

« AU-DELÀ DES (BEAUX) DISCOURS »

TABLES D'ÉCHANGES DE SMES CONNECT

PAIR-AIDANCE : ENTRE RÔLE INFORMEL ET STATUT PROFESSIONNEL

*PAIR-AIDANT·E : UN PROFIL EN TENSION ?
VALORISATION VERSUS INSTRUMENTALISATION*



1. INTRODUCTION

Cette édition 2024 a revêtu un caractère particulier. En partenariat avec le Forum et le CBCS, nous avons uni nos forces pour organiser une journée consacrée au savoir expérientiel. Pour le Smes, cette journée fût l'occasion de mettre l'accent sur la pair-aidance, une approche novatrice que nous avons intégrée dans



notre programme Housing First depuis 2018. De plus, depuis 2020, nous avons mis sur pied le projet PAT (Peer And Team), conçu pour soutenir les institutions du social et de la santé désireuses d'inclure des pair-aidant·es dans leurs équipes.

Les discussions ont été introduites par Cécile Histas, pair-aidante au projet PAT, et César Richelle, chargé de projet Connect au Smes. César a expliqué le processus de co-construction intersectorielle qui a permis d'élaborer le contenu de cette journée. Le Smes a une fois de plus pu compter sur son réseau pour constituer un comité de pilotage regroupant des représentants de plusieurs organisations (SPP IS, CPAS de Bruxelles, la MASS, le Forum - Bruxelles contre les inégalités, CBCS, UMon, Réseau Nomade, la Plateforme Bruxelloise pour la Santé Mentale et la Ligue bruxelloise pour la Santé Mentale), et dont les membres ont été chaleureusement remerciés pour leur investissement.

Cécile a ensuite présenté la thématique de la journée, inspirée par la récente publication « *Développer la pair-aidance professionnelle : pratiques et perspectives* », réalisée par l'équipe PAT du Smes. Cette journée de réflexion prolonge ce travail, en permettant de renforcer les connaissances en matière de pair-aidance et en promulguant cette pratique.

Pour structurer les échanges, nous avons organisé deux tables d'échanges distinctes, chacune abordant un angle différent de cette pratique. La première table, intitulée « Pair-aidance : entre rôle informel et statut professionnel », a exploré les enjeux de la professionnalisation de la pair-aidance. La seconde, « Pair-aidante : un profil en tension ? », a offert une réflexion plus large, en analysant les perceptions politiques, institutionnelles, des équipes et des bénéficiaires à l'égard de ce dispositif innovant, tout en mettant en lumière les ressentis des pair-aidant·es eux-mêmes.



2. COMPTE RENDU SYNTHÉTIQUE DES ÉCHANGES

PAIR-AIDANCE : ENTRE RÔLE INFORMEL ET STATUT PROFESSIONNEL

Durant cette première table d'échanges, nous avons souhaité appréhender la fonction de pair-aidant·e à travers une sorte de continuum allant des premières pratiques quasi spontanées d'entraide entre paires jusqu'à la professionnalisation d'un métier en pleine co-construction. Quels enjeux ? Quelles limites ? Quelle reconnaissance ou absence de reconnaissance ? Ce sont autant de questions abordées au travers des 3 thèmes proposés pour cette matinée, à savoir : les prérequis à la pratique, l'employabilité et la posture/identité professionnelle.

1. LES PRÉREQUIS À LA PRATIQUE DE LA PAIR-AIDANCE

Concernant la thématique « les prérequis de la pair-aidance », le principal sujet discuté est celui des formations. De fait, plusieurs personnes présentes suivent ou ont suivi une formation en Belgique au sujet de la pair-aidance, et diverses questions sous-jacentes émergent autour de la table.

Dangers d'une surformalisation : une double distance ?

La première question qui traverse l'assemblée est la suivante : faut-il avoir suivi une formation spécifique pour être pair-aidant·e ? Pour la plupart des personnes, ce n'est pas une condition sine qua non. Par ailleurs, si on manque de souplesse à ce niveau et que l'on impose une formation, on risque plusieurs travers. Tout d'abord, la double disqualification de personnes vivant des situations de vulnérabilités (première distance), qui ne pourraient pas prétendre à la pair-aidance (deuxième distance). Ensuite, une crainte émerge et interroge : former professionnellement à une expertise qui se veut précisément extra-professionnelle, ne risque-t-il pas de minimiser la spécificité du savoir lié à l'expérience ? Quid du risque de formalisation (par exemple des langages, des concepts, du vocabulaire) qui créerait une nouvelle classe de professionnel·les, distante des personnes concernées et qui imposerait une bonne manière de fonctionner. Également, une opposition entre une vision formalisée et une vision militante s'est manifestée au cours des échanges, soucieuse de ne pas écarter une possibilité critique à partir de la pair-aidance. Il n'existe pas qu'un seul parcours amenant à la pair-aidance et il convient de ne pas sous-estimer cette pluralité.

Selon un·e participant·e : « *la formation doit rester un désir de la personne pas une obligation de l'employeur.* » Pour un·e autre « *la formation reste un gage de légitimité. Même si ce n'est pas une formation diplômante, et tant que le statut n'est pas reconnu, sans cette reconnaissance tout le monde peut prétendre être pair-aidant·e.* »



Contenu des prérequis : un rapport à l'expérience plutôt que des thématiques

Cette question de la potentielle formalisation du vécu expérientiel amène naturellement la question de « ce à quoi on est formé ». Plutôt que des thématiques fixant ce que doit être ou non une pair-aidant-e, c'est surtout un rapport à sa propre expérience qui est questionné. Il s'agit d'un travail axé sur la juste distance, sur la nécessité de se protéger face au partage de son expérience et celle des autres. Ce rapport à la distance, et à ce qui est parfois insoutenable, fait partie de ce qu'on peut acquérir pendant une formation : une posture face aux expériences (la sienne, celle des autres) plutôt qu'une palette d'outils. La formation conduit à apprendre à se raconter, à faire sa ligne de vie...

D'ailleurs, le rôle des pair-aidant-es sur le terrain peut varier (seconde ou première ligne par exemple) et par conséquent, les outils utilisés aussi. Il implique par contre toujours d'avoir fini « quelque chose » : cela ne revient pas à l'abstinence ou à un rétablissement total pour certain-es, mais cela implique d'avoir au moins passé une étape, réflexive, au sujet de son propre parcours. Pour certaines des personnes autour de la table, cela revient à dire que tout le monde ne peut pas être pair-aidant-e, qu'il ne suffit pas d'avoir vécu des situations difficiles pour pouvoir être bénéfique en tant que pair-aidant-e. La formation est perçue comme accompagnant ce passage de « quelque chose ».

Se former revient aussi à réaliser son rôle d'agent de liaison, « bilingue », entre le monde des personnes concernées et le monde institutionnel, tout en n'effaçant pas ses propres spécificités. C'est se préparer à intégrer une équipe professionnelle, marquées par des fonctionnements et des vocabulaires spécifiques (et souvent pluriels).

Notons aussi que les prérequis ne sont pas à sens unique : il faut également un travail de l'équipe accueillant une personne pair-aidante. En effet un travail de l'équipe sur la complémentarité des postures et des savoirs est nécessaire ainsi que sur la possibilité de recevoir des personnes au statut et expériences bien différentes.

En mot de la fin, il est intéressant de constater que malgré l'absence de formation à la pair-aidance de la plupart des personnes autour de la table, une personne plus extérieure à ces questions nous avoue ne pas comprendre tous les termes utilisés, relevant déjà une forme de jargonage. Voilà qui permet de souligner qu'une formalisation des pratiques ne passe pas nécessairement par l'offre de formations, et que les reculs réflexifs encouragés lors de nos échanges sont également bénéfiques en dehors des espaces formellement formatifs.

UMons a proposé une formation à la pair-aidance qui a dû s'arrêter en 2023-2024 faute de financement. Cette année les formations ont repris à UMon et continuent à se développer à la





2. L'EMPLOYABILITÉ

Plusieurs thèmes ont été abordés autour de l'employabilité, parmi lesquels le statut, la préparation des équipes à accueillir des pair-aidantes, le processus de recrutement de ce type spécifique de travailleureuses et l'évaluation du savoir expérientiel ont aussi été abordés.

La définition d'une fonction : une nécessité pour la légitimité

Un consensus émerge sur l'importance de définir précisément le rôle des pair-aidantes dans les équipes. Cette description de poste, claire et officielle, permet non seulement de structurer les missions de la personne mais aussi de légitimer sa place parmi les autres professionnel·les. Il faut aussi se donner la possibilité de l'ajuster une fois le ou la pair-aidant·e engagé·e car il ou elles peuvent apporter des compétences plus spécifiques ou être moins à l'aise avec certaines missions initialement envisagées. L'absence d'une telle structuration peut conduire à une certaine confusion quant à son rôle exact, avec un risque d'isolement, de stigmatisation ou de marginalisation au sein de l'équipe.

Le statut du de la pair-aidant·e : salarié·e ou bénévole ?

L'un des débats s'est porté sur le statut des pair-aidantes : doit-il ou elle être salarié·e, bénévole ou défrayé·e ? Les réponses sont variées, dépendant des institutions, des besoins des pair-aidantes eux-



mêmes, et des contextes. Certain·es préfèrent être bénévoles, trouvant dans ce statut une plus grande sécurité en cas de rechute, car il permet de conserver l'accès aux aides sociales telles que l'assurance maladie. D'autres optent pour un emploi salarié, qui offre une reconnaissance plus formelle et un cadre structuré. Selon un participant, il n'y a pas de réponse unique ; *« il est essentiel de laisser cette liberté aux pair-aidant·es de choisir le statut qui leur convient le mieux, tout en acceptant que ce choix puisse évoluer au fil du temps. »*

Concernant le statut de salarié, la reconnaissance officielle du rôle des pair-aidant·es au sein des conventions collectives et par l'IFIC (Institut de classification de fonctions) semble une priorité à mettre au travail rapidement. En définissant un cadre précis et en intégrant cette fonction dans les grilles salariales et réglementaires, les institutions légitimeraient davantage l'apport spécifique des pair-aidant·es.



Reconnaissance d'expérience

Le processus de recrutement des pair-aidant·es soulève des questions quant à l'évaluation du savoir expérientiel, ce savoir spécifique basé sur l'expérience personnelle de la maladie, l'expérience de rupture majeure dans son parcours de vie et du rétablissement. Comment reconnaître et valoriser cette expérience de manière équitable ? Certaines propositions suggèrent que les années d'engagement informel et/ou formel dans l'aide ou l'accompagnement pourraient être reconnues comme une forme d'ancienneté professionnelle. Ainsi, l'engagement dans des lieux d'entraide ou des associations de patient·es donnent des indications quant à la volonté et la capacité à aider d'autres personnes en utilisant sa propre expérience. Cela permettrait de mieux reconnaître la valeur des parcours des personnes ayant traversé des périodes difficiles, comme des années de bipolarité ou de dépendance à l'alcool, et de



considérer l'accompagnement de leurs pairs après ces expériences comme une véritable acquisition de compétences spécifiques.

Accompagner les pair-aidant·es dans les périodes de rechute

Les risques de rechute chez les pair-aidant·es ont également été abordés. Certains se demandent si, en cas de rechute, ils auraient toujours droit à certaines aides sociales (comme les allocations d'invalidité). Ce dilemme souligne l'importance d'un cadre de travail clair et négocié, les pair-aidant·es se connaissent et peuvent identifier les éventuels aménagements nécessaires pour pouvoir faire leur travail le plus efficacement possible. Ce qui permettrait aux pair-aidant·es de traverser ces périodes difficiles sans crainte de perdre leur emploi ou leurs droits sociaux. Les institutions doivent trouver un juste équilibre entre accompagner les salarié·es pair-aidant·es et leur offrir les mêmes droits que tout autre employé·e, qui eux aussi tombent malade, que ce soit pour des périodes de longue ou de courte durée. Ne pas différencier la rechute des pair-aidant·es et les maladies d'autres employé·es permet de ne pas stigmatiser les travailleurs et travailleuses pair-aidant·es.

En guise de conclusion, les discussions autour de l'employabilité des pair-aidant·es montrent bien la diversité des enjeux à prendre en compte, tant du côté des institutions que des individus eux-mêmes. Clarifier le statut, structurer la fonction, offrir un cadre de travail sécurisé tout en valorisant l'expérience personnelle comme outil de travail sont autant de pistes pour renforcer la reconnaissance et l'efficacité de ce métier.



3. LA POSTURE / L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE

Les discussions se sont concentrées sur la spécificité du rôle et de la posture des pair-aidant·es, ainsi que sur leur identité professionnelle. Plusieurs questions ont émergé : quelle est la juste distance à maintenir dans l'accompagnement des personnes ? Quelle influence a le cadre institutionnel ? Quel est le lien entre l'expérience vécue et l'expertise professionnelle dans ce métier encore en construction ?

La posture professionnelle : entre proximité et distance

L'un des sujets abordés a été la manière dont les pair-aidant·es se présentent et se positionnent dans leur travail. Plusieurs témoignages ont souligné la nécessité de trouver un équilibre entre partager son vécu et conserver une certaine distance professionnelle.

Un exemple frappant est celui d'une participante travaillant dans les domaines de l'addiction et de la précarité. Elle témoigne de son choix « stratégique » d'adapter son identité professionnelle selon les contextes : lorsqu'elle se présente comme « accompagnatrice psychosociale », elle constate que cela passe mieux auprès de certains professionnel·les qu'en se présentant comme « pair-aidante ». Cependant, avec les bénéficiaires, elle privilégie un lien plus direct en se présentant par son prénom, avant d'introduire, une fois la relation établie, son expérience personnelle.

L'influence du cadre institutionnel sur la posture

Une participante évoque la difficulté de trouver une identité professionnelle définie, puisque le métier de pair-aidant·e n'est pas encore pleinement reconnu dans les contrats de travail. Certains sont engagés sous d'autres titres (éducateur·rices, accompagnateur·rices), sans que leur rôle de pair-aidant·e soit inscrit formellement dans leur fonction. Cette situation entraîne une certaine confusion quant à la nature exacte de leur intervention.

L'arrivée dans une équipe formée facilite l'insertion professionnelle, mais, lorsque l'on est le premier à occuper ce rôle, il faut souvent « inventer » le poste. Ce constat illustre l'importance d'un environnement de travail qui reconnaît et soutient la spécificité du savoir expérientiel.

Vers une déconstruction des postures professionnelles

L'intégration des pair-aidant·es dans les équipes remet en question la posture des autres professionnel·les du secteur social-santé.

L'engagement de pair-aidant·es dans les équipes peut amener un processus de déconstruction institutionnelle, où les professionnel·les peuvent parfois renoncer à certaines postures de travail traditionnelles. Comme l'a souligné un participant, « *c'est le patient qui peut actionner les leviers de son*



rétablissement, pas l'équipe». Cela implique une approche plus collaborative, où l'équipe se réajuste en permanence aux besoins et aux propositions des patient·es, plutôt que d'imposer une forme d'accompagnement prédéfinie.

Changer de rôle : de pair-aidant·e à travailleur·se social·e

Un participant a partagé le témoignage suivant : « *une personne a été pair-aidant pendant 15 ans, aujourd'hui cette personne est travailleur social.* »

Ce témoignage met en évidence un changement possible de son identité professionnelle. Autrefois, il aidait principalement grâce à son expérience personnelle, en tant que pair-aidant. Aujourd'hui son outil de travail a changé. L'identité professionnelle n'est pas figée.

En conclusion, les échanges autour de la posture et de l'identité professionnelle des pair-aidant·es montrent à quel point ce métier, encore jeune et en construction, défie les cadres traditionnels des secteurs psycho-médico-sociaux. Entre authenticité et distance les pair-aidant·es naviguent dans une pluralité d'attentes et de rôles. Leur intégration dans les équipes, et leur reconnaissance institutionnelle, nécessitent un ajustement continu, à la fois des pair-aidant·es eux-mêmes et des structures qui les emploient. Cette évolution vers une approche plus collaborative et plus humaine dans le secteur social-santé pourrait, à terme, transformer en profondeur les pratiques professionnelles.



PAIR-AIDANCE : UN PROFIL EN TENSION ? VALORISATION VERSUS INSTRUMENTALISATION

Lors de cette table d'échanges de l'après-midi, les participant·es ont d'abord exploré ensemble ce que signifient « valorisation » et « instrumentalisation » dans le cadre de la pair-aidance à travers une animation de brainstorming. Voilà ce qui en est ressorti :

- Instrumentalisation : des mots comme *budget, mode, politique, malaise, dévalorisation, social washing, bouche-trou, isolement* ou *bouc émissaire* sont revenus. L'instrumentalisation évoque une utilisation intéressée de la pair-aidance, avec un risque que les pair-aidant·es ne soient pas reconnues à leur juste valeur.
- Valorisation : ici, les participant·es ont cité des mots comme *compétence, expérience, statut, salaire, légitimité, inclusion dans l'équipe, plus-value, soin alternatif* et *innovation*. Ce terme suggère que la pair-aidance apporte une véritable richesse aux équipes, avec des perspectives nouvelles et utiles.

Ensuite, les participant·es ont débattu autour de la question : « Pair-aidance : un profil en tension ? »

Valorisation de la pair-aidance

Les échanges ont mis en avant l'importance de la valorisation des compétences et de l'expérience des pair-aidant·es dans les équipes professionnelles. Selon l'un des participants pair-aidant : « *Oui, mon nouveau regard et mes compétences diverses sont valorisés.* » On lui demande son avis sur des situations compliquées. Cette reconnaissance de son expertise de vécu permet de donner une nouvelle perspective et enrichit les interventions.

De plus, comme mentionné plus haut, l'intégration de la pair-aidance remet parfois en question des modèles bien établis dans certaines institutions et auprès de certain·es professionnel·les, ce qui est considéré comme une valorisation de la pratique. Les participant·es considèrent la pair-aidance comme un modèle d'avenir, bénéfique tant pour les bénéficiaires que pour les institutions.

Les risques d'instrumentalisation de la pair-aidance

L'engagement d'une pair-aidant·e est parfois motivé uniquement par des enjeux institutionnels, tels que la nécessité de remporter des appels à projet, sans véritable réflexion sur le rôle ou l'intégration des pair-aidant·es. Cette instrumentalisation, due à un effet de mode, risque de limiter l'impact réel de la pair-aidance voire d'avoir un effet négatif sur les pair-aidant·es.

Une autre conséquence de cette instrumentalisation discutée par les participant·es est l'isolement auquel les pair-aidant·es peuvent être confronté·es dans leur travail. Ils et elles font référence à la



difficulté pour les pair-aidant·es de trouver leur place et de s'intégrer, mais aussi à une mise à l'écart lors de prise de décisions ou de réflexions cliniques sur des bénéficiaires, car ils-elles ne sont pas « formés·es ».

De plus, le risque de faire des pair-aidant·es une "bouc émissaire" a également été évoqué : on leur attribue souvent les dossiers difficiles sans écoute ni véritable co-construction. « *Je suis envoyé sur tous les dossiers difficiles, ce qui peut être aussi valorisant* », a reconnu un participant, tout en soulignant les attentes parfois démesurées placées sur ses épaules.

Un équilibre entre valorisation et instrumentalisation

D'autres participant·es soulèvent que l'instrumentalisation n'est pas forcément négative et peut parfois être utile au développement de la pair-aidance : « *c'est politiquement très porteur et oui il y a un risque d'instrumentalisation. Mais peut-être faut-il accepter ces règles du jeu pour ouvrir la brèche et prendre de la place.* »

Dans le même courant de pensée, la valorisation et l'instrumentalisation coexistent, et l'une ne va pas sans l'autre. Ce compromis permettrait d'intégrer la pair-aidance dans les structures tout en reconnaissant ses limites et ses forces. « *On peut engager une pair-aidant·e parce que c'est à la mode, mais s'il elle est bien accompagnée ça peut bien se passer. Et à l'inverse aussi, l'engagement vient d'une bonne intention mais il se peut que le-la pair-aidant·e arrive dans une équipe en crise et non préparée etc.* »

Propositions pour limiter l'instrumentalisation

Pour éviter que la pair-aidance ne soit utilisée de façon opportuniste, plusieurs idées ont été proposées :

- créer un statut clair pour les pair-aidant·es pour garantir leur rôle et éviter les abus ;
- préparer les équipes d'accueil et encourager des supervisions régulières pour mieux intégrer les pair-aidant·es ;
- proposer des formations certifiantes pour donner plus de légitimité et de reconnaissance aux pair-aidant·es.





CONCLUSION

Avec plus de 60 participant·es, cette journée a réuni un large éventail de professionnel·les issus des secteurs du social et de la santé. Bien que la pair-aidance gagne en reconnaissance, les échanges ont mis en évidence la nécessité de revenir aux fondamentaux de cette pratique pour établir des bases communes de compréhension.

Cette journée a confirmé que, malgré la croissance rapide de la pair-aidance, la sensibilisation à cette pratique n'en est encore qu'à ses débuts. D'où l'importance de créer et de multiplier ces espaces de rencontre et d'échange.

Ce qu'on peut dégager de ces échanges, c'est finalement, que questionner la pair-aidance, c'est questionner le travail du social-santé à tous les niveaux : au niveau institutionnel, au niveau des travailleurs et travailleuses, et aux niveaux des bénéficiaires.

Merci à chacune et chacun pour votre précieuse contribution. Vos idées, perspectives et réflexions ont enrichi nos discussions et ont fait de cette journée un moment inspirant et constructif. Grâce à vous, nous avons pu explorer de nouvelles pistes et avancer ensemble.

