

# Rapport final

Contrat d'action  
**D1199677A03**

Organisme porteur du projet  
**Croix-Rouge Française**

Projet  
**EPoP : Empowerment and Participation of Persons with  
disability**

Date de transmission du rapport  
**Octobre 2024**



# Table des matières

<b>Partie 1. Présentation du projet</b> .....	4
1.1. L'intervention par les pairs : une priorité inscrite dans les politiques publiques.....	4
1.2. Un projet ambitieux.....	4
1.3. Porté par des acteurs légitimes.....	4
1.4. ... et reposant sur des fondamentaux.....	5
1.5. ... Mis en œuvre à travers un plan d'action global et 5 axes.....	5
1.6. ... Et des déclinaisons régionales.....	6
1.7. ... Comprenant son suivi et son évaluation.....	7
<b>Partie 2. Description de la méthode</b> .....	7
2.1. Schéma général des étapes.....	7
2.2. Comment avons-nous pris connaissance des besoins des intervenants-pairs ? .....	8
2.3. Détails des étapes .....	8
<b>Partie 3. Résultats de la démarche et perspectives</b> .....	14
3.1 Les formations.....	14
3.2 Des débouchés insuffisants actuellement.....	15
3.3 Une rémunération des intervenants-pairs variée.....	16
3.4 Description des solutions proposées par les groupes de travail nationaux.....	16
3.5 Le diagnostic, une base de travail pour imaginer les solutions.....	16
3.6 La boîte à outils.....	17
<b>Partie 4. Bilan critique de la démarche</b> .....	19
<b>Partie 5. Suites à donner et conditions d'essaimage</b> .....	24
5.1 Les conditions de déploiement.....	24
5.2 La massification du recours à l'intervention-pair.....	26
<b>Partie 6. Conclusion</b> .....	29

## **Abréviations**

**ESMS** : Etablissements et Services Médico-Sociaux

**HDF** : Hauts-de-France

**IP** : Intervenant-Pair

**NA** : Nouvelle-Aquitaine

**PSH** : Personne en Situation de Handicap

**RP** : Référent de l'intervention par les pairs

## Partie 1. Présentation du projet

### 1.1 L'intervention par les pairs : une priorité inscrite dans les politiques publiques

De nombreuses initiatives existent sur le terrain, et restent extrêmement spécifiques, répondant à des enjeux précis et contextuels, souvent par « typologies de handicap ». Elles sont portées au gré des convictions de chaque acteur et souvent par des « militants », par conséquent il existe peu de capitalisation sur ce sujet. Les attentes sont fortes de toutes parts : les intervenants-pairs formés qui ne peuvent pas exercer sans cadre, « des établissements, des centres de formation, des associations, des entreprises... » qui souhaitent faire appel à des intervenants-pairs et qui ne savent pas comment les rémunérer, des personnes concernées qui ont besoin d'avoir recours à un intervenant-pair et qui ne savent pas où les trouver.

Or, le secteur médico-social est engagé depuis de nombreuses années dans le renforcement de la participation des personnes accompagnées : des personnes à son projet d'accompagnement (dès la loi de 2002-2), la création des GEM (loi 2005), des patients-experts (loi HPST 2009), la place des pairs-aidants dans le « un chez soi d'abord » (2011), le CNCPH nouvelle formule (en 2023), dans le cahier des charges des centres ressources vie affective, des collectifs Clubhouse. Il existe peu ou de manière informelle dans le secteur de l'emploi.

En 2024, une mesure de la CNH concerne **l'expertise des personnes en situation de handicap (2024-2027) et vise à** développer dans chaque région le soutien aux experts d'usage et à la paire-expertise.

### 1.2 Un projet ambitieux...

Lancée en 2021 par la secrétaire d'Etat Sophie Cluzel, la démarche EPoP se veut un projet mobilisateur afin de massifier l'intervention par les pairs. La démarche vise, par des expérimentations régionales et une coordination nationale, à structurer une dynamique d'intervention par les pairs et sécuriser juridiquement ces nouvelles solutions. Un projet ambitieux qui doit s'appuyer sur ce qui existe déjà sur les territoires.

### 1.3 Porté par des acteurs légitimes...

Elle est portée par la Croix-Rouge française et 4 organismes gestionnaires qui partagent les mêmes valeurs (autodétermination, société inclusive.): GAPAS, Trisomie 21 France, la FISAF et LADAPT. L'ambition et l'engagement que la Croix-Rouge française porte, à travers son projet associatif, tant avec les personnes en situation de handicap, leurs familles, qu'avec les

professionnels et les bénévoles, reste **en faveur de l'insertion par l'activité et l'emploi**. Le développement de l'accompagnement par les pairs constitue une priorité. Depuis 7 ans, elle travaille avec des chargés de mission pair (Virgile Abondanza, Alicia Jovin, Jocelyne Jous, Olivier Delmotte, Marilynne Peyroche, Mustapha Sallali) et forme les professionnels de ses établissements à l'autodétermination et l'intervention-paire.

#### 1.4... et reposant sur des fondamentaux

Les fondamentaux de la démarche s'appuient sur 3 principes d'actions forts : l'ouverture de la démarche à toute personne quel que soit son handicap, **le soutien de l'intervention par les pairs sous toutes ses formes et dans tous les contextes**, et l'appui sur les ressources et dynamiques préexistantes pour soutenir leur visibilité.

La démarche est amenée à avoir des impacts multiples sur la vie des intervenants-pairs et des personnes qui vont bénéficier de ces savoirs expérientiels : la reconnaissance des compétences liées aux savoirs expérientiels, le changement de posture et de regard des professionnels et de la société, l'autodétermination accélérée, **les perspectives d'emploi** et l'épanouissement professionnel.

Au-delà de ces impacts individuels, c'est une **nouvelle offre de service d'intervention-pair** que nous créons à destination des personnes en situation de handicap. Les ambitions sont aussi nombreuses qu'il existe **de champs d'interventions** et voici les objectifs à long terme :

- Créer, développer et rendre visible une **véritable offre de service (d'intervenants-pairs)** portée par des associations de personnes, des entreprises, des coopératives, ou des indépendants. Elle sera mobilisable par tous (personnes, familles, professionnels, entreprise)
- **Intégrer des formateurs-pairs dans les formations initiales** des professionnels du secteur médico-social, social et sanitaire ou des professions.
- **Intégrer des prestations d'intervenants –pairs au sein d'ESAT et d'entreprises.**

#### 1.5 ... Mis en œuvre à travers un plan d'action global et 5 axes

Pour y parvenir, le projet s'articule sur 5 axes de travail :

1. Des **expérimentations visant à structurer et coordonner** en territoire le recours à l'intervention de pairs
2. La **formation d'intervenants pairs**
3. La formation de **référénts de l'intervention par les pairs**
4. La réalisation d'une **boîte à outils nationale** pour développer l'intervention paire à un niveau plus large et le développement d'un site internet:

□ Facilitant la mise en relation entre les ESMS/ les entreprises/ les mairies/ les personnes / les proches et les intervenants pairs via un annuaire géolocalisé.

□ Boîte à outil pour soutenir le parcours des intervenants- pairs : référencement des formations, lieu d'échanges de la pratique, guide juridique.

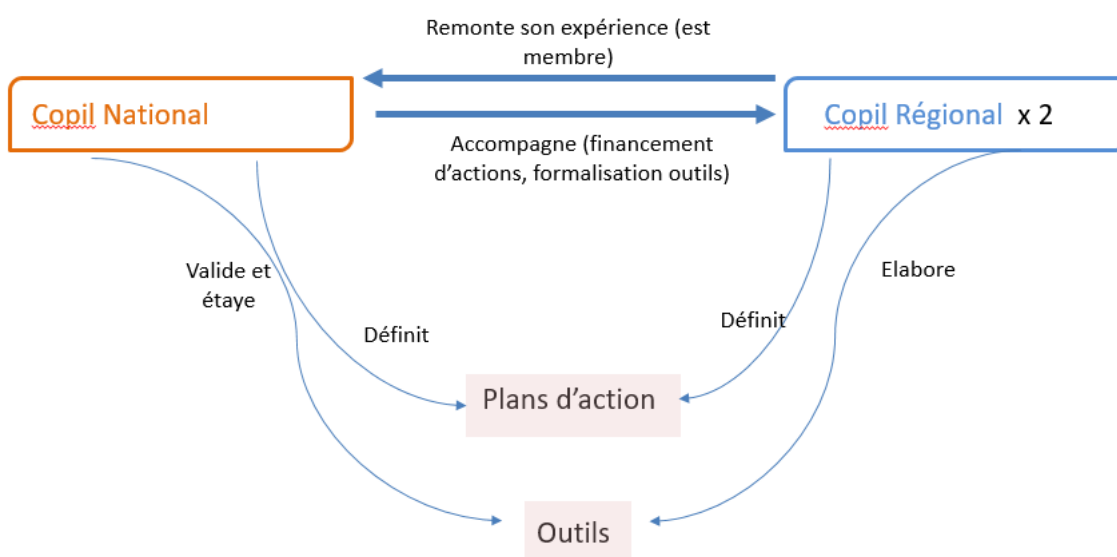
5. **Une recherche / évaluation** : étudier ce qui se produit pour pouvoir en tirer des enseignements et des guides pour essayer (Monographies, guide de déploiement pour les nouvelles régions).

### 1.6 ... Et des déclinaisons régionales

Elle est expérimentée dans les Hauts-de-France (au niveau des territoires de proximité d'Amiens-Montdidier-Péronne et de Roubaix-Tourcoing) et la Nouvelle-Aquitaine (au niveau des départements de la Gironde, de la Vienne et du Lot-et-Garonne), avec un soutien des agences régionales de santé (ARS) de ces deux régions.

L'articulation entre le niveau local et national est pensée de manière à remonter les expériences terrain au niveau des Copil et groupes de travail nationaux (par ex. : questionner les besoins des intervenants-pairs formés sur le plan juridique pour élaborer un guide complet). Tout ceci est encadré par un contrat de collaboration.

#### Schéma de fonctionnement entre le national et le régional



## 1.7 ... Comportant son suivi et son évaluation

Le niveau national d'EPoP prévoit pour les axes « expérimentations territoriales » et « évaluation » un suivi en région, décliné en plusieurs actions :

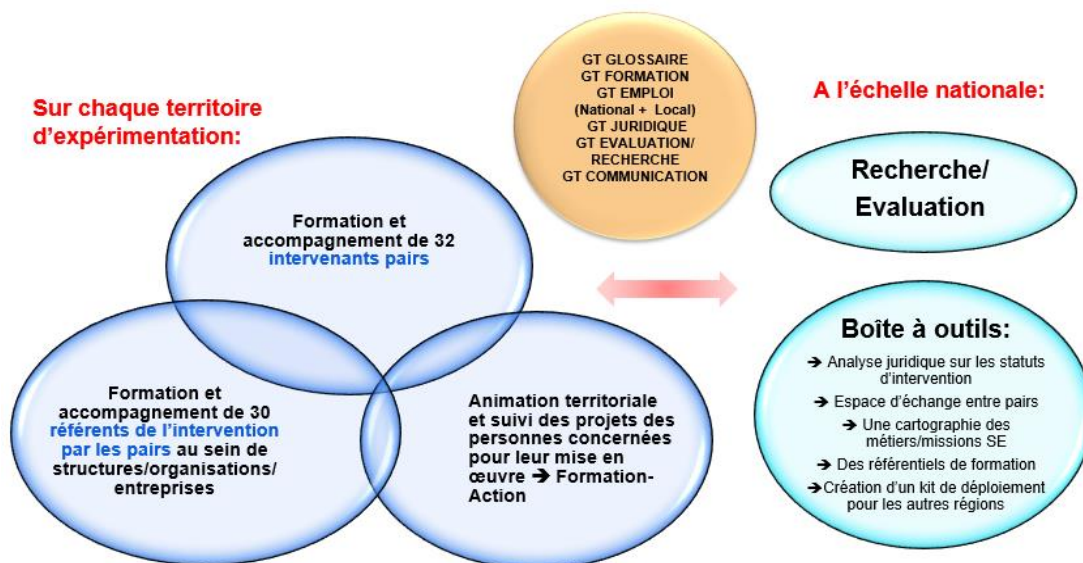
- Action 1 : le binôme national (composé d'une personne ayant des compétences de gestion de projet et d'une autre détenant un savoir expérimentiel) participe aux comités en région et les binômes régionaux participent au Copil national
- Action 2 : des groupes de travail nationaux sont nourri par les actions en région
- Action 3 : un dispositif de suivi et d'évaluation sur les territoires est mis en place

**En d'autres termes, la démarche prévoit d'entrée de jeu un dispositif qui embarque une étroite collaboration avec les régions.**

## Partie 2. Description de la méthode

### 2.1 Schéma général des étapes

EPoP vise à favoriser le recours à l'intervention par les pairs en proposant une méthodologie qui comprend 5 axes de travail représentés par les cercles ci-dessous. Pour donner une vision concrète et pratique de la totalité de la démarche, ce schéma général peut se lire en deux parties. Celle de gauche, concerne les actions de terrain avec les formations/accompagnements et l'animation territoriale et celle de droite contenant deux cercles bleu clair, la capitalisation au niveau national. La cheville ouvrière représentée par le cercle orange, établit une grande partie des liens national-régional. Ces groupes ont permis de réunir au-delà des binômes EPoP, en fonction des compétences requises, des intervenants –pairs, des référents de l'intervention par les pairs, des juristes d'associations partenaires, des universités...



L'approche retenue ne s'appuie pas sur un type de handicap ou d'initiative inspirante à transposer, ni même sur un secteur d'activité. Elle vise, dans des départements, des bassins de vie, à donner les moyens aux acteurs expérimentés sur le sujet des savoirs expérientiels, de pouvoir aller plus loin et de structurer l'intervention par les pairs sur son territoire. La démarche n'est donc pas un « nouveau projet de pair –aidance dans le champ du secteur médico-social », mais plutôt **un accélérateur de l'intervention par les pairs dans tous les secteurs.**

Afin d'insister sur cette **gestion déconcentrée**, la Croix-Rouge française a préféré que le relais sur le portage régional soit porté par un ou des groupes de porteurs tiers des acteurs tiers en fonction des territoires, afin de laisser à celle-ci toute la latitude et l'indépendance d'action.

Enfin, c'est surtout l'approche **multipartenaires** qui est innovante et s'inscrit pleinement dans les méthodes de coopération telles que la communauté 360. En effet, cette démarche se veut également un accélérateur de la transformation de l'offre médico-sociale et de l'autodétermination.

## **2.2 Comment avons-nous pris connaissance des besoins des intervenants-pairs ?**

D'une manière générale, la méthode de travail retenue a reposé sur des entretiens individuels semi-directifs et des focus groupes avec les acteurs concernés. Le choix des personnes questionnées a été fait en fonction des axes de travail et des besoins et particulièrement pour le volet juridique et évaluation. Cela leur a permis de s'exprimer et de développer leurs idées, tout en leur laissant le temps nécessaire. Le fait d'exclure les coordinateurs régionaux et autres professionnels de ces réunions, a laissé la possibilité d'expression aux intervenants-pairs, puisqu'en pratique, les professionnels ont tendance à prendre la parole à leur place ou du moins à limiter leur expression libre.

En outre, une bonne communication en amont de chaque étape a eu lieu avec les chefferies régionales afin de s'assurer des besoins en accessibilité. Le binôme national s'est régulièrement déplacé, avec les prestataires et auprès des intervenants-pairs sur les deux régions.

## **2.3 Détails des étapes**

**D'un point de vue strictement méthodologique, 7 grandes actions ont été identifiées dans le projet :**

### **Action 1 : Création d'une culture commune et lancement des ateliers de Co design :**

La création d'une culture commune entre tous les partenaires (se mettre d'accord sur la terminologie, les fondamentaux et les objectifs du projet) a été enrichie grâce à un suivi par Eve

Gardien, conseillère scientifique du projet au sein d'un groupe technique de travail. Eve Gardien est docteur en sociologie et maître de conférences à l'université Rennes 2.

La création de la charte graphique du projet, la construction des outils de présentation, l'infographie d'interventions paires, le glossaire des formes d'accompagnement avec définition (médiateur en santé pair, intervenant-pair...), la construction de la feuille de route des régions ainsi qu'un rétro planning national, ont constitué le démarrage des travaux.

### **Action 2 : Animation par l'Association signes de sens de 5 ateliers de co-design**

L'atelier de lancement du Copil national et les ateliers pour co-construire les outils avec les intervenants –pairs ont permis la construction d'une boîte à outils en ligne pour orienter les futurs intervenants pairs et les employeurs qui souhaitent faire appel à eux. Ceci a été enrichi par des **vidéos-témoignages des intervenants-pairs ayant choisi des statuts différents.**

### **Action 3 : La mise en place des plans d'actions territoriaux et national**

**Ces plans d'actions ont été réfléchis en amont par l'équipe Croix-Rouge française et l'association signe de sens.**

La démarche est articulée autour de :

- Deux fonctions : Intervenant-pair et référent de l'intervention par les pairs,
- Un binôme de chefferie régionale composé à l'image du binôme national (qui comprend une personne concernée et une personne qui sait gérer des projets),
- Et un soutien par une équipe nationale.

### **Action 4 : La formation des intervenants-pairs**

**L'approche retenue** a été de s'appuyer sur une formation socle pour toute personne en situation de handicap souhaitant mobiliser son expérience vécue pour élaborer des savoirs transmissibles et les mettre au service d'autres personnes. Pas de niveau de diplôme requis, pas de type de handicap ciblé. Nous sommes partis du postulat que cette formation se veut être un premier pas et ne pas se substituer à l'offre de formation existante. Au contraire, elle a incité ceux qui le souhaitent, à continuer leur parcours de formation en fonction de leur projet (qu'EPoP aura contribué à définir plus précisément). Des besoins complémentaires ont été identifiés et des formations mises en place : celle de la relation d'aide et de la prise de parole en public. 70 intervenants- pairs sont dans la démarche.

### **Action 5 : La formation des référents de l'intervention par les pairs**

Il s'agissait clairement du chaînon manquant pour changer massivement les pratiques des organisations. Il était paru évident que la seule formation des intervenants-pairs n'était pas suffisante car il fallait des professionnels capables d'accueillir cette nouvelle manière de travail.

**80 référents de l'intervention par les pairs ont été formés** et ces professionnels sont plutôt issus du monde médico-social, tout simplement parce que les sensibilisations par les binômes régionaux ont été menées essentiellement auprès des ESMS. Les formats et contenus des formations étaient peu adaptées au secteur de l'entreprise: sur la durée et le vocabulaire parfois un peu éloignés (autodétermination, intervention par les pairs.). **En entreprise, les éléments de langage sont différents et on parle davantage de maintien en emploi.** Enfin, un salarié en entreprise qui deviendrait référent de l'intervention par les pairs ou référent handicap pair ne pourrait pas se libérer sur un temps de formation et d'accompagnement aussi long que celui que nous proposons actuellement.

**Le plan d'action national s'est ajusté et s'est emparé de cette mission d'aller sensibiliser les entreprises aux questions de savoirs expérientiels.** Nous avons travaillé ces questions à travers le GT emploi national et des déclinaisons de ces GT ont été instaurées dans les régions. Malgré des sensibilisations lors de manifestations telles que **l'URRH (université du réseau des référents handicap)**, aucun professionnel salarié en entreprise ne s'est engagé dans la formation EPoP.

Nous avons bien identifié que les besoins des personnes concernées en entreprise étaient bien présents mais que le format des formations proposées par EPoP n'étaient pas adaptées. Peut-être la difficulté des équipes à sortir de leur environnement de référence, là où il y a déjà beaucoup à faire. Pour mieux comprendre, nous avons été à la rencontre d'un réseau d'ambassadeurs en situation de handicap qui se mettait en place en entreprise et observer leur fonctionnement. La méthode est sensiblement la même dans le secteur de l'emploi que dans les ESMS, lorsqu'un projet est co-construit avec des personnes concernées (à noter qu'il existe deux stratégies : celle de faire appel au réseau de salariés en situation de handicap en interne ou bien solliciter des intervenants –pairs professionnels externes) :

Etape 1 : Réunion d'information auprès d'un groupe de professionnels et personnes concernées

Etape 2 : Identification des besoins en intervention-paire et recueil des idées de projets ouvrant à l'intervention paire ;

Etape 3 : Animation de réunions ;

Etape 4 : Evaluation du plan d'action et du projet

Mais chaque organisation n'est pas au même état d'avancement et n'a pas les mêmes besoins en savoirs expérientiels. Par exemple **avec l'entreprise Total Energies**, nous les avons mis en lien avec des intervenants-pairs formés dans le cadre de la démarche EPoP, car ils ont exprimé le besoin de formation pour être outillés sur leur rôle et leur posture. Plusieurs réunions de travail

ont permis d'aboutir à un contenu de formation à destination des intervenants –pairs déjà salariés en entreprise. Cette formation a été animée par deux intervenants-pairs du réseau EPoP.

### Action 6 : L'évaluation

**A l'issue de l'expérimentation, l'objectif était d'identifier les leviers et les freins pour développer massivement l'intervention-paire en France.**

Elle a été conduite en 3 temps : un premier rapport a été réalisé et remis en novembre 2022 sur la base d'entretiens avec les intervenants-pairs, les référents de l'intervention par les pairs, les chefferies. Il a permis d'étudier le démarrage d'EPoP.

Le second rapport intermédiaire (remis en septembre 2023), a été établi sur la base de questionnaires et d'entretiens auprès des membres des comités régionaux et de territoires, d'intervenants-pairs et de référents de l'intervention par les pairs. Cette approche a été quantitative avec des chiffres détaillant les lieux et les formes d'interventions, les statuts par exemple.

Le rapport d'évaluation final remis en mars 2024 a été réalisé sur la base des documents remis par les chefferies et la réalisation d'entretiens, y compris avec les porteurs du projet. Il a été concentré sur les fonctions d'intervenants-pairs, les modalités de travail avec les référents de l'intervention par les pairs, et le rôle de soutien de la chefferie nationale. Elle a également permis de préparer la massification du recours aux savoirs expérientiels en identifiant les leviers.

L'évaluation finale a été conduite entre novembre 2023 mars 2024.

Certains entretiens ont eu lieu sur site, d'autres par visioconférence.

Les Intervenants-Pair (IP) et Référent de l'intervention par les pairs (RP) rencontrés ont été choisis par les chefferies régionales sur un critère de diversité de profils et de parcours, et de disponibilité. Des entretiens et des échanges réguliers ont également eu lieu avec les chefferies régionales. Un guide d'entretien a été préparé par l'équipe d'évaluation (voir annexe 1). Il est issu de discussions avec les chefferies régionales et l'équipe ressource nationale, suite aux résultats du second rapport intermédiaire.

### Action 7 : Les travaux juridiques

En amont de phase, un état des lieux a été réalisé par notre juriste et le binôme national pour explorer les situations juridiques rencontrées des intervenants-pairs et **des statuts pour exercer leurs activités**. Il a été mené auprès du réseau EPoP mais la juriste est aussi allée voir d'autres modèles innovants dans tous les secteurs, à savoir la formation, le milieu de travail ordinaire et protégé, les acteurs de l'emploi (La Trame, Cap Emploi Haute-Savoie, Paralysie Cérébrale France, ESPER Pro, MDPH 77, pairformhand...). Ce travail n'était pas initialement prévu, mais il a constitué une étape préliminaire essentielle pour la construction d'un guide juridique à destination des futurs intervenants-pairs. La première version du guide a été rédigée par

Dominique Thirry, juriste spécialisée en droit de la santé et experte de l'analyse juridique. Cette analyse juridique a été menée auprès des intervenants-pairs du réseau et des structures qui font appel à eux. **Elle a étudié l'articulation avec leurs ressources et aussi trois autres points non prévus initialement : celui de l'importance de la RQTH en tant qu'intervenant-pair, le sujet des mesures de protection juridique (il n'est pas toujours possible de monter une microentreprise ou une association dans certains cas) et des assurances en fonction des statuts.**

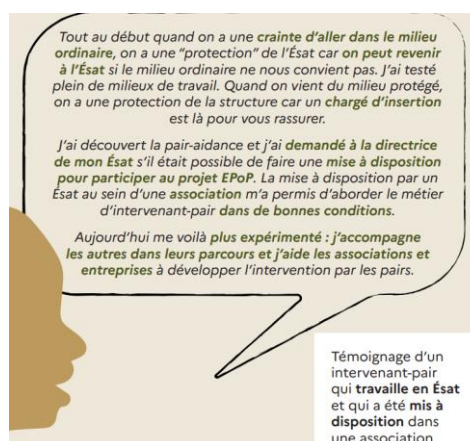
Les outils juridiques qui ont été nécessaires à l'exercice de leurs missions : **contrats de mise à disposition par un ESAT, CDD d'usage, contrats de portage salarial, devis d'interventions en colloque ont été créés et mis au pot commun du projet.**

En parallèle, des ateliers thématiques ont été organisés par la coordination nationale, à destination du réseau d'intervenant-pairs et sur les statuts juridiques existants, intégrant un temps large de questions réponses.

Ce travail s'est déroulé en 3 phases de mars 2023 à juin 2023 :

Phase		Description des Livrables	Echéance
Phase 1	<b>Etat des lieux</b> à partir des expériences terrain en Nouvelle-Aquitaine et Hauts-de-France	Livrable 1 : rédaction d'un état des lieux	31 mars 2023
Phase 2	<b>Accompagnement juridique personnalisé</b>	Livrable 2 : rédaction d'outils juridiques utiles à l'exercice des missions des intervenants pairs	Au fil du projet
Phase 3	<b>Mise en place d'ateliers thématique</b>	Livrable 3 : guide juridique pour les intervenants-pairs	30 juin 2023

A la réception de ce livrable constituant un guide juridique source, complet, il a été remis à une agence de **legal design**. Très rapidement, un focus group a été mené en incluant seulement les utilisateurs finaux : personnes ayant des types de handicaps, des niveaux de compréhensions, besoins et statuts différents. Les intervenants-pairs ont indiqué la nécessité de modifier les couleurs, d'ajouter des bulles d'exemples, d'avoir une lecture par « situations » (ex : je suis bénéficiaire de la pension d'invalidité, et je souhaite reprendre une activité à mi-temps), et d'ajouter des exemples concrets pour la compréhension des calculs parfois complexes.



L'objectif étant de rendre ce guide plus accessible, clair et engageant possible. Ce deuxième travail s'est déroulé en 5 phases de septembre 2023 à avril 2024, comme ci-dessous :

Phase		Thématiques	Description des Livrables	Echéance
Phase 0	Cadrage	Préparation de la réunion de cadrage	Méthode de travail	08/12
		Réunion avec la juriste ayant écrit le guide source		
Phase 1	focus group	En présence d'intervenants-pairs formés en NA et HDF	Contenus du focus group	09/01
Phase 2	Écriture du guide V 1	Version légal design	Guide version 1	18/01
Phase 3	Écriture du guide V 2	Version légal design	Guide version 2	22/01
Phase 4	Test final	Avec les utilisateurs et les membres du GT juridique	Guide version finale	15/02
Phase 5	Livrable final	Envoi du guide finalisé en légal design sous format PDF cliquable	Guide version finale après test utilisateurs	01/04

L'organisation du guide, le choix des couleurs et les contenus ont été testés avec les intervenants-pairs. Pour ce qui concerne l'accessibilité du guide tant sur sa prise en mains (FALC, illustrations) que sur l'aide à la décision (arbre de décision comme une infographie introductive en complément du sommaire) nous avons retenu la proposition d'un prestataire, à savoir :

- La création d'un « arbre de décision » avec page à rabat ayant pour objectif de guider le lecteur et faciliter la navigation (usage de pictogrammes, icônes et illustrations).

- Intégration de deux pages en Facile à Lire et à Comprendre (FALC) résumant les grandes parties du document
- Conversion des images numérisées et simplification du sommaire

## Partie 3. Résultats de la démarche et perspectives

### 3.1 Les formations

#### Formation des intervenants-pairs

Lorsque les appels d'offres ont été publiés et diffusés par les porteurs régionaux, ce sont l'IRTS de Nouvelle-Aquitaine à Bordeaux et le consortium composé de la FIRAH, Trisomie 21 France et campus formation qui ont déployé les deux types de formations.

L'IRTS de Bordeaux a identifié un besoin important de travailler sur un référentiel de compétences pour trouver des pistes concernant la reconnaissance des savoirs expérientiels. Les formats n'étaient pas prévus initialement pour des personnes qui étaient déjà très engagées dans l'intervention-paire (président de GEM, chargé de mission dans une association, ect.). Ce décalage a aussi nécessité beaucoup d'ajustements de contenu mais il a permis de nourrir les contenus de formation.

Début d'année 2024, l'annuaire EPoP compte 70 intervenants-pairs : des personnes en situation de handicap qui ont suivi la formation et l'accompagnement proposé par EPoP. **Les partis pris des formations** (Implication de formateur-pair, absence de prérequis en termes de niveau de diplôme préalable, ouverte à toute personne quel que soit son handicap ...) ont permis la réussite et la richesse des formations :

*« L'hétérogénéité des situations de handicap a demandé beaucoup d'adaptabilité pour les formateurs mais chaque stagiaire était tolérant par rapport aux capacités de chacun. En cela, les entretiens préalables réalisés par les porteurs de projets ont été très aidants pour cibler aux mieux les besoins et préparer les stagiaires à la formation. Le format n'était pas prévu initialement pour des personnes qui étaient déjà très engagées dans l'intervention par les pairs (président de GEM, chargée de mission dans une association, etc.). Ce décalage a aussi nécessité beaucoup d'ajustements de contenu mais il a permis de nourrir (encore plus) les contenus de formation ».* Extrait du rapport d'évaluation externe de la FIRAH.

#### Des formations complémentaires

Les chefferies régionales et les IP ont identifié que d'autres formations étaient nécessaires dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions pour développer certaines compétences. Ainsi, des

formations à la prise de parole en public sont proposées aux intervenants-pairs des deux régions. Nous avons fait appel au prestataire « Eloquence de la différence », en accord avec les principes d'EPoP puisque les formateurs détiennent eux-mêmes un savoir expérientiel. Les intervenants-pairs voulaient : **avoir plus de responsabilités au travail, Intervenir dans un colloque ou devant des professionnels de la santé dans le cadre des comités de travail sur le handicap, recruter des bénévoles pour la Croix-Rouge française et animer les ateliers pour les bénévoles, gagner confiance en eux pour éviter l'isolement social et mieux s'insérer professionnellement, animer des ateliers de sensibilisation, entreprendre en tant que personne en situation de handicap.** Le programme a eu lieu sur les deux régions du 20 septembre 2023 au 25 octobre 2024. 7 intervenants pairs de Lille et Amiens et 14 de Bordeaux et Poitiers ont pris part et terminé le programme. Chaque participant est reparti avec une boîte à outils personnalisée lui permettant d'avoir les ressources nécessaires directement applicables, que ce soit dans la vie personnelle ou professionnelle. Une formation à la relation d'aide est maintenant proposée par la chefferie régionale Nouvelle-Aquitaine.

### 3.2 Des débouchés insuffisants actuellement

**Pour permettre une réelle possibilité des interventions paires en milieu ordinaire, cette démarche devra être complétée par des partenariats plus solides avec les centres de formations et les entreprises en milieu ordinaire.**

Pour aller dans ce sens, un travail a été mené avec les entreprises membres du club handicap et compétences. En 2023, nous avons invité la responsable du Club dans l'un de notre groupe de travail pour la sensibiliser à la question des savoirs expérientiels. Suite à différentes discussions entre les deux parties, le Club a décidé de proposer aux entreprises membres de travailler sur ce sujet en 2024 avec EPoP. Pour ce faire, des groupes de travail (de janvier à avril) ainsi qu'une réunion plénière ont été organisés le 4 avril 2024. L'objectif était d'inciter les entreprises à recourir à l'intervention-paire et de construire une méthodologie pour les entreprises plus matures sur le sujet. Des salariés en situation de handicap, dont une intervenante-pair à la maison perchée (et aussi salarié du groupe Adecco) ont participé à une table ronde et témoigné de leurs parcours en entreprise en lien avec leur situation de handicap. En parallèle, la responsable de la mission handicap a expliqué qu'elle souhaitait « profiter, de la compétence au sein de l'entreprise, pour mettre en place un réseau de pairs-aidants ».

**Nous avons bien identifié que pour l'entreprise, il existe deux possibilités : faire appel à un intervenant-pair professionnel et indépendant, pour un besoin ponctuel (formation, colloque, sensibilisation), ou bien structurer un réseau d'intervenants-pairs salariés.**

### 3.3 Une rémunération des intervenants-pairs variée

Face à l'absence d'un cadre de référence, il est difficile de fixer un salaire de base pour les intervenants-pair. Les propositions tarifaires sont différentes selon les missions, les lieux, le statut choisi par l'intervenant-pair. Par exemple, pour pouvoir être affilié à une société de portage salarial, il faut facturer un minimum horaire à son client environ égal à 250 € la journée (en fonction des sociétés de portage). En fonction du budget, l'intervention à un colloque peut-être de 150 € en incluant la provision de frais de déplacement et hébergement et frais de bouche. Des modèles types de devis ont été créés et mis à disposition des intervenants-pairs. Souvent, ils ont été accompagnés par la juriste que ce soit en individuel ou en groupe.

### 3.4 Description des solutions proposées par le co-design et les groupes de travail nationaux

EPoP a été accompagnée par l'association Signe de sens, une agence de communication développant des solutions innovantes pensées pour et par les personnes en situation de handicap. L'association souhaite ainsi démontrer par ses projets que le handicap est porteur de créativité et d'innovation, et qu'il peut générer de la valeur pour la société entière dans une logique de conception universelle.

Des ateliers de Co design inclusifs autour du parcours de l'intervenant-pair ont été organisés pour déterminer ensemble les points faibles de celui-ci, et pour pouvoir ensuite co-crée des solutions afin de rendre ce parcours plus fluide, pertinent et accessible à tous. Ces ateliers de Co design ont ainsi été construits en deux temps :

### 3.5 Le diagnostic, une base de travail pour imaginer les solutions

La compréhension du parcours de l'intervenant-pair a été essentielle pour révéler les problématiques et points faibles de celui-ci.

#### Les solutions

Les solutions imaginées ont ensuite été finalisées et prototypées par Signes de sens, en lien continu avec les participants des ateliers de Co design (des intervenants-pairs, des partenaires, les binômes en région et national). **Des vidéos ont été produites, présentant différentes situations d'implication des intervenants-pair : l'intervenant –pair bénévole, l'intervenant-pair salarié, l'intervenant-pair indépendant, la méthode d'intervention- paire en entreprise, l'accueil réussi d'une intervenante-paire en entreprise, l'intervention par les pairs dans mon entreprise, les missions d'un intervenant-pair en entreprise, les modalités de travail**

**avec un intervenant-pair.** Ces vidéos sont incluses dans la boîte à outils du site national sur les parcours d'orientation : un à destination des futurs intervenants pairs et l'autre à destination de ceux qui veulent faire appel à un intervenant –pair.

### 3.6 La boîte à outils

La boîte à outils (BAO) a été alimentée par les productions faites durant les ateliers de co-design mais aussi par tous les outils qui ont été créés pour les intervenants-pairs, d'autres qui ont été partagés par les membres des copils territoriaux et national, les chefs de projets et les partenaires au national et en territoire, par la juriste : des fiches de poste, des contrats de mise à disposition, des modèles de devis.

Nous avons pratiquement finalisé les outils et structuré l'espace web qui les accueille (parcours d'aide à la décision, annuaire des intervenants-pairs, forum ...). Le site internet a été co - développé par notre partenaire l'ANCREAI et a été construit avec les personnes concernées et les chefferies régionales. Ses objectifs sont multiples :

- Valoriser et informer sur l'intervention par les pairs ;
- Mettre en relation des intervenants-pairs et leurs futurs employeurs ;
- Permettre l'échange de pratiques entre intervenants-pairs.

**Le forum est finalisé et permettra les connexions entre-intervenants-pairs à travers un espace d'échanges de pratiques au niveau national. Il sera animé par un intervenant-pair professionnel. Sa fiche de poste a été élaborée et diffusée dans un premier temps au réseau d'intervenants-pairs EPoP .**

Ce projet de site internet ambitionne de répondre aux besoins des parties prenantes d'EPoP mais aussi à tous ceux qui sont intéressés par l'intervention par les pairs. La partie annuaire du site devrait pouvoir intégrer des intervenants-pairs qui n'ont pas été formés par EPoP. Pour cela, nous avons effectué un test pour en mesurer la faisabilité auprès d'une intervenante-pair. Les motivations de cette dernière, formée en dehors d'EPoP (titulaire d'un diplôme universitaire de personne en situation de handicap) sont de « se faire un réseau » et « être plus légitime sur sa fonction de pair-aidante professionnelle en disant qu'elle fait partie d'EPoP ». Elle adhère aux fondamentaux de la démarche et voudrait s'investir lorsqu'elle interviendra en région grand-est. Pour autant, il paraît essentiel, pour permettre aux bénéficiaires d'EPOP d'échanger avec des intervenants-pairs en toute sécurité, de formaliser un « parcours de recrutement » pour ces IP qui ne sont pas encore dans la démarche EPoP. Lorsqu' EPoP est déployé sur la région où vit l'IP (à ce jour Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Bourgogne Franche comté, Hauts-de-France), alors une orientation vers les porteurs en région sera effectuée. Si EPoP n'existe pas encore en région, les

coordinateurs nationaux seront chargés d'accueillir la demande de l'IP qui souhaite apparaître dans l'annuaire.

**Voici un « parcours de recrutement » de base en cours de finalisation :**

1. Un questionnaire basé sur la même structure que l'annuaire EPoP
2. Un premier échange avec le binôme national
3. La lecture (et la signature ?) de la « charte » EPoP
4. La participation à la formation EPoP (sauf s'il a déjà une formation équivalente)

**Puis en continu :**

1. Des participations aux réunions EPoP ou un suivi en individuel sur le plan régional, pour « soutenir » les bonnes pratiques
2. Des temps de formation continue proposés (prise de parole en public, relation d'aide, FALC ...)

Pour terminer, une attention particulière a été portée à l'accessibilité de cet espace numérique pour en permettre l'utilisation par toutes les personnes en situation de handicap. L'agence web inclusive belge Accessia a été choisie pour garantir cela. Cette agence agit au quotidien avec et pour les personnes aveugles et malvoyantes. Le projet qui a donné vie à cette agence web est en complète résonance avec la démarche EPoP.

En effet, Accessia réalise un accompagnement spécifique des personnes en situation de handicap vers l'emploi dans le secteur du digital, ayant pour finalité l'insertion en entreprise. Cet accompagnement s'allie à un projet d'accessibilité numérique par l'activité d'audits, de mise aux normes d'accessibilité de sites internet et d'applications et de création de sites internet accessibles.

**Les contenus de la boîte à outils sont de plusieurs ordres :**

**La partie juridique :**

Une analyse juridique sur les différentes modalités d'exercice de l'intervention -paire (bénévolat, salariat, coaching, consultance..) et des structures pouvant être porteuse de la prestation (auto-entreprise, ESAT, EA, entreprise classique, avec statut ESUS, coopérative etc.) a été finalisée. Cette analyse juridique étudie notamment l'articulation entre l'activité et les prestations sociales dont peuvent bénéficier les intervenants-pair (AAH, pension d'invalidité, pension de retraite ...) permettra de concrétiser les interventions et de les massifier. Les outils juridiques et le cadre qui sont nécessaires à l'exercice des missions (contrats de travail, contrat de prestation, les assurances, la charte éthique, contrats de mise à disposition...) sont disponibles. Tous ces outils ont été construits dans des groupes techniques de suivi et validés en Copil national. Nous avons

fait le choix de proposer un « soutien juridique » aux intervenants-pairs qui en ont fait la demande afin de nourrir le contenu du guide juridique, pour que celui-ci soit au plus près de leurs besoins. Des ateliers réunissant les intervenants-pairs ont également été proposés et des demandes d'aides à la création d'outils ont émané : aide pour choisir le meilleur statut en fonction de sa situation, aide pour établir un devis suite à la création d'une microentreprise et choix du prix d'intervention, relectures de contrats de collaborations.

Un focus groupe a été mis en place, intégrant seulement les intervenants-pairs afin de laisser la libre parole aux utilisateurs finaux.

### Les outils de sensibilisation et de communication :

#### **Un film sur les parcours des intervenants-pairs de Nouvelle –Aquitaine vient d'être finalisé.**

Cet outil permettra la sensibilisation grand public sur un format de ciné débat. Il pourra aussi servir de support pour les formations d'intervenants-pairs puisqu'il montre la diversité des interventions possibles : **formation, ESAT, droit commun, centres de bilan de compétences, pair-aidance.**

Les vidéos portant sur les statuts des intervenants-pair sont également utilisées comme outil de formation. Tous ces outils ont été créés sur le terrain en fonction des cibles et des territoires.

Des autres ressources disponibles :

- Actualités, colloques, documents de référence nationaux
- Echanges de bonnes pratiques etc

### Partie 4. Bilan critique de la démarche

L'objectif principal du projet était de massifier le recours à l'intervention paire dans les deux régions expérimentales. Les objectifs spécifiques ont tous été atteints. En effet, les intervenants-pairs et des référents de l'intervention par les pairs ont été formés, et des outils pour faciliter leurs pratiques ont été créés. La phase de massification c'est à dire d'accélération du recours à l'intervention-pair débute grâce aux premiers impacts et initiatives inspirantes des premières promotions d'EPoP dans le secteur du médico-social. Les leviers identifiés doivent être actionnés sur chaque territoire et organisation pour permettre cette accélération (faire intervenir des IP formés dans les colloques, communiquer sur ces parcours inspirants).

En conséquence, de nombreuses structures font appel à des intervenants- pairs et à ce jour la vie professionnelle d'un grand nombre a changée, voici quelques exemples :

- **Jade Renaud** est salariée en CDI dans une structure médico-sociale de l'ADAPEI et formatrice-vacataire au CRA (Centre Ressource Autisme). C'est la création d'une nouvelle

offre de service d'intervention-pair qui permet une mise en œuvre effective de l'autodétermination.

- **Drifa Behaegel** est salariée à mi-temps dans une cuisine inclusive pour sensibiliser au handicap, et a monté sa microentreprise pour pouvoir facturer ses interventions auprès des élèves sages-femmes sur le sujet de la parentalité.
- **Mustapha Sallali** travaillait dans un ESAT, il a commencé à travailler en tant qu'IP grâce à une mise à disposition, aujourd'hui il est salarié de la Croix-Rouge française et intervient dans les formations auprès de directeurs d'établissements. Il est membre du CNCPH (Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées) et coordinateur EPoP.
- **Baptiste Monnier** est bénévole à la Croix-Rouge française, il participe à des ateliers de sensibilisation sur le sujet du handicap et s'occupe de la distribution alimentaire dans une unité locale, grâce à ces engagements, il accompagne des personnes en situation de handicap sur leur parcours vers le bénévolat.

S'agissant d'une nouvelle offre, nous avons remarqué que les structures qui formulent les demandes d'interventions paires sont souvent celles qui ont entendu ou rencontré les intervenants-pairs en colloque, salon, ou encore en formation. Autrement dit, celles qui ont entendu la valeur ajoutée et l'expertise présente chez les IP. Pour poursuivre dans ce sens, le comité de pilotage national multi-partenarial et la chefferie nationale permettent de motiver et mobiliser de nombreux partenaires. C'est une dynamique collective qui doit rayonner très largement et n'est pas le fait d'un seul acteur.

En outre, la démarche a parfois pu être entravée par l'absence d'adhésion ou de priorisation de la démarche par les équipes de direction des établissements. De plus, le manque de temps dédié à la fonction de référent de l'intervention par les pairs, n'a pas facilité l'appropriation de la démarche par les équipes. Les RP, souvent confrontés de la part de leurs collègues à une méconnaissance sur les savoirs expérientiels et des représentations du type : « nous, l'intervention-paire, on sait faire ». Les RP sont parfois confrontés à des freins liés à la posture professionnelle de certains collègues qui vivent un chamboulement et pensent parfois que l'IP va remplacer le professionnel du secteur médico-social. Il pourrait ainsi s'avérer positif d'intégrer dans les formations, un « plan d'action » à valider en présence d'un membre de l'équipe de direction.

De surcroît, des obstacles organisationnels ont également pu aller à l'encontre du développement de l'intervention paire. Par exemple des établissements en grande difficulté avec un manque de personnel.

L'intégration d'un volet pair-aidance dans le CPOM devrait être un levier efficace pour faire évoluer la situation. Ci-dessous, un tableau présentant un bilan critique détaillé en fonction des axes de travail et les solutions trouvées.

AXES DE TRAVAIL	BILAN CRITIQUE
Expérimentation dans les deux régions (NA et HDF)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un fort engouement des deux régions</li> <li>- Difficultés à faire tenir sur du long terme les comités territoriaux (dû à des évolutions car ces réunions ont été très utiles au lancement d'EPoP mais rassemblaient beaucoup de monde et étaient moins accessibles aux IP) □ <b>remplacés par des journées thématiques</b></li> <li>- Constat des chefferies régionales : accroissement de la charge de travail lors de la montée en puissance d'EPoP sur le territoire</li> <li>- Le projet devra dépasser le champ médico-social pour ne pas réduire la portée de la démarche □ <b>la coordination nationale avec les IP travaille sur une méthode plus appropriée avec un nouveau groupe de travail « entreprises »</b></li> <li>- Pour certains acteurs, il convient de formaliser davantage le processus de déploiement territorial du projet et de le rendre accessible ; feuilles de route, jalons ,outillage de pilotage □ <b>des outils ont été créés et un accompagnement est mis en place par la coordination nationale avec les nouvelles régions</b></li> </ul>
Formation des intervenants-pairs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le recrutement des IP doit continuer d'être fait en direction des personnes quel que soit son handicap et sa situation d'autonomie (une formation ouverte et rendue accessible sans prérequis)</li> <li>- En revanche, la courte durée de la formation à l'attention des IP est très appréciée mais certains souhaitent se former davantage et se professionnaliser □ <b>mise en place de formations complémentaires</b></li> <li>- Des débouchés insuffisants actuellement. Nécessité de consolider le partenariat avec les entreprises en milieu ordinaire pour permettre une réelle mise en application des</li> </ul>

	<p>formations des IP en milieu ordinaire □ <b>la coordination nationale travaille avec un collectif d'entreprises intéressées pour le développement de l'intervention paire (club handicap et compétences)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quid de la professionnalisation des IP et de la certification de la formation? □ <b>Un groupe de travail national devrait être monté à ce sujet et en collaboration avec d'autres partenaires sur la deuxième phase d'EPoP</b></li> <li>- Quid de la rémunération des IP? <b>Face à l'absence d'un cadre de référence, il est difficile de fixer un salaire de base. De ce fait, on constate des propositions tarifaires différentes selon les lieux les missions voire le statut proposé ou choisi par l'intervenant-pair. Les rémunérations sont actuellement choisies en fonction des « métiers » auxquels sont rattachés les IP : chargé de mission, formateur, consultant ... pour exemple : un IP consultant peut faire un devis à 66 € HT l'heure pour une ingénierie pédagogique et 550 € par jour pour une intervention en formation</b></li> </ul>
<p><b>Formation des référents de l'intervention par les pairs</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il était prévu la formation de 60 référents-pairs et à ce jour 80 référents de l'intervention paire ont été formés</li> <li>- 82 ESMS ont été sensibilisés à l'intervention-paire et 40 entreprises + 300 acteurs et structures mobilisés aux côtés des chefferies régionales et nationales</li> <li>- La formation a constitué un temps fort, qui doit être poursuivi en animant une communauté de pratiques des RP</li> <li>- La fonction des RP est à clarifier et doit faire l'objet de davantage de communication □ <b>une infographie du même type que celle produite pour les IP est en cours de construction</b></li> <li>- Le recrutement doit être élargi à d'autres secteurs (culture, sport, tourisme...) que le médico-social □ <b>des sensibilisations sont prévues auprès d'élus lors des journées européennes de la participation</b></li> </ul>
<p><b>Boite à outils et site internet</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Création d'une boite à outils (dont guide juridique en FALC, modèles de contrats de travail, de fiches de postes)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Site internet « EPoP Project » (lieu d'échanges réservés aux IP, annuaire, etc.)</li> <li>- Communication et sensibilisation des acteurs en région engagé dès 2021 par l'équipe nationale et se poursuit encore actuellement (kit : identité graphique EPoP, Charte des fondamentaux, Flyer, vidéos, film de sensibilisation)</li> <li>- Guide méthodologique de déploiement d'EPoP (7 slides)</li> <li>- Un cahier des charges de la formation IP et RP est construit</li> </ul>
<p>Evaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Volet évaluation : une évaluation qui a pris du retard suite au changement de prestataire (« Mesurez votre impact » / FIRAH). Production de deux rapports intermédiaires (nov.2022 &amp; aout 2023) qui ont été transmis le 21/12/2023 et d'un rapport final et sa version FALC remis le 3 mai.</li> <li>- Le rapport final dresse un état des lieux du projet EPoP et pointe deux aspects non négligeables à prendre en compte pour une généralisation : 1. Le périmètre d'EPoP est questionné. Faudra-t-il l'ouvrir à d'autres publics sur la base d'une vision transversale de la mobilisation des savoirs expérientiels ? Dans les régions ayant déjà implémenté EPoP dans certains territoires, évoluer vers des centres ressources régionaux sur les savoirs expérientiels ? 2. La question de la professionnalisation des intervenants-pairs et de la certification de la formation fait débat. Des intervenants-pairs pensent que les formations qui sous-tendent leurs interventions devraient être certifiantes afin d'obtenir davantage de reconnaissance. Des ESMS alertent sur le caractère contraint des conventions collectives empêchant l'embauche d'intervenants pairs.</li> </ul>
<p>Recherche</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le volet recherche a été soutenu par les travaux d'Eve Gardien, à savoir :</li> <li>- Deux monographies qui visent à favoriser la dissémination de la démarche : la 1ère monographie : déploiement d'un Centre de Formation au Rétablissement (COFOR) porté par un collectif de personnes concernées en partenariat avec un Institut Régional du Travail Social (IRTS) dans les Hauts-de-France et la 2de monographie : dispositif de partenariat de</li> </ul>

	<p>patientes-partenaires initié par un service d'oncologie en Nouvelle-Aquitaine. Les enquêtes de terrain sont finalisées et les interviews sont retranscrits. Ces monographies seront remises le 18 Aout.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Partenariat avec le programme de recherche EXPAIRs sous forme de complément de formation des intervenants-pairs afin d'approfondir la formation initiale</li> <li>- Participation à l'évaluation et autres travaux en tant que conseillère scientifique</li> </ul>
--	--

## Partie 5. Suites à donner, conditions d'essaimage

### 5.1 Les conditions de déploiement

En premier lieu, il semble que la méthode utilisée dans la démarche soit reproductible auprès de toutes personnes quel que soit leur handicap et détenant d'autres types de savoirs expérientiels. En appui aux points d'attention de l'évaluation externe et des résultats de la concertation avec les partenaires du projet, les éléments clés pour soutenir le déploiement et l'essaimage d'EPoP sont listés ci-dessous.

#### La gouvernance et le comité de pilotage national :

**Une démarche partenariale :** Pour permettre une bonne gouvernance des parties prenantes et aussi diverses que celles d'EPoP, il faut pouvoir impliquer tous leurs représentants dans la prise de décision pour qu'elle reste efficace. Nous l'avons bien identifié au lancement d'EPoP avec un Copil qui comprenait plus de 40 participants, il a fallu laisser la bonne place à chacun de ses membres et répondre aux attentes des différentes parties prenantes. Lorsque le noyau dur des porteurs de la gouvernance nationale aura été constitué (d'autres associations et acteurs de l'emploi souhaitent rejoindre la démarche nationale), un type de gouvernance partenarial pourra être proposé.

**Une prise en compte du milieu ordinaire :** Sur les territoires expérimentaux, le recrutement des intervenants-pairs s'est fait par le biais de sensibilisations des structures par les chefferies régionales. Le secteur médico-social avait été majoritairement ciblé au démarrage. Les chefferies ont évoqué les difficultés à identifier les représentants et les bons interlocuteurs du milieu ordinaire.

Car en effet, pour faire émerger le recours aux savoirs expérientiels, il faut être en capacité de sensibiliser les équipes du milieu ordinaire. Sur le plan national, nous avons pu faire appel à des intervenants-pairs formés et connaissant le secteur ordinaire pour construire avec eux, des outils adaptés à ce secteur. A ce jour, le **club handicap et compétences** qui regroupe une trentaine d'entreprises membres a rejoint la démarche nationale et a lancé un GT sur le sujet de l'intervention-paire auprès de ses membres. Un outil pratique pour permettre aux régions « d'aller vers » le secteur ordinaire pourrait être d'organiser un RETEX de cette expérience en entreprise par les intervenants-pairs au sein d'un GT emploi.

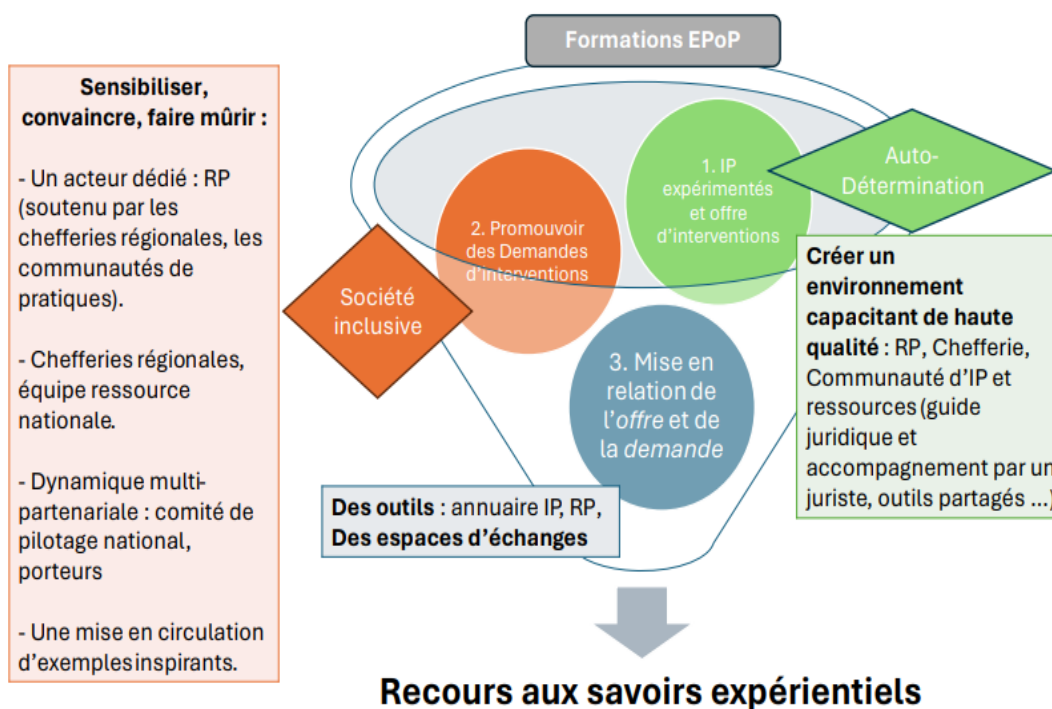
**L'évolution des comités territoriaux et des comités régionaux de pilotage** : Des comités locaux en territoires (Amiens et Roubaix pour HdF, dans les trois départements pour NA) ont été mis en place au début de l'expérimentation. Ils réunissent les représentants des structures des RP, quelques IP, ainsi que des acteurs institutionnels. Les chefferies ont moins réuni les deux comités de territoires car ils ont été très utiles pour le lancement d'EPoP mais dans le temps, « cela faisait moins sens » car ces réunions rassemblaient beaucoup de monde, devenaient peu accessibles pour les IP, qui avaient du mal à prendre la parole, ou à se sentir à l'aise. La chefferie envisage d'autres modalités d'animation pour présenter ce que font les structures et les IP, selon un format, par exemple, de journée ou de demi-journée thématique. Il s'avère aussi que réunir les partenaires de ces comités en territoire sera lourd dans la perspective du déploiement d'EPoP. Reste alors l'intérêt du comité régional de pilotage ; ainsi que des réunions / ateliers thématiques ou autour de projets collectifs, tels que l'organisation de colloques régionaux (en avril 2024 en HDF, en juin suivant en NA), ou sur le guide national juridique. Ils pourraient être maintenus à un rythme d'une fois par an, pour faire un bilan des actions EPoP auprès des partenaires.

L'animation de ces instances pourrait intégrer (au même titre que les RETEX des actions en entreprise) des RETEX d'actions réalisées par les intervenants-pairs. Lorsque la structure qui met en place l'action appartient à la gouvernance, les effets d'EPoP sont très souvent renforcés.

Les entreprises et ESAT pourraient être des membres de comités en région également. La condition de réussite des comités régionaux est la participation de l'ARS : elle a un rôle moteur.

## 5.2 La massification du recours à l'intervention-paire

Le recours aux savoirs expérientiels ne fait pas encore partie des pratiques courantes alors en s'appuyant sur les ressources précitées, il existe 3 grands leviers qu'il faut continuer d'activer :



**Levier 1 : Avoir de plus en plus d'intervenants-pairs expérimentés et développer une offre d'intervention-paire.** EPoP doit trouver et accompagner de nouveaux intervenants-pairs et proposer des interventions complètes et bien pensées. Pour cela, il faut « donner envie » et « montrer la valeur de ces savoirs » à des futurs IP , par exemple avec des témoignages et des exemples concrets. Le défi est de massifier le recrutement sans perdre en qualité tout en portant une attention à avoir, aussi, des intervenants-pairs ayant un parcours dans le milieu ordinaire. La massification repose aussi sur le fait que les référents de l'intervention par les pairs doivent être en capacité d'identifier davantage de personnes en situation de handicap qui pourraient potentiellement devenir des intervenant-pairs.

Certains intervenants-pairs, en fonction de leurs compétences antérieures, estiment que la formation d'IP n'est pas obligatoire. En effet, sur la base d'entretiens avec les chefferies, certains ont intégré la démarche sans se former. Pour autant, l'importance de temps formels d'entrée dans EPoP par « x » journées pour poser les socles essentiels (Fondamentaux, organisation, éléments de langage...) de la démarche, positionner et travailler la fonction de RP et d'IP. L'annuaire et le guide juridique seront à mettre à jour de manière régulière et sont des outils qui concrétisent la démarche.

**Levier 2 : Promouvoir la demande de recours aux savoirs expérientiels.** EPoP doit pouvoir encourager toute la société à demander de l'aide auprès des intervenants-pairs qui vont partager leurs savoirs. Pour une diffusion complète de ces savoirs, c'est-à-dire aussi bien dans les structures, dans les villes, les écoles, les mairies, il faut aussi changer le regard de la société sur le handicap. C'est un des rôles du référent de l'intervention par les pairs.

Concernant le rôle des référents de l'intervention-paire hors secteur médico-social, les actions de sensibilisation ont été faites par le biais de travaux nationaux. Concernant la stratégie de recrutement des structures, elle semble se faire par des prises de contact avec / par les chefferies régionales. On pourra s'interroger lors de prochaines formations, ou du déploiement d'EPoP dans d'autres régions, sur d'autres modalités de recrutement, par exemple de façon plus interpersonnelle (réseaux ...). Une condition de réussite est de clarifier le rôle que peut tenir le référent dans le développement de l'intervention par les pairs et de donner des exemples pour inciter d'autres professionnels. Le fait d'établir une liste d'indicateurs pouvant aider le référent à justifier le recours aux SE auprès de sa structure est aussi un élément important : un des impacts directs est celui de l'activité professionnelle d'un Intervenant pair.

La participation à la gouvernance favorise la mise en œuvre d'EPoP sur le terrain: les relations avec la chefferie sont plus fréquentes, ces structures forment et peuvent être soutenues pour construire les indicateurs (ou autres éléments) qui convaincront les directions de s'engager

**Levier 3 : Mettre en relation des intervenants-pairs avec un client.** EPoP doit mettre en relation les personnes qui demandent de l'aide avec les intervenants-pairs qui peuvent les aider. Pour le moment, cette mise en relation est principalement effectuée par les chefferies régionales et nationales car EPoP est identifié pour son réseau d'intervenants-pairs. L'annuaire national est disponible depuis janvier 2024 sur le site internet EPoP project et va permettre de multiplier les mises en relation. C'est un outil phare dans le déploiement d'EPoP.

Pour massifier ce recours, des ressources ont été testées :

- Faire des retours d'expérience des interventions mises en place : accompagner les intervenants-pairs qui ont un LinkedIn à relayer leurs interventions et diffuser via le LinkedIn d'EPoP national ou celui des partenaires.
- Intégrer les directions dans un temps de la formation pour valider le plan d'action avec le référent en cours de formation.

Tout au long des trois années d'expérimentation de la démarche EPoP, l'équipe ressource nationale a reçu des sollicitations, notamment d'ARS et d'acteurs locaux déjà engagés dans des projets de valorisation des savoirs expérientiels. Un fort intérêt existe pour développer la démarche EPoP dans de nouvelles régions. En 2024, deux nouvelles régions ont commencé à déployer la démarche : Occitanie (depuis le dernier trimestre 2023) et Bourgogne Franche-Comté (depuis janvier 2024).

En considération du contexte local, ces deux déploiements présentent les caractéristiques suivantes :

## Région Occitanie

- Financement par l'ARS Occitanie pendant 3 ans (2023-2026)
- Co portage CREAL-ORS Occitanie et APF France Handicap Occitanie
- Composition de l'équipe EPoP Occitanie : 2 chargées de mission recrutées au niveau du CREAL-ORS Occitanie et 2 chargés de mission pairs en cours de recrutement au niveau de l'APF France Handicap Occitanie
- Périmètre déploiement : Haute-Garonne, Hautes-Pyrénées, Aude
- Phase d'état des lieux : terminée
- Préparation des outils de communication et présentation de la démarche auprès des acteurs locaux pour constituer les COPIL aux niveaux régional et départemental : en cours

## Région Bourgogne-Franche Comté

- Financement par l'ARS Bourgogne-Franche-Comté pendant 3 ans (2024-2026) et Commissaire à la lutte contre la pauvreté de Bourgogne Franche-Comté
- Portage CREAL Bourgogne Franche-Comté
- Composition de l'équipe EPoP Bourgogne Franche-Comté : une chargée de mission et une chargée de mission pair recrutées
- Périmètre déploiement : Côte d'Or, Haute Saône, et grand Chalon
- Phase d'état des lieux : en cours de finalisation
- Préparation des outils de communication et présentation de la démarche auprès des acteurs locaux pour constituer les COPIL aux niveaux régional et départemental : en cours

Selon la configuration géographique et la situation partenariale préexistante, une étude doit être menée pour étudier la bonne échelle d'implantation des territoires d'animation d'EPoP dans chaque région

**L'esprit du projet est bien de faciliter, accélérer, susciter les initiatives locales et la constitution d'un réseau et de modes de fonctionnement entre les acteurs.**

## Partie 6. Conclusion

Cette démarche a permis, d'une part, de mobiliser 70 intervenants-pairs et 80 référents de l'intervention par les pairs et d'essaimer les notions de savoirs expérientiels, d'intervention-pair, de travail en binôme et d'autre part, de permettre de déployer concrètement les interventions, d'ajuster, de soutenir, pour les permettre. Selon une méthodologie efficace car proche des besoins de terrain, elle a aussi permis de capitaliser des outils pour stabiliser les parcours des futurs intervenants-pairs.

Si la dynamique des régions expérimentales a été créée dans deux premières régions, d'autres étapes importantes restent à réaliser pour l'extension d'EPoP à d'autres régions, et permettre d'accompagner les personnes formées vers une pratique professionnelle effective.

A ce jour, les ambitions pour la poursuite d'EPoP concernent deux gros enjeux :

- L'ouverture de cette démarche à d'autres publics et la structuration d'un réseau d'intervenants-pairs et de son animation nationale. Cette nouvelle mission nécessite un partage des pratiques professionnelles. Cela répondra au besoin des IP de mutualiser les pratiques mises en œuvre dans des contextes variés. Des situations ont déjà été traitées de manière informelle et méritent d'être encadrées et pérennisées. Par exemple, nous avons souvent débattu de leur légitimité et de leur souhait d'être reconnus au même titre que tous les autres professionnels.
- La structuration de l'intervention-pair dans le secteur de l'emploi. Cette évolution permettra la structuration d'un réseau d'intervenants-pairs qui va se spécialiser pour intervenir dans la société toute entière et y compris en entreprise.

