Pair.e

Cheffe de pôle adjointe - Pôle des usagers



Des questions centrales :

- Qu'est-ce qui caractérise la pair-aidance ?
- Existe-t-il des invariants ?
- Une "colonne vertébrale" commune ?

→ Un concept **multiforme, en construction**

Définition de référence :

Le pair-aidant est un membre du personnel qui divulgue avoir vécu un trouble psychique et mobilise son expérience pour soutenir d'autres personnes.

Objectifs :

- redonner de l'espoir
- favoriser l'identification
- apporter soutien et information



2) Pair-aidance : contenu, objectifs principaux, missions



D'où vient la pair-aidance ?

- Mouvements d'entraide (AA, Clubhouse...)
- Groupes de self-help (années 40)
- Lutttes contre les discriminations

→ Une pratique née **hors institutions**

La pair-aidance, ce n'est pas que de « l'entraide »:

Elle interroge :

- la norme
- les rapports de pouvoir
- la place des minorités

Elle valorise :

- les savoirs invisibilisés
- les récits d'expérience

Une transformation des pratiques

- Droits des personnes
- Démocratie sanitaire
- Patient acteur

En psychiatrie :

→ lien fort avec le **rétablissement**



2) Pair-aidance : contenu, objectifs principaux, missions



La pair-aidance, c'est :

- Une entraide entre personnes
- Se reconnaissant dans une expérience commune

Exemples :

- maladie
- précarité
- violences
- addictions

Une richesse... et un risque

- Diversité des pratiques
- Multiplicité des profils

⚠ Risques :

- dilution
- confusion
- “fourre-tout”

Une colonne vertébrale possible :

- 1) Reconnaissance mutuelle
- 2) Résonance
- 3) Savoirs expérientiels
- 4) Dévoilement de soi



2) Pair-aidance : contenu, objectifs principaux, missions

Au plus près des personnes

Objectifs principaux :

- Rompre l'isolement
- Un levier de rétablissement
- Un espoir incarné
- Restaurer le pouvoir d'agir
- Donner du sens

Échelle institutionnelle

Objectifs principaux :

- Transformer les pratiques soignantes
- Rééquilibrer les savoirs

Échelle sociétale

Objectifs principaux :

- Lutter contre la stigmatisation
- Faire évoluer les normes sociales sur la notion de « vulnérabilité »
- Redonner une place publique/politique à des narrations souvent invisibilisées



Vers la professionnalisation et des missions qui se structurent

La professionnalisation est récente :

≈ 15 ans

2012 : programme MSP (CCOMS)

≈ 30 structures expérimentales

⚠ Des débuts contrastés :

- méconnaissance
- résistances
- ajustements

Ce que change la professionnalisation

La professionnalisation implique :

- reconnaissance de compétences
- définition de missions
- construction d'un référentiel

intégration dans les équipes

==> Passage « entraide informelle » à métier structuré

Les revendications

Ce que demandent les pairs-aidants :

- une place claire
- une légitimité reconnue
- des conditions de travail stables
- reconnaissance du savoir expérientiel

==> Être reconnu comme **professionnels à part entière**

Les missions d'un pair-aidant :

Variet en fonction des structures, des projets de service, des compétences du pair-aidant, de ses motivations, des espaces qu'on lui donne etc.

Exemples : accompagnement individuel/collectif, réunions d'équipe, promouvoir le rétablissement ; missions de formation et de sensibilisation ; rôle institutionnel etc.





La pair-aidance au CLUBHOUSE



Qu'est-ce qu'un CLUBHOUSE ?

Jean-Christophe Bouchez

Un lieu non-médicalisé où les personnes avec un trouble psychique peuvent s'investir pour leur rétablissement.

Une passerelle entre les soins et la vie active avec pour objectifs

:

la réinsertion sociale

l'accès à l'emploi

la lutte contre la stigmatisation

Un modèle nord-américain présent dans 32 pays basé sur :

- l'auto-détermination
- le faire ensemble
- un accompagnement collectif et individuel
- la pair-aidance



Comment s'articule la pair-aidance dans un CLUBHOUSE ?

Un élément central axé sur :

- l'entraide entre membres
- le partage d'expérience
- un soutien quotidien

Le rôle concret des pairs :

- accueillir les nouveaux membres
- encourager la participation
- transmettre des stratégies de vie
- créer un climat de confiance

Ce qu'il faut retenir :

Chacun peut être aidant et aidé.

La journée de travail organisé

Activités de fonctionnement (le "travail-jour") servant à la gestion du lieu

Activités liées à l'emploi

Activités de pair-aidance et soutien

Activités sociales et créatives

Activités de développement personnel

Les activités d'un Clubhouse tournent autour de :

- travailler ensemble
- s'entraider
- retrouver une vie sociale et professionnelle

Ce qu'il faut retenir

Des activités utiles et concrètes.

Les membres sont acteurs, pas patients.

La pair-aidance est présente partout, pas seulement en groupe.

4) Mettre en place un dispositif de pair-aidance dans la Fonction publique

► Prérequis et conditions de réussite

La réussite d'un dispositif de pair-aidance repose avant tout sur **l'engagement collectif de l'organisation**, plutôt que sur l'initiative individuelle d'un agent.

Pour qu'un pair-aidant puisse exercer sa mission dans de bonnes conditions, plusieurs conditions doivent être réunies :

un soutien institutionnel affirmé, exprimé par la direction ou les responsables RH, qui reconnaissent la pair-aidance comme un levier légitime de qualité de vie au travail et d'inclusion (note interne, courrier de la direction, inscription dans un projet stratégique RH ou santé),

une intégration du dispositif dans les politiques RH, handicap et QVCT afin qu'il soit reconnu, soutenu et coordonné avec les autres actions existantes,

une mobilisation du référent handicap qui joue un rôle central de repérage, d'accompagnement et de coordination avec les autres acteurs internes.



► Le rôle du référent handicap comme facilitateur du dispositif

Le référent handicap est souvent **le point d'ancrage naturel** du dispositif de pair-aidance, en lien avec la DRH, les services de prévention et les acteurs sociaux. Son rôle est important à plusieurs niveaux :

mobiliser les parties prenantes et **porter le projet au sein de l'organisation,**

participer au repérage et à l'accompagnement des **futurs pair-aidants,**

sécuriser le cadre d'intervention (formation, supervision, reconnaissance, fiche de fonction...),

veiller à l'articulation **avec les dispositifs existants** (aménagement de poste, aides mobilisables...),

accompagner le retour d'expérience et l'évaluation du dispositif.



► Reconnaissance et valorisation du rôle

Pour garantir l'efficacité et la pérennité du dispositif, il est essentiel que le rôle du pair-aidant soit **pleinement reconnu**, à plusieurs niveaux :

temps de mission identifié et intégré au temps de travail,

accès aux formations et aux supervisions sur le temps de travail,

reconnaissance institutionnelle : lettre de mission, participation aux réunions RH, mention dans les projets d'établissement ou les rapports annuels,

communications internes pour faire connaître la fonction et ses modalités,

possibilités d'évolution ou de reconnaissance dans les entretiens professionnels de la mission.



► **Étapes clés de mise en œuvre d'un dispositif de pair-aidance interne**

Étape 1 : **Sensibiliser et mobiliser** l'administration et les agents

Étape 2 : **Identifier et recruter** les pairs-aidants

Étape 3 : **Définir un cadre éthique** et professionnel

Étape 4 : **Former** les pairs-aidants

Étape 5 : **Organiser** la supervision et le suivi des pairs-aidants

Étape 6 : **Évaluer** l'impact et ajuster le dispositif



► Ville de Paris – Projet Indicarr’ et expérimentation de la pair-aidance (2020–2021), co-financé par le FIPHFP

Depuis 2020, la Ville de Paris expérimente la pair-aidance sur le temps de travail dans plusieurs directions (finances et achats, urbanisme, espaces verts, ressources humaines). Des agents en situation de handicap ou de reconversion se retrouvent pour partager leurs expériences vécues en lien avec le handicap au travail et trouver ensemble des solutions.

Les échanges entre pairs portent sur des thématiques variées comme :

- Parler de son handicap au travail
- Echanger des avis pratiques sur les aménagements de poste
- Partager des expériences sur la mobilité, les concours, les formations
- Trouver un appui et une écoute en cas de difficulté, d’isolement ou de souffrance au travail

Résultats :

- Forte adhésion des participants
- Remontée de situations problématiques via les référentes handicap
- Valorisation du rôle des pairs-aidants dans le soutien et la prévention

La Ville poursuit l’expérimentation de ces dispositifs qui sont plébiscités tant par les agents participants que par les référentes handicap des directions concernées.



► Ministère de la Transition écologique – Projet Les Uns Visibles (2021)

Lancé dans le cadre de la Fabrique RH, Les Uns Visibles est un projet porté par une communauté professionnelle inclusive d'agents publics en situation de handicap, issus de plusieurs administrations.

Objectifs :

- Créer un réseau de pairs, transversal, ouvert et co-construit
- Valoriser les expériences individuelles et collectives
- Soutenir les parcours professionnels par le partage et l'écoute

La démarche a intégré :

- un panel d'agents RH pour concevoir le programme
- une session pilote avec des agents en situation de handicap
- des ateliers mensuels en visioconférence, autour de thématiques comme « Parler de son handicap » ou « Être acteur de son parcours professionnel »
- du co-développement

Le projet expérimental a perduré presque 2 ans jusqu'au départ des acteurs RH et en l'absence d'institutionnalisation.



► GHU Paris Psychiatrie & Neurosciences – Pair-aidance entre agents (depuis 2021)

Le GHU Paris a mis en place un dispositif de pair-aidance interne à destination de ses propres agents, en complément de ses actions de prévention des risques psychosociaux et de maintien en emploi.

Des agents en situation de handicap psychique, en rétablissement, sont mobilisés comme pairs-aidants, après une formation spécifique. Ils interviennent en lien avec la médecine du travail, les ressources humaines et le référent handicap, notamment pour soutenir le retour en poste après un arrêt de longue durée.

Les actions mises en place incluent :

- des temps d'écoute individuels entre pairs, sur la base du volontariat
- une supervision régulière des pairs-aidants
- une articulation formalisée avec les services internes

Résultats observés :

- amélioration du vécu du retour au travail pour les agents concernés
- renforcement du climat de confiance autour des troubles psychiques
- diminution des reprises de poste échouées ou retardées

Ce dispositif s'inscrit dans une politique plus large de qualité de vie au travail et de reconnaissance des savoirs issus de l'expérience au sein du GHU.



Guide pair-aidance du FIPHP



Fonds pour l'insertion
des personnes handicapées
dans la Fonction publique

Guide pratique de la pair-aidance en santé mentale

Guide pratique de la pair-aidance
en santé mentale
Fonction publique :
accompagner et soutenir
les agents en situation
de handicap du fait
de troubles psychiques



Bonne fin de journée !



Carène GUILLEMET, Directrice Territorial au Handicap FIPHFP Normandie

Carene.Guillemet@caissedesdepots.fr



Daniel BARDOU, Coordinateur Handi Pacte Normandie

daniel.bardou2@wanadoo.fr

