

Déploiement du travail pair à Toulouse

Diagnostic multisectoriel :
social, médico-social, et sanitaire



Membres du Groupe de Travail

- **Professionnel.le.s,
dont travailleur.euses
pair.es**
- **Représentant.e.s de
personnes accompagnées**

➔ **issus de différentes
institutions ayant la volonté
de développer l'inclusion des
travailleurs pairs dans les
équipes pluri-
professionnelles**



Anne-Lyse Delvaux



Audrey Roquefort

Claire Garcia et Mélanie Roumeguère



Clarisse Davy, David Baudry, Marie-Laure Senat,
Maud Danaïs, Nicolas Trujillo,
Régis Barbau, Stéphane Murat, Vincent Lézac

Céline Libine, Odet Godefroy



Le Conseil Régional
des Personnes Accueillies / Accompagnées
OCCITANIE

Emmanuel Gallet

Fabienne Ragain-Gire



Gina Luna et Virginie Matteoni

Karine Auzanneau, Lucie Bonneviale

Marie Donius



Contexte

Question du Travail Pair au centre des préoccupations de plusieurs acteurs à Toulouse

Décembre 2022 : réunion de sensibilisation à l'intégration des TP dans les équipes pluriprofessionnelles



A partir de 2023 : groupe de travail pluriel pour développer un outil territorial répondant aux besoins des structures sociales, médicosociales et sanitaires souhaitant développer le TP, et des TP eux-mêmes

En préambule : éléments de définition

Suite à une expérience de vie (parcours en psychiatrie, parcours de rue, de prostitution, situation d'exil, de handicap, de maladie chronique, etc.), **le travail pair implique un recul transformé en savoir expérientiel, une posture professionnelle au sein d'équipes pluridisciplinaires.**

La pair-aidance favorise l'espoir d'un mieux-être, soutient le rétablissement et le pouvoir d'agir des personnes accompagnées.

Pair-aidance - entraide informelle et bénévole entre pairs

- essentielle dans différents contextes la favorisant (GEM, groupes de parole, etc.)

Travail Pair (TP) - recul nécessaire et travail de transformation de l'expérience de vie dans un but professionnel

C'est bien cette modalité de pair-aidance salariée qui fait l'objet de nos travaux

Objectifs du diagnostic

Faire un état des lieux des pratiques de Travail Pair existantes sur le territoire

Définir le niveau d'intérêt des organisations concernant ces nouveaux métiers

Inclure la vision d'un maximum d'acteurs pour le développement potentiel d'un outil d'appui au développement du TP sur le territoire

Définir les « vents porteurs » et les « vents contraires » à ce développement

Inventorier les ressources mutualisables sur le territoire

Comparer les plateformes existantes sur d'autres territoires

Méthodologie

Choix de 3 secteurs spécifiques:

- Accueil Hébergement Insertion (AHI), pour le social
- Addictologie, pour le médico-social
- Santé mentale, pour le sanitaire

Enquête qualitative (entretiens semi-directifs auprès de 10 directions avec expérience TP : 4 AHI, 3 addicto, 3 santé mentale)

Enquête quantitative (formulaire en ligne envoyé à 106 organisations, 2 relances)

Analyse comparative de plateformes existantes (critères : année de création, territoire, structure porteuse, financeur(s), budget, objet du dispositif, mode de gouvernance, participants, nombre d'emplois temps plein, besoins repérés des structures et des TP, missions/actions)

Résultats – Enquête quantitative

17
réponses
relevant
des
champs
concernés
(dont 14
du social)

- 15 connaissent le TP
- 8 ont déjà collaboré avec des pairs-aidants bénévoles
- 6 ont déjà eu recours à un TP
- dont **5 ont un TP en poste.**

82% des répondants
estiment que le recrutement
d'un TP représente une plus-
value

1 structure sur 2 n'ayant pas
de TP envisagent d'intégrer
un TP au sein de leur équipe

Résultats – Enquête quantitative

Plus-
values
repérées
du TP :

- Apport de Savoir Expérientiel
- Espoir du rétablissement possible
- Mise en confiance des usagers + visée insertion/santé
- Parole pertinente / autre discours complémentaire
- Enrichissement expérience / renforcement liens communautaires autour difficultés spécifiques
- Aide gestion situation complexe permettant éviter mesures coercition
- Interrogation des places de chacun.e & posture, nouveau regard sur fonctionnements
- Participation rédaction directives conjointes en psychiatrie

Résultats - Enquête quantitative

Freins repérés à l'intégration de TP dans la structure

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4

1 = pas du tout important

4 = très important

L'absence de financement / le manque de connaissance sur les possibilités de financements pour recruter ce type de poste



La méconnaissance des formations existantes pour soutenir les travailleur.euses pair.es dans leurs missions



Le manque d'outillage pour l'intégration du/de la travailleur.euse pair.e dans l'équipe et le travail au quotidien



Le manque de connaissances sur le travail pair (rôle, place/ positionnement, profils, missions, etc.)



La difficulté à identifier un vivier de candidats pour ce type de poste



Le manque d'outillage pour le processus de recrutement (définition de la fiche de poste, du profil de poste, conduite de...



La réticence des équipes à accueillir un.e travailleur.euse pair.e (représentations négatives, questionnements, réserves, inquiétud...



Le manque de retours d'expériences de ce type de pratiques



Des blocages au niveau des instances de gouvernance



La difficulté à identifier les besoins sur lesquels pourraient intervenir un.e travailleur.euse pair.e au sein de la structure (en...



Des interrogations sur le profil des personnes à recruter sur ce type de poste



Le manque de stabilité de l'équipe (turn-over, postes vacants...)



100%

0%

100%

Résultats Enquête qualitative

- **Entretiens auprès de 10 structures ayant eu recours au travail pair :** UCSD, Clémence Isaure, AIDES, GAF, Home, Caritas, Arpade, Case Santé, Goudouli, Grisélidis
- **Contexte d'embauche divers :**
 - Structures "pionnières" : santé communautaire / personnes concernées associées
 - Structures institutionalisant le travail pair dans leur cahier des charges
 - Expérimentations
- **Financements globaux :**

ONDAM

ARS Occ

DDETS
Tlse Métropole

Mesures
d'expérimentation
AMI

Résultats Quali – Recrutement

Fiche de poste

- Diplôme non exigé / Savoir-être prioritaire
- Bouche à oreille / Offre diffusée au sein du réseau
- "Pionniers" : pas de fiche "TP" spécifique (intitulé lié à la fonction)
- "Autres" : réflexions du réseau national

Profil de poste variable

- "Pionniers" : identique aux autres pro ou adapté au profil
- "Autres" : mi-temps le plus souvent
- Expé : binôme TP / Travailleur social

Entretien d'embauche

- Similarité aux autres pro.
- Aptitudes relationnelles
- Evaluation des risques
- Distance // à son propre parcours
- Question autour du dévoilement

Résultats Quali – Atouts du travail pair

Dans la dynamique d'équipe/institutionnelle

- Participe à la pluralité des réponses apportées
- Changement de regard et de discours sur les personnes accompagnées (déstigmatisation)
- Témoignages singulier dans l'analyse de pratique

Dans l'accompagnement des personnes

- Illustration du rétablissement
- Identification mutuelle / lien de confiance
- Limites posées de façon différente
- Repérage signaux faibles

Résultats Quali

Freins / Difficultés

- Impréparation des équipes
- Sous-évaluation de la vulnérabilité
- Périmètre d'intervention parfois flou

Résultats Quali – Conditions de réussite

Préparation de l'institution

- Penser le projet / les postes avec les personnes concernées
- Travail sur la projection

Préparation des équipes

- Formation / Immersion
- Clarification quant au sens / missions spécifiques dans l'organisation / limites

Facilitation pour les TP

- Reconnaissance / Valorisation égale aux autres travailleurs
- Rencontres entre pairs
- Adaptations si besoin (temps de travail...)
- Supervision / analyse des pratiques +++

Résultats – Besoins identifiés

Enquête quantitative

- Soutien financier pour salarier TP
- Soutien au chgmt du modèle organisationnel
- Soutien dans le processus de recrutement
- Renforcement des connaissances et des partages d'expérience autour du TP

Enquête qualitative

- Soutien et partage d'expérience
- Préparation des équipes
- Indifférenciation
- Analyses des pratiques pour les TP
- Statut : Code ROME, convention collective

PAUSE

Retour d'expérience SIAO 34

- *Lila Ruiz de Somocurcio, Chargée de développement Travail Pair - Secteur AHI, SIAO 34*

Mission Travail Pair AHI 34



Développement Travail Pair Secteur AHI 34

Diagnostic
Pratiques TP AHI 34

Accompagnement
Employeur

Promotion
Travail Pair

Accompagnement
Travailleur Pair

Formation
Travailleurs sociaux
& Travailleurs pairs

Comité de Pilotage

SIAO 34
Veille Sociale

Un Chez Soi d'Abord

SIAO 34
Plateforme LDA

Toits du Cœur

FAS Occitanie

Adages Regain

CRPA Occitanie

CSAPA UTTD

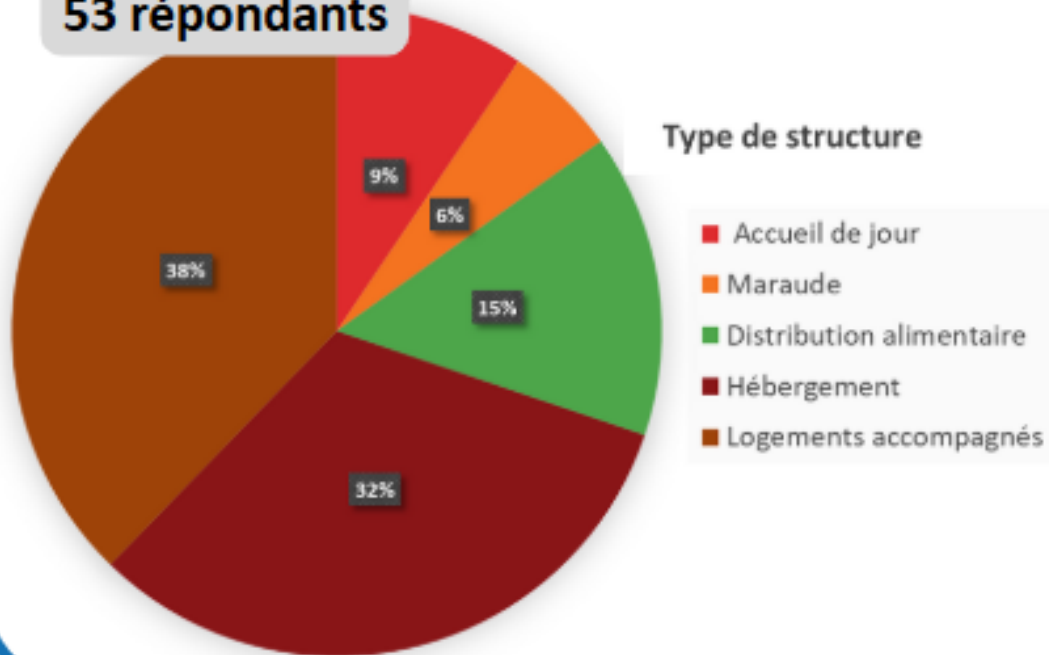
CAARUD RLR & Axess

IRTS Montpellier

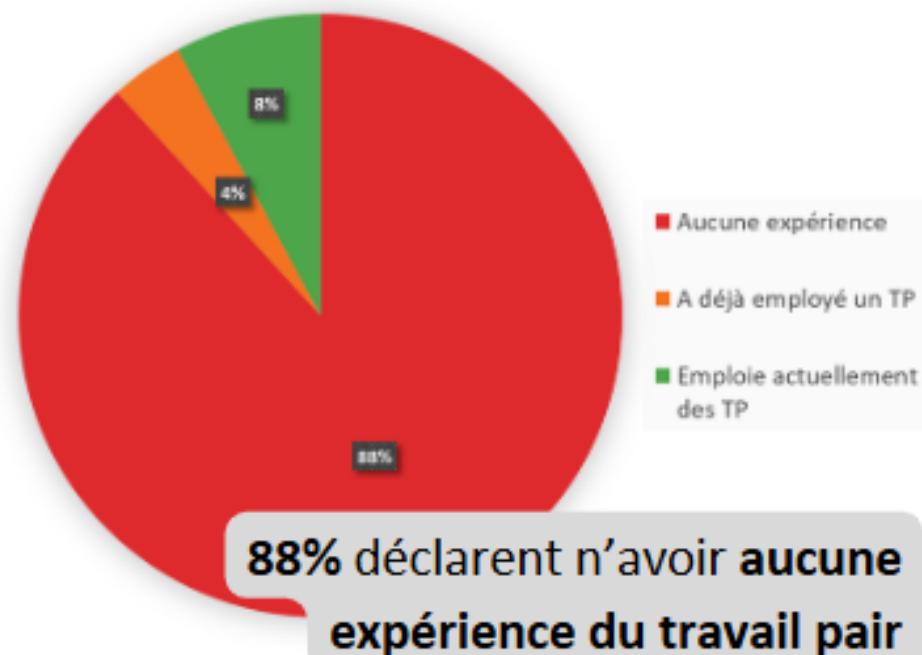
CEMEA Montpellier

Diagnostic - Méthodologie

157 structures AHI interrogées
53 répondants



Expérience Travail Pair



18 entretiens semi directifs individuels

5 Directions

7 Travailleurs pairs

4 Collaborateurs

Diagnostic réalisé
de mai à juillet 2024

Diagnostic – Travailleurs Pairs 34

Apports spécifiques

Les travailleurs pairs apportent des savoir-faire et savoir-être complémentaires aux compétences des travailleurs sociaux



Porte parole



Aide au rétablissement



Vecteur d'espoir



Créateur de lien

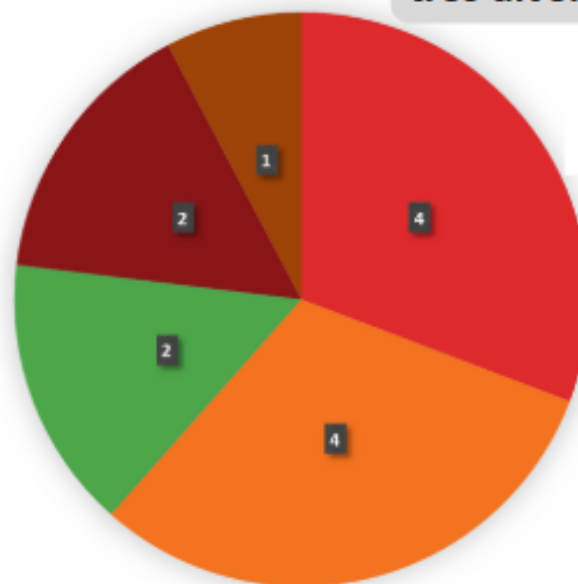


Traducteur

Seul 20% d'entre eux ont reçu une **formation spécifique Travail Pair** mais tous sont formés sur leur mission spécifique (RDR, Aller Vers, accompagnement de la rue au logement...)



Les travailleurs pairs 34 occupent des **fonctions très diverses**, mobilisant plus ou moins leur savoir expérientiel.



Fonction principale

- Médiateur Santé Pair
- Animateur de prévention
- Intervenant social
- Veilleur de nuit
- Interprète

90% sont embauchés en **CDI ou CDD**, à temps plein ou temps partiel suivant leurs besoins et ceux de leur structure d'accueil



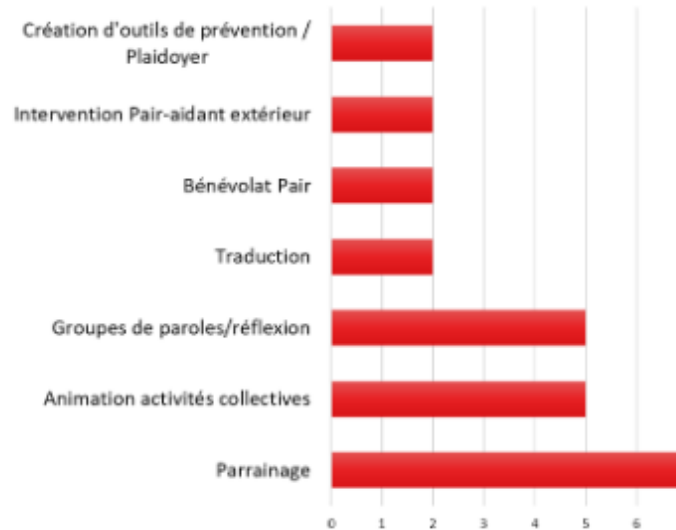
Diagnostic - Leviers

Peu d'expérience de travail pair mais une **vision positive** de cette nouvelle pratique du travail social

Avantages du travail pair



Pratiques de pair-aidance



Et des pratiques de **pair-aidance** nombreuses déjà existantes au sein des structures interrogées

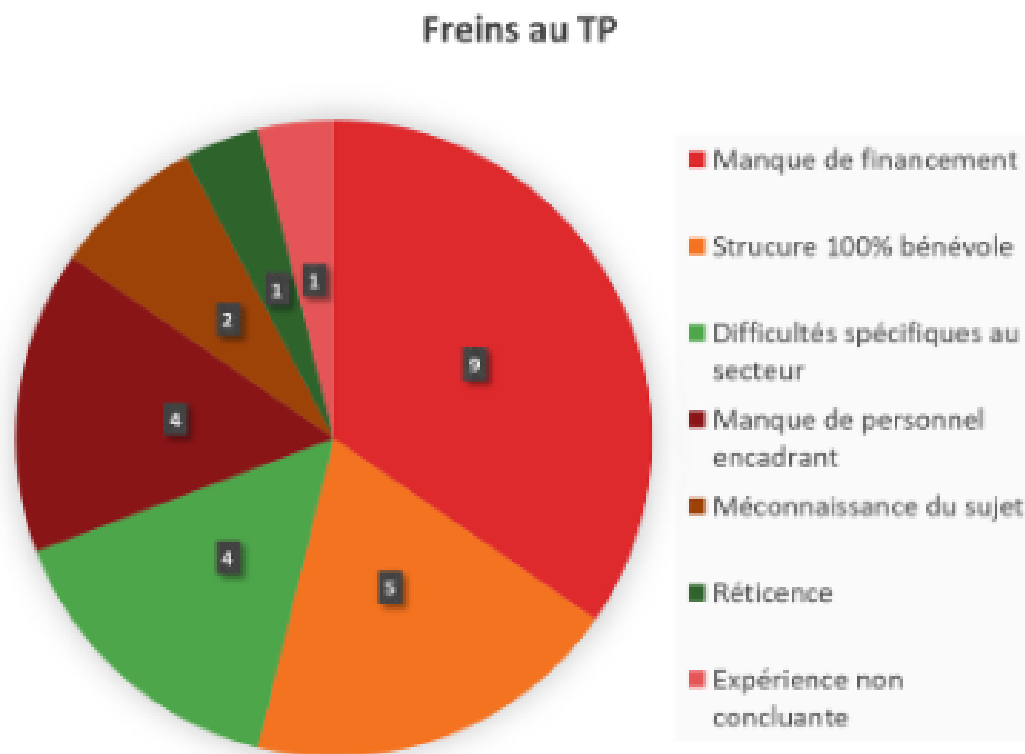


60% des structures sont intéressés par **plus d'informations** sur le travail pair

4 structures déclarent envisager une embauche de travailleurs pairs d'ici à la fin 2025.

Diagnostic - Freins

Des freins au développement du travail pair sont bien identifiés dont le principal reste le **manque de financement** disponible.



Sur les 4 structures envisageant une embauche, **seule 1 à la capacité financière** pour mettre en œuvre le projet.

Une embauche a toutefois pu être effectuée fin 2024 grâce à un financement **DDETS/ARS/Ville** sur un projet au sein des ACM.

Perspectives

8 futurs TP rencontrés / **3 candidatures** publiées
1 embauche en cours d'accompagnement

Accompagnement

Formation

IRTS Montpellier

- Interventions ponctuelles auprès des étudiants
- Construction d'un module de formation mixte TP / TS dans le cadre des parcours optionnels d'approfondissement

CEMEA Montpellier

- Introduction au travail pair dans l'ensemble des formations proposées (social, médico-social & animation)

Promotion

Avec le soutien du Pacte des Solidarités

L'Institut Régional du Travail Social (IRTS) et le Service Intégré d'Accueil et d'Orientation de l'Hérault (SIAO34) vous invitent à participer à un temps d'échanges autour de la question:

Travail Pair, l'avenir du travail social?

Le jeudi 06 février 2025
de 14h à 17h

Institut Régional du Travail Social
1011 rue Pont Lavérune, 34070 Montpellier

Venez échanger avec des travailleurs pairs et leurs collaborateurs pour questionner les enjeux de l'émergence du travail pair dans l'action sociale.

Résultats – Analyse comparative de plateformes existantes

- 4 plateformes comparées (dont 1 en Occitanie) :
 - ✓ ESPER PRO (Marseille)
 - ✓ LA CASE (Bordeaux)
 - ✓ Plateforme développement du travail pair AURA
 - ✓ COPS Occitanie

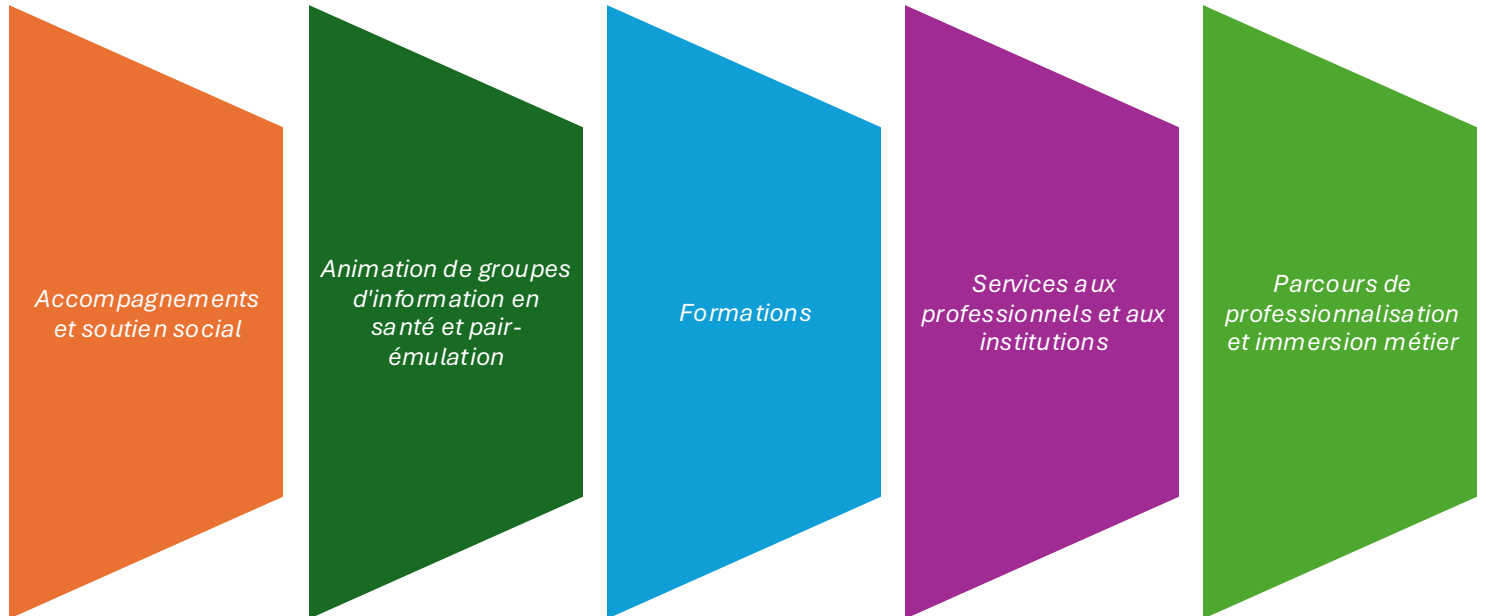
Plateforme Territoriale de Pairs Ressource - Esper Pro



- **Date de création** : Décembre 2019
- **Territoire** : région Provence Alpes Côte d'azur
- **Porteur** : Association Esper Pro
- **9 salariés + 15 bénévoles (4 etp)**



- 10 structures partenaires conventionnées
- 1000 professionnels formés en 2021
- 30 MP accompagnés dans accès et maintien emploi
- 14 MP professionnalisés par bénévolat



ARS PACA



Ressources liées à l'activité: mises à disposition et formations

Pôle ressource territorial: LA CASE Bordeaux



- **Date de création** : 2022
- **Territoire** : Gironde (extension 64 + 17 prévue)



- **Porteur** : LA CASE
- **Salarié 0,5 ETP poste centré sur le développement**



Accompagner et soutenir le déploiement de la médiation en santé par les pairs sur le territoire

§ Informer et sensibiliser : Veille documentaire, Plaidoyer, Communication / Sensibilisation

§ Accompagner : Médiation en Santé Pair, Groupe Cadres, Groupe de travail formation, Groupe de travail recherche

§ Animation territoriale : Groupe de travail recherche



ARS

Plateforme développement du travail pair Auvergne-Rhône-Alpes



PLATEFORME TRAVAIL PAIR

UN MÉTIER QUI N'EN EST PAS ENCORE TOUT À FAIT UN

- **Date de création : 2015**
- **Territoire : Région AURA**



- **Porteur : Relais OZANAM** (membre du Groupement des Possibles) - Association
- **3 salariés chargés de mission (2,5 ETP)**, dont : 1 TP, 1 TS, 1 personne profil science po et expérience groupe auto-support en RdR



Faire la promotion et soutenir le développement du travail pair en AURA (pour tous secteurs : AHI, médico-social), via :

- **Sensibilisation / formation** (lien ESPAIRS Lyon)
- **Accompagnement individuel de service** (avec un projet d'embauche de TP intégré à l'équipe)
- **Accompagnement de personnes souhaitant devenir TP**
- **Mise en réseaux**
- **Capitalisation et diffusion de ressources**
- **Expérimentations**

** Actions gratuites pour les structures*



ARS (PRAPS), DREETS (LDA), Grand Lyon, Grenoble, Stratégie Pauvreté

Dispositif Centre Opérationnel du Partenariat en Santé - Occitanie



- **Date de création : 2021**
- **Territoire : Région OCCITANIE**
- **Porteur : Savoirs Patients** – Association reconnue d'intérêt général créée en 2017
- **Gouvernance : Comité des Partenaires avec acteurs divers + Conseil d'administration de l'asso Savoirs Patients qui rassemble des usagers et des pros partenaires**
- **+ 7 permanents (4 ETP)**, dont : 3 TP, 2 Pros santé, coordo administratif et chargée de com' de l'asso

Développer une culture partagée et des pratiques de Partenariat en Santé (dont le travail-pair fait partie) entre Professionnels du Système de Santé et Usagers (tous secteurs), via une vingtaine d'actions :

- **Diffusion de la culture** (ex : plateforme ressource collaborative pour
- **Développement des pratiques des personnes et des organisations** (gratuit pour les structures) (ex : appuis en binôme, groupes d'analyse de pratiques, tutorats...)
- **Evaluation d'impact**
- **Impulsion dans secteurs/thématiques spécifiques** (selon demandes terrain)
- **Animation du réseau et de la gouvernance participative**

VALORISER

le **Partenariat en Santé** en région Occitanie et ses expériences partagées

ACCOMPAGNER

informer pour aider à **comprendre, mettre en oeuvre** et **analyser** la démarche

PARTAGER

les **ressources**, les **actualités**, les **événements** du Partenariat en Santé

FAIRE DU LIEN



ARS Occitanie

Dispositif porté par **SAVOIR(s) patient(s)** soutenu par **ars**



Perspectives

- Construction d'un groupe de travail pour opérationnaliser le projet et maintenir la dynamique collective décroisonnée
- Animation 2025 : chargé de mission financé par le GCSMS UCSD
- Définition du modèle "toulousain"
- Rencontre financeurs potentiels

Questions / Réponses