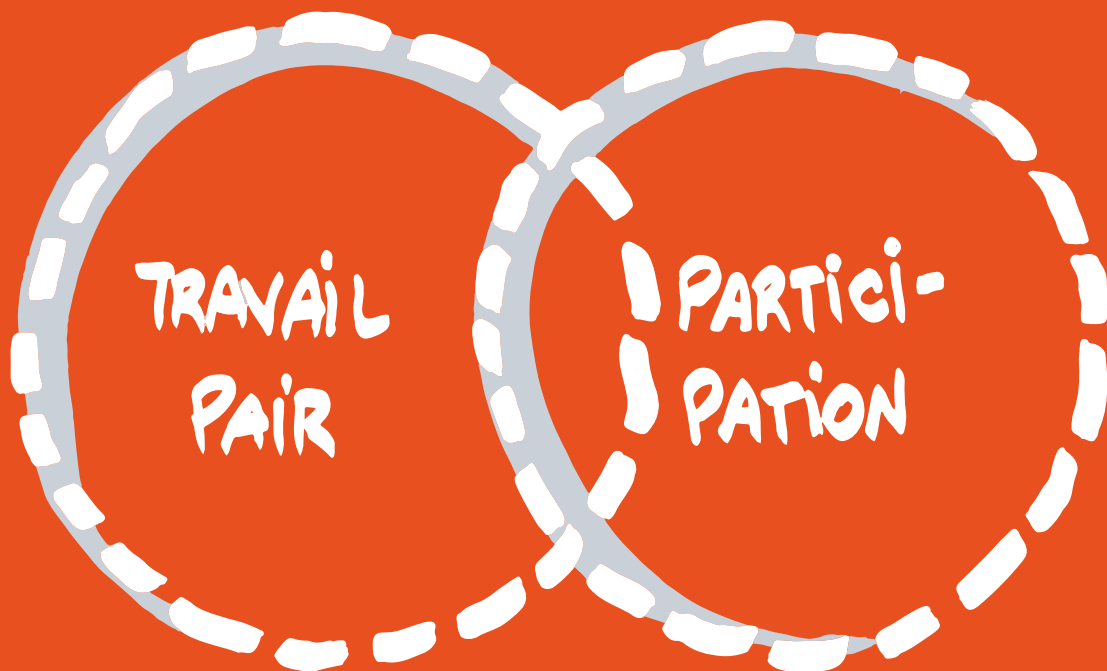


GROUPEMENT DES
POSSIBLES

De la participation au travail pair





Note de l'état des lieux « De la participation au travail pair »

Ces notes sont extraites d'un état des lieux¹ mené dans le cadre des actions des plateformes Participation et Travail Pair, portées par le Relais Ozanam, membre du Groupement des Possibles². Le projet, intitulé « De la Participation au Travail Pair : valorisation du savoir d'expérience et développement du pouvoir d'agir » a été rendu possible grâce au financement de l'Appel à projets régional pour la prévention et la lutte contre la pauvreté 2022.

Ce projet vise à favoriser une meilleure compréhension des enjeux et modalités d'intervention de la participation et du travail pair par les acteurs du secteur social et médico-social. C'est dans cet objectif que s'inscrit l'état des lieux qui, par la réalisation d'une étude comparative participative dans le département de l'Isère, cherche à préciser et à décloisonner les frontières et zones grises entre participation et travail pair.

Il est important de souligner que cet état des lieux n'est pas de nature scientifique et ne prétend pas être une recherche académique (e.g. méthodologie de type abductive). Il s'agit d'un état des lieux, une manière introductive d'appréhender les questions de participation et de travail pair, de permettre certaines comparaisons et de donner lieu à des ouvertures critiques qui pourront être approfondies.

Chaque sujet, pris de manière séparée (participation et travail pair), pourrait faire l'objet d'analyses complexes et multiples. Il s'agit d'une première approche, non-exhaustive, d'une analyse conjointe de ces deux pratiques.

¹ L'état des lieux dont provient cette note de synthèse fait 76 pages et est par conséquent bien plus détaillé. Il comporte notamment de nombreux retours de terrain, citations issues d'entretiens et apports issus des sciences sociales.

² Le Groupement des possibles est né de la volonté de 4 acteurs associatifs issus de l'économie sociale et solidaire de se réunir pour proposer une offre de services élargie aux personnes en situation de vulnérabilité dans le bassin grenoblois et plus largement dans le département de l'Isère. Ainsi, en octobre 2018, l'Oiseau Bleu, le Relais Ozanam,

Cultures du Cœur et Cycle & Go ont fait le choix d'unir leurs expertises complémentaires pour, ensemble, développer un projet commun qui dépasse l'approche segmentée et cloisonnée des dispositifs classiques et promouvoir une logique de parcours de vie. En effet, les trois axes structurants adoptés par les 4 associations sont : l'accès aux droits comme préalable ; le pouvoir d'agir, la citoyenneté, la reconnaissance du savoir d'expériences ; et l'approche transversale, décloisonnée.

Définitions & historique

1. La participation

DÉFINITION

Dans cet état des lieux, la participation est définie comme **l'espace qu'ont et que prennent les personnes concernées quant aux décisions qui les impactent** (politiques publiques, fonctionnement de structure, liberté dans l'accompagnement, etc.). Les pratiques de participation visent à encourager, développer et favoriser **le pouvoir d'agir des personnes concernées**.



Dans cet état des lieux, trois différentes catégories de participation dans le secteur social/médico-social ont pu être identifiées :

1) La participation des personnes au sein des structures sociales, médico-sociales ou sanitaires qui les accompagnent peut être encadrée, notamment par des textes de lois et des règlements, (e.g. CVS³, conseils de maison, questionnaires de satisfaction, etc.) ; elle peut également être plus informelle et diffuse, il s'agit de la "culture participative" (vie collective, dynamiques collectives, initiatives individuelles ou collectives, participation aux activités, etc.) ;

2) La participation des personnes concernées au sein des instances politiques ou centres de formation/écoles de travail social (interventions au sein de com-

missions thématiques, groupes de travail, etc.) ;

3) La participation citoyenne qui a lieu en dehors des institutions

(e.g. *auto-organisation, auto-support, etc.*).

BREF HISTORIQUE

La participation, dans sa dimension politique, est liée à la notion de démocratie et de citoyenneté. Elle est associée à la remise en question de la centralisation et de la délégation du pouvoir.

ANNÉES 1990

Dans le secteur de l'accompagnement, la notion de « participation » apparaît dans le décret sur les conseils d'établissement de 1991.

ANNÉE 2002

Il y a un tournant législatif avec la loi 2002-2 : la participation s'inscrit alors à la fois dans l'accompagnement des personnes (mise en place du "projet de vie" et accompagnements personnalisés et individualisés), à la fois dans le fonctionnement des établissements (CVS, enquête de satisfaction).

ANNÉES 2000-2010

Les questions de participation des personnes accompagnées sont intégrées progressivement à la législation française (CCPA⁴, loi 2005, etc.) : on passe d'une vision "agir pour les publics" à une vision "agir avec les publics"

AUJOURD'HUI

Il existe un cadre législatif relatif à la participation des personnes concernées du secteur social/médico-social mais celui-ci reste en grande partie à la libre appréciation des équipes et structures, les réglementations ne sont pas réellement contraignantes et n'indiquent pas une marche à suivre précise.

³ CVS : Conseil de Vie Sociale

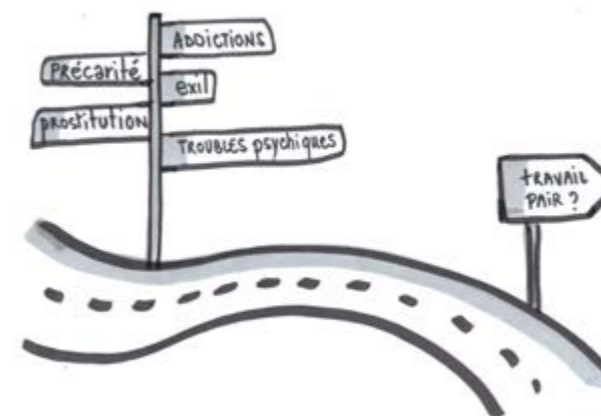
⁴ CCPA : Conseil Consultatif des Personnes Accueillies ou Accompagnées

2. Le travail pair

DÉFINITION

Le travail pair repose, dans les champs de l'intervention sociale, médico-sociale et sanitaire sur le principe d'un accompagnement des personnes par des "pairs", c'est à dire des professionnels dotés de "savoirs d'expérience" acquis au fil d'un parcours de vie similaire à celui de ces personnes.

Le travail pair est exercé par des personnes ayant un vécu qui les a confrontées à des expériences douloureuses et qui est souvent source de stigmatisation (vie à la rue, grande précarité, troubles psychiques, addiction, prostitution, handicap, etc.). **Il met en avant les compétences, savoir-être et savoir-faire issus de ces parcours de vie : une forme de retournement du stigmate.**



BREF HISTORIQUE

ANNÉES 1930

Origine de la pair-aidance dans les premiers groupes d'entraide et de soutien (auto-support), principalement liés aux champs du handicap et de la santé mentale, dans les pays nord-américains (pays avec une tradition du self-help et du self-care) : notamment, création des Alcooliques Anonymes (1935).

ANNÉES 1980-90 (en France)

Début de la pair-aidance liée à l'épidémie de SIDA (pair-aidance & salarisation de premiers concernés dans les associations communautaires).

ANNÉES 1990S-2000

Développement de la pair-aidance dans les champs du handicap et de la santé mentale (ex : ⁵GEM).

ANNÉES 2010

Premières embauches de travailleurs pairs en France. Pair-aidance qui s'étend à d'autres champs (⁶AHI, précarité, etc.) et qui s'institutionnalise (rapports publics en faveur du travail pair ; création de formations universitaires).

AUJOURD'HUI

Absence d'un statut réglementaire du travail pair : pas de code ROME. L'état des lieux mené en Isère laisse apparaître une surreprésentation de CDD et de temps partiels, c'est-à-dire des postes souvent précaires (et souvent créés dans le cadre d'appels à projets).

⁵ GEM = Groupes d'entraide mutuelle

⁶ AHI = Accueil hébergement insertion

Similitudes entre travail pair et participation

1. La prise en considération des premiers concernés comme volonté politique

Une volonté commune de changer la culture et les pratiques d'accompagnement qui se traduit par :

- Une volonté de placer les personnes concernées dans une position décisionnelle sur tous les projets et dispositifs qui les impactent.



- Une reconnaissance par les institutions de ce que les personnes concernées peuvent apporter dans la définition et l'adaptation des cadres politiques (fonctionnement des structures, politiques publiques, etc.) : prise en compte des savoirs expérimentiels.
- Un ensemble commun d'objectifs promus : inclusion, développement du pouvoir d'agir, déstigmatisation, autonomisation, horizontalité dans l'accompagnement, etc. Il peut également s'agir d'une meilleure manière d'utiliser les fonds injectés en ciblant des besoins identifiés au plus près des populations.

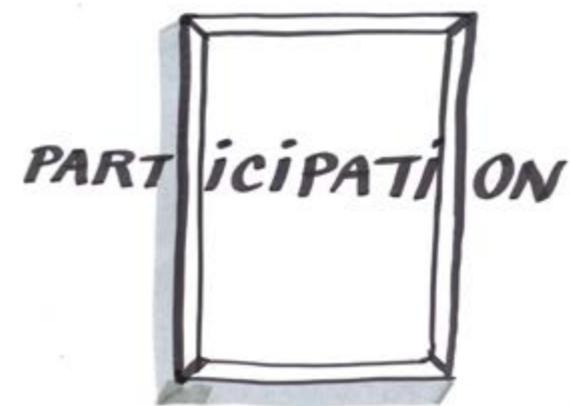
Une volonté qui se heurte parfois aux réalités de terrain. Du côté de la participation, malgré des obligations légales dans le fonctionnement des structures/institutions, certaines peinent à garantir de réels changements quant à la place et au pouvoir des publics, cela peut être dû à :

- Un cadre législatif qui n'étant pas réellement contraignant demeure globalement à la discrétion des équipes (e.g. certains CVS sont composés de personnes élues, d'autres sont ouverts à tous) ;
- Un manque de moyens dans les structures (contraintes horaires et budgétaires) ;
- Des difficultés structurelles (e.g. public allophone, dégradation des conditions de travail des professionnels, etc.) ;
- Une culture de la participation qui dans certains cas ne donne pas de pouvoir réel aux personnes, ni l'espace pour s'impliquer et s'exprimer spontanément par crainte du conflit de la part des structures/institutions, bien que celui-ci soit inhérent à une participation effective (accepter la remise en question, déléguer une partie de son pouvoir, etc.) ;
- Une participation qui peut être contre-productive quand elle repose sur un cadre flou créant un manque de visibilité sur l'effectivité réelle de la participation des personnes accompagnées (pas de réels moyens mis en œuvre pour prendre en compte les envies des personnes) ;
- Une perception par l'institution/la structure des personnes accompagnées qui peut demeurer descendante (paternalisme, stigmatisation, accompagnement vertical, infantilisation, etc.) .

En somme, la « culture » de la structure/de l'institution et des professionnels est essentielle dans l'effectivité de la participation.

Cette culture passe par :

- Des relations de confiance entre les professionnelles et les personnes accompagnées ;
- Une considération et un respect vis-à-vis des personnes concernées ;
- Une possibilité pour celles-ci d'être suffisamment à l'aise pour s'approprier l'espace et s'exprimer librement (questionner le fonctionnement) ;
- Une certaine flexibilité et une capacité de remise en question pour pouvoir opérer des changements; une souplesse dans le cadre pour permettre la participation de tous-tes (e.g. prise en compte dans les dispositifs de participation des spécificités des personnes alcooliques, de celles avec des chiens, etc.).



Dans le cas du travail pair, l'intégration des travailleurs pairs varie beaucoup d'une structure à une autre. Dans les cas où l'intégration est compliquée, celle-ci peut être due à un manque de préparation et d'adaptation (ex: une infantilisation, une surprotection, une stigmati-

isation ou du paternalisme) de la part de certaines équipes/collègues. Elle peut également être due à une crainte de certains travailleurs sociaux de voir leur diplôme dévalué ou d'être remplacé par des travailleurs sans diplôme universitaire.

Dans certains cas, les travailleurs pairs peuvent être considérés comme non-légitimes car non diplômés. Les fiches de poste et l'adéquation des missions des travailleurs pairs ont également un rôle important dans l'intégration au sein d'une équipe/structure.

Des possibles risques d'effet de mode et d'institutionnalisation de la participation et du travail pair exprimés par :

- Certains travailleurs pairs qui s'opposent au développement des formations et diplômes universitaires à destination des pairs car ils estiment que ceux-ci contrarient l'idée que le savoir expérimentiel est seul suffisant et ils peuvent y voir le risque que le diplôme devienne, dans le futur, un critère à l'embauche. D'autres font le choix de se former, avec le souhait de monter en compétences ou d'acquérir un diplôme.
- Dans certains cas, une sur sollicitation des personnes concernées dans le cadre de la participation et une forme d'injonction à la participation à l'égard de certains publics.
- La participation, lorsque son cadre est trop rigide, qui peut avoir comme conséquence l'évacuation des conflits et l'inhibition de la libre-expression. Elle peut aussi contribuer à limiter la prise d'initiative des personnes.

2. La mobilisation de l'expérience de vie

Par la question des savoirs expérientiels :

La participation et le travail pair reposent sur la reconnaissance de l'intérêt des savoirs issus de l'expérience de vie des personnes concernées.



Les savoirs expérientiels permettent de poser un regard complémentaire sur les pratiques des professionnel·les, le fonctionnement des structures et les politiques publiques et ainsi de provoquer des changements : mettre en lumière les modifications à apporter à une mesure/politique pour qu'elle soit adaptée aux réalités de terrain; souligner les écarts entre certaines politiques ou attentes des institutions et les besoins des personnes accompagnées ; améliorer la compréhension des publics accompagnés ; etc.

La reconnaissance des savoirs expérientiels permet de reconsidérer "l'Autre" et son expérience : elle permet de remettre en question la supériorité conférée aux savoirs académiques et montre qu'une complémentarité existe, que tous les savoirs ont de la valeur et un intérêt spécifique.

Par une identité stigmatisée mise en avant :

La parole (dans le cas de la participation) ou le travail (dans le cas du travail pair) sont conditionnés à une identité souvent marginale et stigmatisée.

Ce "retour au stigmata" peut avoir comme effet négatif de figer une identité à laquelle les personnes aimeraient à certains moments ne pas être renvoyées.

Dans certains cas, ce stigmata (e.g. alcoolisme, trouble psychique) peut être à l'origine d'une décredibilisation du travail des pairs (de la hiérarchie par exemple).

La valorisation des savoirs expérientiels contribue à l'inversion du stigmata, au développement du pouvoir d'agir et au rétablissement car les personnes peuvent tirer des bénéfices symboliques liés au fait d'être traitées sur un pied d'égalité et de voir leur parole écoutée et mise en avant au même titre que celle des institutionnel·les/ associatifs·ves/professionnel·les. Cela conduit à changer de statut vis-à-vis d'une institution dont on a pu autrefois être dépendant.

Les personnes peuvent aussi être animées par un sentiment de redevabilité vis-à-vis d'une institution et par une envie d'aider ses pairs.

3.

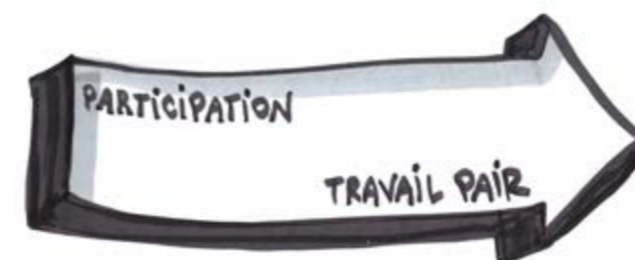
Zones grises entre travail pair et participation

1. Le continuum participation - travail pair

Un continuum présent historiquement dans les associations communautaires :

Il existe des liens étroits entre la participation des personnes concernées et les pratiques de pair-aidance dans les associations communautaires (associations pour et par des pair-es).

Dans les associations communautaires, les formes d'embauche s'apparentent au travail pair : on peut y observer un continuum de la participation (pensée comme l'engagement bénévole de personnes concernées) à l'embauche (en tant que personne concernée), toutefois sans l'appellation "travailleur·se pair·e" (le terme "salarié communautaire" est souvent utilisé).



Une participation qui peut conduire au travail pair de diverses manières:

Comme une possible opportunité de rencontrer des personnes, des lieux, des structures qui peuvent être à l'origine d'une future embauche.

- Comme un possible moyen de conscientiser son vécu et de réaliser la plus-value que celui-ci peut apporter aux autres, pour faire évoluer l'institution, etc. et donc mener progressivement au travail pair.
- Comme un possible moyen de se revaloriser, de se relégitimer et de permettre une reconstruction individuelle qui peut conduire à un retour (ou une première arrivée) à l'emploi.
- Comme un possible engagement politique (vouloir faire changer l'institution de l'intérieur) et le travail pair comme continuation de cet engagement.
- Comme premier élément déclencheur d'une envie de s'investir pour participer au changement du système établi.



2. Rémunérer les savoirs experientiels

La participation peut être rémunérée et la pair-aidance peut être bénévole.

Si la salarisation et la rémunération du travail pair peut sembler être une des distinctions les plus notables avec la participation, celle-ci n'est pas si évidente car :

- ☉ Certaines formes de participation sont aussi rémunérées et peuvent l'être via des contrats de travail ponctuels.
- ☉ La pair-aidance peut être pratiquée de manière bénévole (sans rémunération et sans contrat), notamment dans les associations communautaires.
- ☉ Un flou peut être entretenu par l'appellation de certaines personnes qui participent dans les instances politiques (sans être travailleurs pairs), par exemple "intervenant-es pair-es".
- ☉ La participation au sein des instances politiques/écoles (sous forme d'intervention-témoignage, de participation à des groupes de travail, etc.) est aussi pratiquée par les travailleur-ses pair-es.



3. Penser la participation des personnes concernées par le travail pair

Le travail pair comme moyen de favoriser la participation au sein d'une structure.

La présence d'un-e travailleur-se pair-e peut contribuer à faire remonter la parole des personnes accompagnées car la présence d'un travailleur pair :

- ☉ Peut libérer la parole sur certains sujets grâce au lien de confiance et au sentiment d'être compris-e ;
- ☉ Peut contribuer à expliciter des situations que les équipes ne comprennent pas car les autres professionnels n'en ont pas fait l'expérience personnellement ;

De plus, les travailleurs pairs s'attribuent souvent le rôle de faire remonter la parole des publics, de servir d'intermédiaire entre les professionnel·les et les accompagnés·es et de réintroduire leur parole dans les prises de décision.

Le travail pair pensé comme l'intégration et la participation d'une personne concernée à l'organisation professionnelle de la structure.

Le travail pair est parfois envisagé comme un moyen d'intégrer une personne concernée au fonctionnement et à l'organisation d'une équipe et d'une structure et donc, de contribuer au changement des pratiques professionnelles grâce au regard d'une personne concernée.

Le statut de salarié donne une capacité à prendre part à la vie de la structure a priori plus élevée qu'une personne accompagnée.

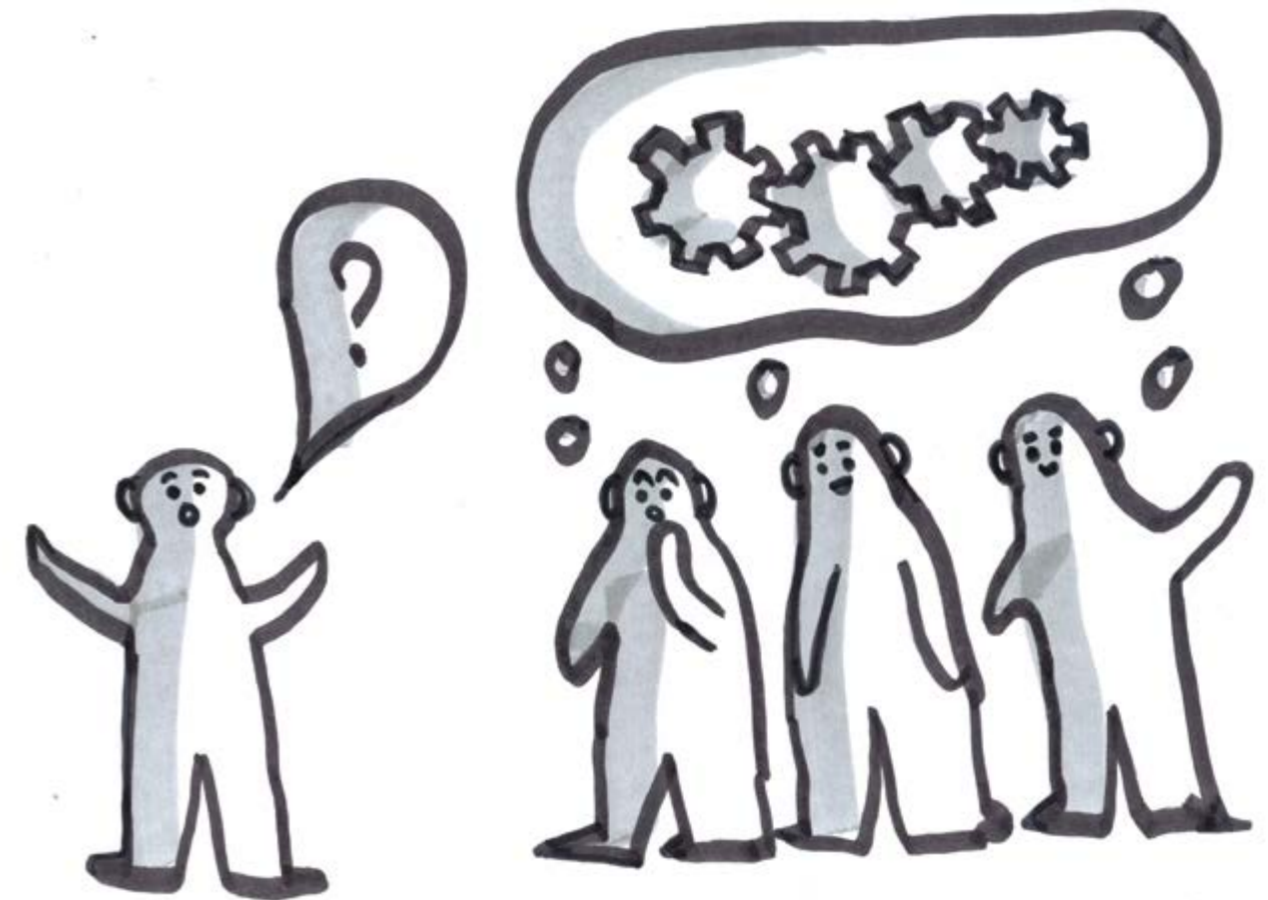
Même quand le pouvoir du travailleur pair est faible, sa seule présence (en tant que personne concernée) au sein de l'organisation professionnelle produit nécessairement des remises en question au sein des équipes.

La présence du travailleur pair pousse les autres professionnel·les à prendre en considération la présence d'une personne qui aurait pu, à un moment donné, faire partie du public.

Sa présence peut amener à un changement de regard sur les personnes accompagnées, et donc à une meilleur

leure prise en compte de leurs besoins et envies (et par conséquent, plus de participation) et amener à une reconsidération progressive des personnes accompagnées et à des changements de pratiques. La présence d'un travailleur pair peut transformer les représentations des partenaires et interlocuteur·ices institutionnel·les vis-à-vis des personnes accompagnées.

Néanmoins, si le travailleur pair peut être représentatif des personnes accompagnées, il n'en est pas le représentant.



Distinctions entre travail pair et participation

1. Le salariat et ce qui en découle

Le contrat de travail et le salaire dans le cadre du travail pair.

S'il peut également y avoir des contrats et des rémunérations dans la participation, dans le cadre du travail pair, les exigences et les attentes ne sont pas les mêmes : fiche de poste et missions spécifiques, volume horaire supérieur (et donc rémunération mensuelle plus importante), niveau de responsabilité et d'engagement, obligations légales, place au sein d'une équipe, procédures de recrutement (e.g. entretien d'embauche), rapports hiérarchiques, ouverture de droits, etc.

Dans le cas du travail pair, les savoirs expérientiels sont valorisés dans l'accompagnement, au même titre que les savoirs académiques des autres professionnels (psychologues, travailleurs sociaux, etc.).

Pour le travailleur pair cela peut être perçu comme une reconnaissance de son vécu par l'institution.

Cette reconnaissance peut être importante dans le parcours de rétablissement des travailleurs pairs car elle permet le retournement du stigmaté : l'expérience de vie douloureuse et/ou stigmatisée devient un outil valorisé au profit de l'accompagnement.

De plus, le travail pair peut être un moyen de revenir à l'emploi (et donc une possible étape d'un parcours de rétablissement) et ce travail est souvent perçu comme ayant du sens par les personnes qui l'exercent.

Le travailleur pair peut a priori avoir un pouvoir plus important que celui d'une personne accompagnée qui participe au sein de la structure.

Il y a un pouvoir propre au statut de salarié-e : égalité de parole au sein d'une équipe, pouvoir décisionnel, respectabilité aux yeux des partenaires car étiquette de "professionnel-le", etc. Par conséquent, la présence d'un travailleur pair provoque souvent du changement dans les équipes car il peut évoluer du potentiel statut de personne accompagnée par l'équipe à celui de collègue.

Une posture professionnelle contrainte : le travail pair se heurte au monde du travail et vient le chambouler.

Le travail pair renverse les normes du travail en mettant en avant le savoir expérientiel.



Il fait du stigmaté et des parcours déviants et/ou stigmatisés des outils au profit de l'accompagnement et de la relation avec les personnes accompagnées. Il contribue à décloisonner la distinction entre vie personnelle et vie professionnelle (appellation pair-e et mobilisation de savoirs issus d'une expérience stigmatisée). Néanmoins, le fait d'assumer un parcours stigmatisé comporte le risque d'un contrecoup pour les travailleurs pairs. Ils peuvent être victimes d'une stigmatisation de la part de leurs collègues et de discrédit : cette éventualité peut conduire les travailleur-ses pair-es à une suradaptation.

Certaines attentes professionnelles liées au respect d'un cadre peuvent également être difficiles pour des personnes dont certaines spécificités (e.g. troubles psychiatriques, mode de vie, addiction) peuvent se heurter à des attendus/conventions professionnelles. Les pair-es ont souvent une histoire avec l'institution qui les recrute, celle-ci peut être faite de violences institutionnelles et par conséquent il peut être difficile de travailler pour l'institution qui les a violentés. Les travailleurs-ses pair-es sont nombreux-ses à se voir comme des médiateurs venus réparer ce lien brisé entre la personne accompagnée et les institutions.

2. La relation à ses pair-es au cœur du travail pair

La proximité avec les publics se reflète par :

Une relation basée sur une proximité qui facilite la confiance, la compréhension ou encore l'identification qui peut être porteuse d'espoir (même si ils/elles ne mobilisent pas forcément leur étiquette de pair-e ou leur vécu commun).



Une culture commune (dûe à une expérience, voir à une identité sociale partagée) qui sert la communication entre le public et l'institution : bilinguisme - maîtrisent le langage de l'institution (avec ses sigles, ses acronymes, ses objectifs, ses impératifs, ses partenaires, etc.) et le langage du public (compréhension plus fine, codes communs, souvenirs liés à son propre accompagnement, etc.). Elle sert l'accompagnement et l'horizontalité entre professionnelles/publics. Une proximité qui précède parfois l'entrée en poste (surtout dans le secteur de l'AHl et la RdR⁷).

Des effets négatifs : il devient compliqué de couper avec le travail (solicitation sur du temps personnel) et d'avoir un exutoire pour s'exprimer librement sur ses journées de travail au risque d'enfreindre le secret professionnel. Le fait de passer du côté des professionnelles, peut aussi être source de tensions avec des personnes de leur entourage ou ex-entourage et peut renvoyer à des situations douloureuses vécues.



⁷ RdR : Réduction des Risques

☉ Une "bonne distance" professionnelle : il faut forger sa propre posture face à une double-injonction (distance associée au professionnalisme et proximité vis-à-vis de ses pair-es). C'est une posture d'autant plus compliquée à trouver que le travailleur pair-e se construit souvent sans modèle.

La mise à disposition de savoirs opérationnels :

Certains savoirs ou astuces sont liés à des années d'expériences et d'arrangements avec l'institution et ses failles (e.g. orienter quelqu'un vers un squat dans une situation d'urgence, outrepasser certaines formalités jugées inutiles, etc.). La présence d'un-e travailleur-se pair-e peut également permettre aux équipes d'accéder à des terrains où ils/elles n'ont normalement pas accès (e.g. squat).

Un accompagnement dans l'ombre et dans la temporalité des personnes accompagnées.

Les missions des travailleur·ses pair·es dans l'accompagnement sont principalement tournées vers l'échange avec les personnes accompagnées et vers la création de liens : contrairement aux travailleur·ses sociaux·les, il y a moins d'objectifs chiffrés (faire des dossiers CAF, avoir X accompagnements, etc.). Par conséquent, les effets ne sont pas forcément quantifiables et s'inscrivent souvent sur le long-terme.

Le risque de ce travail difficile à quantifier peut être l'invisibilisation de celui-ci et parfois le manque de reconnaissance par les équipes qui peuvent le juger inutile ou illégitime. Alors que les échanges informels, la confiance et la considération sont pourtant fondamentaux dans l'accompagnement des personnes accompagnées : sortir du protocole pour ramener l'humain au centre.

Conclusion

Le travail pair et la participation sont des pratiques qui reposent sur la reconnaissance des savoirs expérientiels et le changement de regard que cette reconnaissance induit.

Les personnes concernées, du fait de leur vécu -même lorsqu'il est stigmatisé-, ont un regard, des savoirs-faire, des savoirs-être complémentaires à ceux des professionnel·les (des structures, des politiques, etc.) des secteurs de l'accompagnement.

Le travail pair et la participation sont éminemment politiques car ces pratiques remettent en question la délégation et les politiques parfois descendantes qui ne prennent pas toujours en compte l'expérience vécue des personnes.

Le travail pair et la participation entendent amener un changement dans les pratiques professionnelles de l'accompagnement social, médico-social et sanitaire tel qu'il est pratiqué et contribuent à changer le regard sur les personnes accompagnées.

L'effet de mode et l'institutionnalisation qui accompagnent ces pratiques (e.g. développement des formations à destination des travailleurs pairs, accompagnement de la participation, etc.) peuvent produire des effets antagonistes : dans certains cas

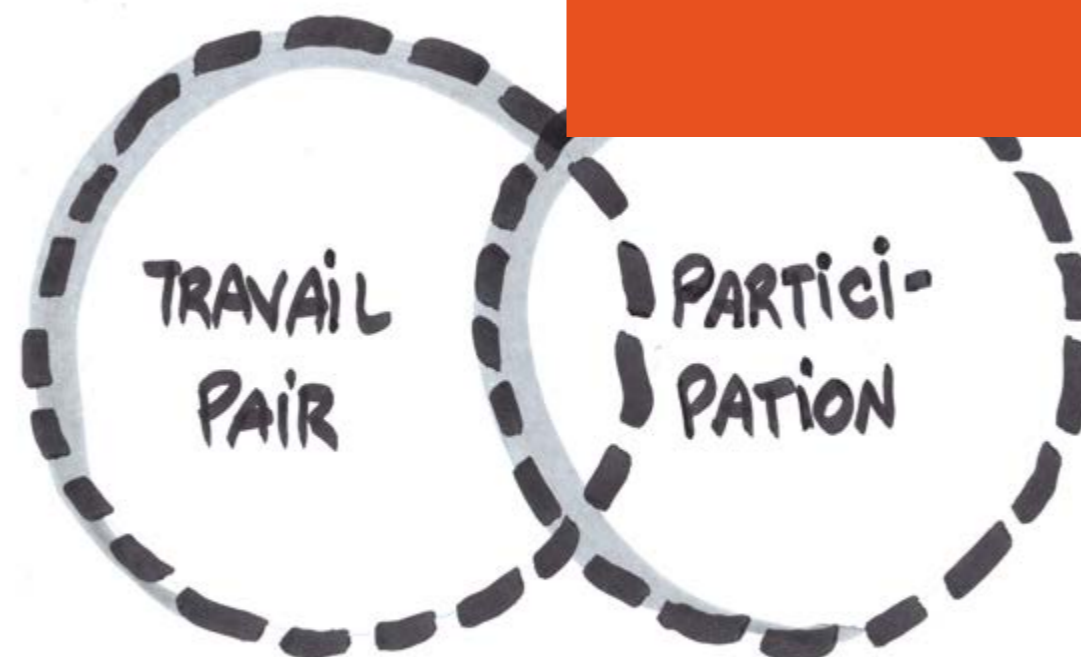
elles peuvent permettre une meilleure intégration, une plus grande reconnaissance, un cadre plus sécurisant, etc.

Dans d'autres cas, elles peuvent conduire à formater les pratiques et à diminuer le pouvoir d'agir effectif des personnes (e.g. en créant un cadre trop rigide).

Si les pratiques de participation et de travail pair partagent des principes structurants : elles s'inscrivent dans un même mouvement d'évolution du travail social où l'action n'est plus pensée pour les personnes mais avec elles.

Cette évolution est portée par une volonté de rendre plus horizontales les relations entre professionnel·le·s et personnes accompagnées, de remettre la parole des premier·e·s concerné·e·s au centre, de valoriser leurs savoirs expérientiels, de lutter contre la stigmatisation, de développer le pouvoir d'agir des personnes, etc.

Elles constituent bien deux modalités d'intervention différentes : par exemple, avec le travail pair, il ne s'agit plus de représenter, de porter la voix des personnes concernées (participation), mais de contribuer directement à leur accompagnement.



Pour pouvoir consulter l'intégralité de l'état des lieux « De la participation au travail pair », dès début 2024 sur le site www.travail-pair.org ou par mail à v.douillet@relaisozanam.org et m.peyrot@relaisozanam.org.

GROUPEMENT DES POSSIBLES

**Un travail réalisé par la plateforme de travail Pair et la
plateforme participation portées par l'association Le Relais
Ozanam, membre du Groupement des Possibles**

Acteur de la lutte contre la précarité en Isère, le Groupement
des Possibles propose un accompagnement global pour tous au
travers de l'accès au logement, à l'emploi, au soin et à la culture.

Pour plus d'informations sur nos actions :

www.travail-pair.org

www.groupementdespossibles.org/innovation/pratiques-professionnelles/participation/



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



PLATEFORME PARTICIPATION
DÉVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR