

En juin 2025, le FIPHFP Auvergne Rhône-Alpes a animé une grande rencontre thématique sur la santé mentale pour laquelle il a obtenu le label gouvernemental « parlons santé mentale ». S'inspirant des temps forts de la rencontre, le FIPHFP Auvergne Rhône-Alpes a élaboré des fiches synthétiques à destination des employeurs publics.



La pair-aidance et, comment s'en inspirer pour transposer ce modèle dans nos structures...

La pair-aidance a émergé par la démonstration que l'utilisation par les malades de leur propre expérience était une variable majeure dans **le processus de rétablissement** des autres. Depuis 2012 en France, la pair-aidance en santé mentale se professionnalise (en s'inspirant de modèles québécois notamment) et se développe : de plus en plus d'institutions en reconnaissent la valeur ajoutée (amélioration du lien avec les bénéficiaires, sentiment d'espoir, diminution de la stigmatisation) et les politiques publiques favorisent son développement (ex. : recommandations de la HAS).

Si des pair-aidants (en santé mentale notamment) interviennent à ce jour davantage dans les services médicaux et médico-sociaux (comme bénévoles ou salariés), il semble intéressant de s'inspirer de ce « modèle » en l'appliquant à l'emploi !

Mais, **comment s'inspirer de la pair aidance et transposer ce modèle dans une administration, une collectivité, un établissement** considérant la réalité « emploi » (logique de poste et fiches de poste, de missions/tâches à réaliser, de productivité, de service ...) ?

Commençons par définir la pair aidance et la notion de savoirs expérientiels :



La pair-aidance regroupe un ensemble de pratiques d'accompagnement, d'entraide et de soutien, par lesquelles une personne s'appuie sur **son savoir expérientiel pour aider d'autres personnes vivant des parcours similaires, des situations comparables.**



La notion de savoir expérientiel :

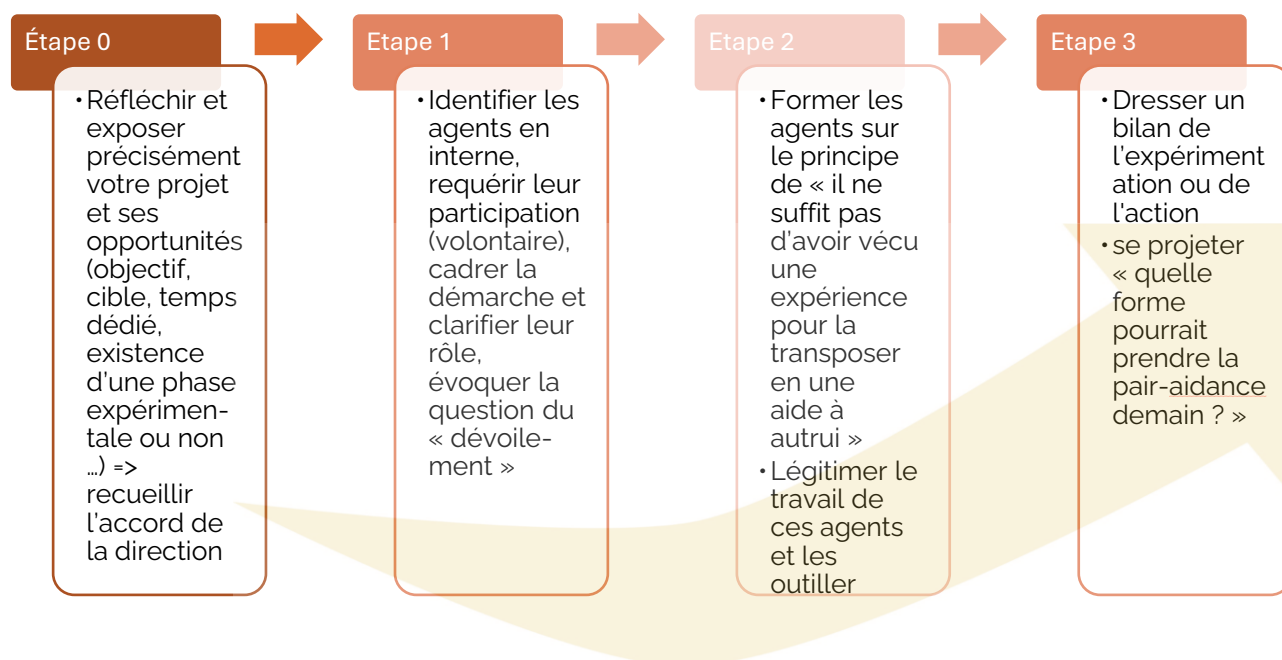
Les personnes en situation de pauvreté, d'exclusion, de handicap ou expérimentant un trouble de santé mentale (...) sont les **détentrices de savoirs de vie essentiels**, que personne d'autre ne peut connaître ou exprimer à leur place. **Toutefois, le vécu et l'expérience ne suffisent pas à acquérir des savoirs expérientiels.**

Le savoir expérientiel renvoie à un travail de digestion des expériences vécues auxquelles la personne associera d'autres expériences et des connaissances afin d'en créer un potentiel soutien aux personnes concernées par une situation comparable. *Autrement dit, il ne suffit pas d'avoir vécu plusieurs années sans domicile fixe pour prétendre pouvoir accompagner les personnes à « sortir de la rue ». La personne doit pouvoir retirer un savoir (expérientiel) de sa propre expérience afin de soutenir d'autres personnes.*



Le recrutement d'un pair aidant en tant que tel peut paraître éloigné des besoins en recrutement des structures publiques ou des entreprises, mais il nous semble intéressant de s'appuyer sur des agents en interne et de leur permettre **de valoriser un vécu personnel comme savoir expérientiel** afin d'en faire un **levier d'accompagnement complémentaire** aux approches professionnelles du référent handicap.

Proposition de méthodologie pour déployer un projet inspiré de la pair-aidance :



Quelle forme pourrait prendre un projet interne inspiré de la pair-aidance ?

Voici quelques idées des formes que pourrait prendre votre projet :

Un conseil : Appliquer la théorie des « petits-pas » : le projet déployé ne sera peut-être pas tout de suite de la pair-aidance mais peut s'en inspirer partant du postulat que les personnes concernées peuvent apporter un soutien à d'autres expérimentant une situation similaire. Le terme pair-aidant apparaîtra ainsi entre guillemets car nous mentionnons souvent un 1^{er} pas ou un équivalent de la pair-aidance.

1er pas : Mettre en lumière des récits de parcours d'intégration ou de reconversion, par des témoignages anonymes ou non.

- La forme : les récits peuvent être écrits ou enregistrés sous forme de podcast. En version non anonyme, les témoignages peuvent prendre la forme d'une affiche avec photo ou d'une interview vidéo ce qui permet de passer des messages forts.

2^{ème} pas : Constituer un réseau d'agents connaissant un trouble de santé mentale ou étant en situation de handicap, ayant vécu une situation d'intégration, de maintien au poste, de reconversion pour raisons de santé.

- La forme : ce réseau d'agents devient porteur de messages, il constitue un groupe d'entraide et peut animer des temps d'échanges à destination d'agents rencontrant une situation similaire (un temps d'échange par type de situation par exemple).

3^{ème} pas : Mettre en place un dispositif de mentorat par les pairs. Le principe est celui du tutorat, le tuteur étant un agent concerné, il accompagne l'agent dans son parcours et lui apporte un soutien individuel basé sur son vécu et le savoir expérientiel qu'il en a retiré.

- La forme : chaque agent en parcours d'intégration ou de reconversion pour raisons de santé par exemple se voit appairer un « pair-aidant ».

Comment identifier des agents pour ce projet ?

Avant même d'identifier les agents volontaires, il est important d'encadrer la démarche et de bien définir les attentes et leur rôle (missions, engagements, posture attendue). N'hésitez pas à les solliciter pour coconstruire le projet, ils se sentiront impliqués dès le début !

Communiquer largement et ouvertement : Adresser un appel à volontaires par mail, intranet, avec un message inclusif et donnant une image positive de ce qu'est la pair-aidance et pourquoi vous souhaitez vous en inspirer :



« Vous avez vécu un parcours de reconversion à la suite d'une inaptitude, un retour en emploi après une période difficile, vous êtes en situation de handicap, vous souhaitez partager votre expérience pour aider d'autres agents ? Faites-nous le savoir ! La structure souhaite s'inspirer du modèle de la pair-aidance, un modèle facteur du rétablissement et qui a fait ses preuves, car, qui mieux qu'une personne ayant vécu une expérience difficile peut à son tour soutenir une autre personne rencontrant une situation similaire ...

Proposer un formulaire de manifestation d'intérêt avec des questions ouvertes telles que : Sur quels sujets pensez-vous pouvoir aider (ex : santé, reconversion, retour de congé long, etc.) Pourquoi souhaitez-vous vous engager ? Quelle expérience personnelle souhaitez-vous mobiliser ?

Repérer les agents par les réseaux internes et leur proposer individuellement. Par exemple le référent handicap, les managers de proximité (sensibilisés à la discrétion et à la démarche), les référents RH ou QVCT, le service de médecine du travail... connaissent bien les agents qui pourraient être concernés.

Organiser une réunion d'information ou un atelier découverte pour présenter le concept et recueillir les premiers retours. Cette réunion peut être coanimée par le porteur du projet et un agent concerné / « pair-aidant » issu d'une phase expérimentale par exemple. Ce format permet de favoriser un climat d'écoute bienveillant et d'identifier de nouveaux volontaires



Avant de vous lancer, optez pour une phase d'expérimentation : Quelle que soit la forme retenue, vous n'êtes pas obligés de rechercher un grand nombre de volontaires. Lancer un petit groupe pilote (2 à 5 agents) permet de dresser un premier bilan et de s'améliorer avant la mise en œuvre à plus grande échelle. Par ailleurs, le bouche-à-oreille positif entre agents « pair-aidants » pourra ensuite attirer d'autres volontaires !

Comment outiller vos futurs « pair-aidants » ?

Selon la forme retenue, un accompagnement des futurs « pairs-aidants » est indispensable. Une formation plus poussée sera peut-être nécessaire en fonction du projet déployé.

Fournir des outils pratiques tels qu'une fiche de cadrage de la mission (rôle, durée, objectifs) ou un guide pratique du pair-aidant (rôle, posture, limites, que faire en cas de...) permet à l'agent aidant de se repérer. Il est également possible d'offrir des espaces d'échanges partagés aux « pairs-aidants ».

Prévoir un accompagnement continu pour soutenir les « pairs-aidants » et éviter l'isolement ou l'épuisement. Cela peut prendre la forme de supervision régulière (individuelle ou collective), de temps d'échange entre pairs.

Proposer une formation permet de donner les bases de la posture d'aidant pair, tout en posant des limites claires :

- Écoute active, non-jugement, confidentialité, posture du "je partage mais je ne conseille pas".
- Limites du rôle de pair-aidant : ni thérapeute, ni RH, ni médecin
- Identification des signaux de détresse / savoir orienter lorsque cela est nécessaire

Selon le professeur Nicolas FRANCK, praticien et responsable du CRR du CH Le Vinatier, la formation des pair-aidants est fortement recommandée voire indispensable. La nécessité d'une formation devra être évalué selon la forme de votre projet !



Bon à savoir !

Le savoir expérientiel ne se résume pas une expérience de vie identifiée comme difficile => un pair-aidant est capable de traduire cette expérience de vie en « savoir expérientiel » ! Ainsi, il ne suffit pas d'identifier un agent ayant vécu une situation dans votre structure pour en faire un aidant, un soutien ou un accompagnant !

Voici quelques conditions pour que votre projet soit une réussite !

- La Direction légitime et soutient le projet (reconnaissance, moyens, temps dédié). Une sensibilisation au sujet peut être organisée par une structure compétente
- Les agents « pair-aidants » sont volontaires et motivés
- Les agents « pair-aidants » sont valorisés : leur vécu est source d'espoir pour des agents expérimentant une situation comparable, leur soutien devient une approche complémentaire à l'accompagnement d'autres professionnels
- Une évaluation de leur accompagnement et de leur ressenti est réalisée

Pour aller + loin !

La pair-aidance peut faire partie du processus rétablissement : le soutien apporté par un pair peut contribuer au rétablissement d'une personne.

Le rétablissement est la possibilité de redonner un sens à sa vie à travers des activités et un mode de vie satisfaisant pour la personne. Se rétablir, ce n'est donc pas guérir, mais éprouver un sentiment de bien-être.

Le processus de rétablissement est décrit dans une fiche synthétique dédiée. Dans cette fiche, la notion de rétablissement par l'emploi est spécifiquement abordée.

Le pouvoir d'agir ou « empowerment »**

***Les notions de pouvoir d'agir et de développement du pouvoir d'agir sont décrites dans une fiche synthétique dédiée*