

Le programme EXPAIRs lancé en janvier 2018 et soutenu par le label de la Maison des Sciences de l'Homme en Bretagne (MSHB), s'intéresse au développement français contemporain des accompagnements et des soutiens par les pairs. Longtemps considérées comme de peu d'importance et ne bénéficiant d'aucune reconnaissance, ces pratiques de pair-accompagnement disposent depuis les années 2010 du soutien de politiques publiques nationales telles la Réponse Accompagnée Pour Tous (RAPT) ou le Un chez soi d'abord (DIHAL). Ce changement politique récent interroge tant sur ses raisons d'être que sur ses effets. L'objectif principal de cette recherche est de produire une connaissance sur la diversité des pratiques et des contextes d'exercice des pair-accompagnements, également de recenser et d'explicitier les différents enjeux entre savoirs expérimentiels et savoirs professionnels, ou encore entre pairs, professionnels des secteurs d'activité concernés (santé, santé mentale, handicap) et acteurs institutionnels.



Eve Gardien est responsable scientifique du programme de recherche EXPAIRs, Maître de conférence en Sociologie à l'université Rennes 2 et chercheur dans le laboratoire ESO (UMR CNRS 6590).

Christian Laval est sociologue, chercheur associé au laboratoire ESO (UMR CNRS 6590).

Stéphane Héas est Maître de conférences HDR en STAPS à l'université Rennes 2. Il est chercheur dans l'Équipe d'Accueil VIPS2.



L'accompagnement par les pairs : Quels effets des statuts et des contextes de pratique ?

Accompagner ou soutenir ses pairs est un rôle social progressivement construit dans le creuset du mouvement *self-help*. Cette expression que nous pouvons traduire par « soutien entre pairs », met en avant une forme de solidarité reposant non pas sur l'entraide spontanée entre proches mais sur le partage de situations et d'épreuves similaires avec des individus parfois inconnus. Les travaux historiques de Petr Kropotkin (1972) ont permis de retrouver des traces de la constitution de ce type de liens sociaux dès le Moyen-Âge, ils ont probablement existé bien avant.

L'entraide par et pour les pairs s'est particulièrement diversifiée et disséminée au cours de la seconde moitié du XX^e siècle, accompagnant notamment de nouveaux mouvements sociaux mais aussi divers collectifs. Par exemple, pour la France : les groupes de parole entre femmes déployés à l'époque des

grands combats féministes, ceux du mouvement gay et lesbien, les soutiens informels entre parents ayant des enfants en situation de handicap, mais aussi ceux plus formels des Alcooliques Anonymes à partir des années 1980, ou des groupes d'auto-soutien pour les personnes dépendantes à des substances psychotropes, etc.

Ce rôle social de soutien par les pairs ou de pair-accompagnant, issu du modèle *self-help*, continue aujourd'hui à se construire socialement et à se transformer au fil des situations où il est incarné par des pairs. Ce rôle n'est donc pas définitivement figé derrière le modèle *self-help*. Il évolue avec les conditions de sa mise en œuvre, en fonction également des interactions sociales et de la reconnaissance sociale reçue.

Depuis les années 2010, ce rôle de pair-accompagnant est valorisé par des politiques publiques, telles le « Un Chez-Soi d'Abord » ou la Réponse Accompagnée Pour Tous. Il est également soutenu par des professionnels : des pairs-aidants ont été recrutés dans des services de psychiatrie. Le soutien par les pairs, en l'occurrence sous la forme des GEM, a également connu un véritable avec la loi 2005.

Ces changements des conditions de mise en œuvre, des reconnaissances reçues, ont un impact sur les manières d'être pairs-accompagnants et de soutenir ses pairs, et d'exercer aujourd'hui. Au-delà de la pratique informelle ou bénévole usuelle, de nouveaux statuts émergent : salarié, intérimaire, consultant. La reconnaissance de ce rôle de pair-accompagnant et de son utilité sociale, même si elle peut paraître largement insuffisante à de nombreux protagonistes, se développe auprès des professionnels, des institutionnels et des politiques. De nouveaux moyens et conditions d'exercice en découlent.

Quels impacts ont ces évolutions sur le pair-accompagnement aujourd'hui en France ? C'est ce que nous allons tenter d'aborder avec vous, en vous faisant part des premières avancées du programme de recherche EXPAIRs.

L'enquête en cours est effectuée auprès d'une diversité de terrains (qui seront anonymés pour des raisons éthiques évidentes), permettant d'explorer les pratiques en mode informel, bénévole et salarié, les pratiques se développant impulsées par des politiques publiques, portées par des acteurs de terrain, et/ou les deux. Les objectifs de cette première année consistent en l'élaboration de monographies permettant de comprendre les effets de contexte et les pratiques. Les méthodes actuellement mises en œuvre sont essentiellement de l'observation et de l'entretien.

Nous exposerons dans un premier temps les différents statuts, conditions d'exercice et rapports aux professionnels des secteurs dédiés observés dans le cadre de l'enquête en cours, puis les reconnaissances constatées du rôle de pair-accompagnant par les pairs, les professionnels, les institutionnels et les politiques. Dans un second temps, nous discuterons leurs influences sur les relations entre pairs, et les évolutions des contraintes et des marges de manœuvre liées à l'exercice du pair-accompagnement.

Les contextes du pair-accompagnement

Statuts : informel, bénévole, salarié

Sur nos terrains d'enquête actuels, différents statuts de pairs-accompagnants sont observés : l'exercice en mode informel, le statut bénévole, le statut salarié. Généralement un seul statut de pair-accompagnant existe par terrain.

Exerçant selon une modalité informelle, les pairs-accompagnants ne se présentent pas explicitement comme accompagnants, mais seulement comme pairs. Par exemple, un jeune récemment accidenté peut rencontrer un pair-accompagnant dans un club handisport. Une relation affinitaire peut se nouer et le second apporter son expérience, des avis ou des questions au jeune pair. Ce dernier ne sait pas qu'il est accompagné, même si de fait c'est bien une pratique de pair-accompagnement, pensée comme telle par le pair-accompagnant.

Les pairs-accompagnants bénévoles sont reconnus comme actifs au sein de l'association ou de l'établissement. Ils se présentent formellement comme des pairs-accompagnants. Ils peuvent répondre aux sollicitations d'une manière ponctuelle, et dans d'autres situations être sollicités à toute heure de la journée, surtout si les bénévoles disponibles sont peu nombreux.

Les pairs-accompagnants salariés sont généralement présentés par l'établissement employeur et les professionnels collègues de travail comme pairs-accompagnants. L'identité du pair-accompagnant est ainsi portée collectivement et institutionnellement.

En France, la présence croissante de salariés dans les associations est attestée. Des stagiaires en raison de leur formation complètent parfois l'effectif salarié. Mais dans le cadre des informations récoltées au cours de l'enquête, nous pouvons affirmer que les pairs-accompagnants salariés d'un établissement ou d'un service sont rares. Aujourd'hui, le salariat n'apparaît pas comme une modalité d'action et d'engagement majoritaire pour les pairs-accompagnants, sans que cela relève toujours d'un choix à leur attribuer.

Conditions d'exercice du pair-accompagnement

Du point de vue des conditions d'exercice, mis à part les pairs-accompagnants salariés disposant d'un lieu de travail et d'une adresse professionnelle donc, l'espace dédié à l'activité de pair-accompagnement semble devoir toujours être acquis au prix d'une démarche persistante et tenace. Disposer d'une salle pour le pair-accompagnement ne va pas de soi. Des responsables d'associations de malades par exemple fonctionnent sans salle attribuée et utilisent à la fois leur temps et leur espace personnels pour accompagner leurs pairs.

Ne pas avoir de locaux dédiés contraint nombre de pratiques : par exemple, comment se relayer sur une tâche commune alors que le matériel est entreposé chez un seul ? Comment organiser la communication avec un public contactant par téléphone sur le numéro d'un seul bénévole, car l'échange a besoin de sa dimension humaine et que le mail ou le forum Internet ne facilitent pas toujours l'échange des émotions ?

Parfois beaucoup de temps est consacré à la recherche de moyens, parfois pas. Cela dépend des choix et priorités décidés par les pairs-accompagnants. Mais retenons que, sans espace dédié, la connaissance et la reconnaissance des actions de pair-accompagnement reste limitées, tant le modèle du cabinet de soin (para)médical ou du bureau du travailleur social ou du psychothérapeute est prégnant. Pour autant, de nombreuses pratiques d'accompagnement sont inventées hors de ce cadre normatif.

Les rapports aux professionnels

D'après nos premiers constats, lorsque la pratique de pair-accompagnement ne rencontre pas de résistance institutionnelle ou professionnelle forte, c'est le plus souvent à un intérêt circonspect ou une certaine indifférence qu'ils ont affaire. Il arrive que certains professionnels indiquent aux usagers le pair-accompagnement comme une possibilité supplémentaire dans l'éventail de l'intervention pour un mieux-être avec la maladie ou le handicap. Les initiatives des personnes directement concernées profitent alors d'un relais si ce n'est bienveillant à tout coup, en tous les cas d'un relais sans dénigrement affirmé. Quelques collaborations ou soutiens entre professionnels et pairs-accompagnants se déroulent, généralement à l'initiative de professionnels motivés. Il arrive que des professionnels participent à des groupes de pairs, avec leur accord explicite. D'autres professionnels peuvent solliciter leurs interventions auprès de leurs patients ou de résidents. Mais la fragilité de la position du pair-accompagnement reste la règle générale.

Il est vrai qu'en France, la spécialisation est un élément important des identités sur le marché du travail en termes de parcours de formations, de diplomation, de compétences reconnues et, *in fine*, de rémunération financière. Mais par ailleurs, il existe aussi de petits microcosmes générés par des dispositifs innovants permettant de négocier d'autres identités et d'autres pratiques. L'expérimentation du *Housing First* en France en est un bon exemple, avec un travail en équipe très

horizontalisé et des attentes globalement positives des professionnels vis-à-vis de leurs collègues pairs-aidants recrutés.

Parce qu'ils ont des statuts (certes différents), des conditions d'exercices (certes particuliers selon les contextes), parce qu'ils exercent des rôles sociaux typifiés et institutionnalisés, les pairs-accompagnants sont plus ou moins reconnus comme tels, par leurs pairs (accompagnés), par les professionnels avec qui ils travaillent ou avec qui ils sont en relation, mais aussi par les institutions dans lesquelles ils interviennent.

La reconnaissance par leurs pairs de leur activité de pair-accompagnant

La reconnaissance par les pairs est à la fois cognitive et pratique : les pairs-accompagnants sont parfois identifiés comme pairs accompagnants, parfois pas. Dans les situations les plus informelles, ou lors des premières rencontres, les pairs accompagnants ne sont pas toujours identifiés comme accompagnant, mais plutôt comme personnes vivant une situation proche, compagnons d'infortune, autrement dit comme pairs. Sur nos différents terrains d'enquête, la reconnaissance cognitive par le pair-accompagné d'un autre pair l'accompagnant est quasi systématiquement associée à la reconnaissance d'une pratique et de dispositifs de rencontre, où se déploient des capacités dotées d'une plus-value singulière par rapport à l'offre relationnelle et experte des professionnels.

Plus précisément, l'identification d'autrui non pas comme pair mais comme pair-accompagnant est liée à la possession présumptive et/ou confirmée de capacités reconnues comme spécifiques et agissantes, dans le cadre de différents cadres d'intervention évolutifs dans le temps. Par exemple : soutien individualisé et informel pouvant au fil du temps donner lieu à la création progressive d'une « permanence » ouverte régulièrement aux pairs accompagnés, espaces d'échanges réguliers tels des groupes de soutien entre pairs perdurent depuis plusieurs années, échanges téléphoniques plus ou moins longs et plus ou moins singularisés autour d'une situation, mais aussi correspondances par mail ou plus largement par les réseaux sociaux. Précisons que la reconnaissance des pairs-accompagnants par leurs pairs n'est pas toujours sur le mode de l'entraide ou du soutien, elle ne prend pas toujours les habits de l'affinité et de la réciprocité. Lorsque le statut de pair-accompagnant est celui de salarié, le pair-accompagnant n'est pas toujours reconnu comme pair, mais parfois seulement comme professionnel. Et s'il est reconnu comme pair-accompagnant, cette reconnaissance oscille entre don et contrat et, à terme, interroge le coût et la valeur financière des échanges.

Cette reconnaissance par les pairs est aussi liée à la manière dont se présente le pair-accompagnant. S'il est salarié, il peut parfois se présenter comme un professionnel de la relation d'aide sans décliner son identité de pair. Il n'est alors pas reconnu comme pair accompagnant mais peut toutefois être reconnu comme un professionnel parmi d'autres. La reconnaissance du pair-accompagnant comme pair par son pair suppose que des informations concernant ses expériences similaires soient connues. Quoi qu'il en soit, le fait pour le pair de reconnaître la pratique spécifique du pair-accompagnant, la dote d'une valeur positive et de significations particulières. L'expérience d'une épreuve semblable (maladie, précarité, stigmatisation) nourrit une reconnaissance mutuelle, et permet d'entretenir des liens là où la relation d'aide entretenue par les professionnels et la tolérance des institutions dite de « prise en charge » arrivent à leurs limites.

La reconnaissance par les professionnels de leur activité de pair-accompagnement

La reconnaissance par les professionnels menant régulièrement des activités avec les pairs-accompagnants, par exemple lorsque ceux-ci sont salariés dans leur équipe, ne se construit pas d'emblée sous le drapeau de la reconnaissance cognitive ou pratique. Sur de nombreux terrains, elle s'inaugure par une forme de reconnaissance prudente et souvent à valence négative, soit que les professionnels « dans la place » minorent les savoirs ou les compétences que les pairs-accompagnants disent posséder en propre, soit qu'ils ne les reconnaissent pas, par simple ignorance ou indifférence. Par exemple, l'ignorance des savoirs expérimentiels ou de leur contenu amène les professionnels à une reconnaissance très ambivalente des pairs-accompagnants lorsque ceux-ci demandent à avoir une voix

au chapitre au nom desdits savoirs. Cette dévalorisation *a priori* de savoirs possédés par les pairs-accompagnants par des professionnels généralement dépourvus de ceux-ci, se transforme vers plus de considération au fur et à mesure qu'une activité (d'intervention, de formation, d'échanges réguliers, de construction de plaidoyers communs, etc.) est partagée dans la durée. Ainsi, le temps long permet la reconnaissance quand des partenariats ou des collaborations se déroulent favorablement. Toutefois ce processus est usant pour les pairs-accompagnants.

Les modes de reconnaissance des professionnels des secteurs concernés (handicap, santé mentale, maladies chroniques) et plus largement des professionnels installés sur le même territoire ou engagés dans des activités ponctuelles de partenariats ou de réseaux, sont encore plus complexes à appréhender. Les professionnels qui ne coudoient pas quotidiennement des pairs-accompagnants vont au-delà d'une interrogation ambivalente sur la « valeur » de leur expérience ou d'une posture d'ignorance ou d'indifférence. Ils se positionnent couramment sous le mode d'une double dépréciation : négation d'une possession de capacités justifiant qu'un pair puisse accompagner un autre pair et dépréciation des personnes qui se posent comme pair-accompagnant en tant qu'elles ne posséderaient pas les savoirs expérientiels qu'elles prétendent posséder. D'où une critique sous-jacente d'une identité et d'une pratique d'imposture. C'est tout le jeu et l'enjeu de controverses explicitées ou non, faisant l'objet de diverses réunions, formations, encarts ou articles dans des médias, etc. Toutefois, cette reconnaissance négative par le monde des professionnels et des experts peut changer de polarité lorsque la dynamique de typification des rôles sociaux de pairs-accompagnants est inscrite dans un projet institutionnel légitimé par la puissance publique.

Enfin, dernier type de situation, probablement le plus rare. Il arrive qu'un ou des professionnels décident à titre personnel d'investir leur temps et leur énergie dans le montage d'un collectif de pairs-accompagnants, en apportant soutien, ressources, réseau et savoir-faire. Assumant un rôle de facilitateur et non pas d'acteur principal, ces professionnels choisissent de rester hors du champ de la scène publique pour laisser toute leur place aux pairs-accompagnants.

La reconnaissance institutionnelle et politique de leur activité de pair-accompagnement

L'activité de pair-accompagnement est toujours inscrite dans un réseau d'institutions plus ou moins lâche, qui la combat ou qui la porte. Lorsque les institutions soutenant le pair accompagnement sont des associations, le dépôt de leurs statuts auprès de la préfecture, leur reconnaissance ou non d'intérêt public ou d'utilité publique, leur inscription dans des conseils locaux de santé mentale ou des centres de ressources labellisés et financés par les politiques publiques est un facteur de reconnaissance indéniable. De même, le soutien des municipalités, d'une unité de soins promouvant la participation d'usagers ou la réhabilitation psychosociale est légitimant. De plus en plus, la reconnaissance internationale devient un critère favorable : c'est le cas du Centre Collaborateur OMS pour les entendeurs de voix à leur début et pour les médiateurs de santé pairs en milieu psychiatrique. C'est aussi le cas d'associations loi 1901 de pairs-accompagnants connectées à des réseaux ou organisations internationaux, reconnus et soutenus par ces derniers dans leur pratique promouvant le logement d'abord pour un public SDF, la vie autonome pour des personnes en situation de handicap ou encore le rétablissement pour des personnes ayant des troubles de santé mentale.

Pour ce qui concerne la minorité des pairs-accompagnants salariés, la reconnaissance institutionnelle est primordiale pour faire perdurer l'embauche de nouveaux pairs-accompagnants suite au départ des pionniers premiers embauchés et ainsi pour faire sortir progressivement le pair-accompagnement d'une logique expérimentale, certes innovante mais très précaire du point de vue des montages institutionnels et financiers. Un exemple : « Le chez soi d'abord » est maintenant pérennisé par décret, suite à des évaluations qualitatives et quantitatives scientifiques probantes. Ce dispositif est aujourd'hui installé dans le paysage des politiques publiques françaises. Pour autant, il reste difficile d'introduire ces pairs-accompagnants salariés dans une équipe car beaucoup est à construire au niveau administratif, du droit du travail, des conventions collectives, etc. : le niveau de salaire, le profil de

poste, la pérennisation des postes lors des départs des pionniers, le financement pérenne des postes, le type de contrat généralement en CDD (pas fonctionnaire ou CDI), la formation en alternance, etc. L'évaluation de la pratique des pairs-accompagnants questionne également. Il arrive qu'une grille d'évaluation de la pratique de pair-aidance soit construite par d'autres types de professionnels.

Les effets des contextes : qualités des relations entre pairs, marges de manœuvre et contraintes

Nous avons fait l'hypothèse que la variation des statuts, des conditions d'exercice, des reconnaissances acquises ou non pouvait influencer les pairs-accompagnements. Voyons ce que l'observation et les entretiens nous permettent d'en dire aujourd'hui...

Qualités des relations entre pairs

Le premier impact de ces variations semble porter sur des aspects qualitatifs de la relation entre pair-accompagnant et pair-accompagné.

Nous constatons d'abord qu'il ne suffit pas d'être objectivement pair pour être reconnu comme pair. Devenir pair aux yeux de ses pairs suppose d'avoir dévoilé certains pans de son expérience de vie personnelle et donc d'avoir transgressé la distance professionnelle en usage avec les personnes accompagnées ou soignées. Être pair en tant que professionnel est autant lié à la reconnaissance de la traversée de situations ou d'épreuves similaires qu'à une relative rupture avec les codes, conventions et normes professionnels. Dans le même temps, se maintenir durablement comme professionnel dans une équipe pluridisciplinaire suppose également de savoir tenir son rôle. C'est donc un habile dosage au fil des situations qui permet au pair-accompagnant professionnalisé de se maintenir dans un entre-deux : ni tout à fait pair : il doit également tenir le cadre professionnel ; ni seulement professionnel : il a été recruté pour être pair-aidant. Qu'il soit reconnu comme pair ou non, ou encore de façon intermittente, l'activité d'accompagnement a toujours lieu.

Pour les pairs-accompagnants n'étant pas en position professionnelle, qu'ils soient bénévoles ou encore exerçant selon une modalité informelle, la relation d'accompagnement ou de soutien est toujours fondée sur la reconnaissance *a priori* de l'autre comme pair. Cette reconnaissance est la raison même de la première rencontre : on vient à la permanence pour lier connaissance avec des pairs, on téléphone à l'association pour prendre contact avec d'autres patients. La reconnaissance de l'autre comme pair joue donc un rôle essentiel dans le type de relation nouée, mais elle ne dit rien de l'accompagnement, lequel se déroulera ou pas, cela en fonction de la demande de la personne et des compétences qu'elle reconnaît à ses pairs.

Le fait d'être professionnel annihile la possibilité pour la personne accompagnée ou soignée d'être dans un rapport d'égalité. Le professionnel est systématiquement considéré comme ayant un certain pouvoir qui n'est pas partagé à part égale avec le pair-accompagné. Le statut professionnel vient donc imputer *a priori* un pouvoir sur le pair, modifiant ainsi le type de rapport envisageable. Se pose également la question de la confidentialité : que fait le pair-accompagnant professionnel des paroles et des informations qui lui ont été confiées parce qu'il était pair ? Que lui impose le cadre d'un travail en équipe ? Peut-il prétendre à conserver confidentielle certaines données ? La confiance peut donc se révéler mesurée ou fluctuante. Néanmoins si le pair-aidant le propose, la réciprocité dans les échanges concernant les expériences similaires vécues est généralement possible.

Concernant les pairs-accompagnants bénévoles ou intervenant selon une modalité informelle, l'égalité est pensée comme une dimension constituante *a priori* des relations engagées. Suivant le comportement du pair-accompagnant, elle peut se révéler plus ou moins effective. La réciprocité dans la relation est elle aussi perçue comme une évidence : les échanges sur l'expérience et les épreuves similaires sont l'usage. Cependant, dans les groupes de pairs, certains préfèrent écouter et rester sur leur quant-à-soi. La confidentialité peut être interrogée. Le respect du principe de ne pas répéter ce

qui a été énoncé dans le cadre du groupe de pairs est à la fois au fondement d'une nécessaire confiance permettant la prise de parole, mais aussi le sujet de doutes et de suspicions récurrentes.

Marges de manœuvre ouvertes par chacune des modalités des pairs-accompagnements observées

Les possibilités ouvertes et les appuis trouvés selon les différentes modalités de pair-accompagnement ne sont pas identiques.

Lorsque le pair est salarié, inscrit dans une équipe pluriprofessionnelle et dans une institution, son statut présente les avantages immédiats d'une relative sécurité financière à la fin du mois. La définition de son poste (au moment du recrutement notamment) a permis d'identifier, même si c'est de façon lacunaire ou temporaire, les compétences attendues, les liens fonctionnels escomptés avec d'autres services ou partenaires, la place dans l'organigramme de l'institution, le niveau de responsabilité *a priori*. Comme toute prise de fonction, ces éléments seront nuancés par la façon de prendre son poste de chaque pair-accompagnant, même si un cadre d'attentes préexiste.

L'inscription dans l'équipe pluriprofessionnelle et dans l'institution fait de la rencontre avec des pairs un événement quotidien, non fortuit, ne dépendant pas de la demande ou de l'envie du pair. Il est plus facile d'établir des relations avec ses pairs et de les accompagner, du fait de ce coudoisement quotidien. L'inscription dans une équipe pluriprofessionnelle permet également de bénéficier des échanges entre collègues, de discussions autour de certaines situations difficiles, d'élargir son point de vue par l'apprentissage progressif des repères et des compréhensions liés à l'expérience professionnelle des travailleurs sociaux, des soignants ou des rééducateurs, etc.

Lorsque le pair-accompagnant pratique de façon bénévole pour une association, l'accès aux pairs est généralement garanti par le dispositif : une permanence dans un centre de rééducation et de réadaptation fonctionnelles, un numéro d'appel au nom de son association, etc. Cependant, le rythme ou la fréquence des rencontres entre pairs peut se révéler plus aléatoire. Par exemple, lors de certaines permanences aucun pair ne se présente, certains jours le téléphone ne sonne simplement pas. C'est certainement lorsque le pair-accompagnant exerce selon des modalités informelles que la question de l'accès au pair se pose de la façon la plus aiguë. Il arrive de ne pas exercer pendant plusieurs semaines ou plusieurs mois.

Le pair-accompagnement bénévole ou selon une modalité informelle présente la qualité souvent jugée favorable de ne pas être soumis à la hiérarchie d'un établissement ou d'un service, ou encore d'être confronté moins directement à la pression d'un cadre normatif professionnel. Cette relative liberté facilite la transgression des conventions et des codes des cadres professionnels. Par exemple, il est plus courant d'exprimer très directement son avis sur les effets secondaires et jugés négatifs de certains médicaments, ou bien d'inventer de nouveaux objets et techniques pour dépasser une situation de handicap sans en référer au professionnel patenté. De fait, pour des raisons évidentes de responsabilité professionnelle, certaines de ces pratiques ne pourraient pas être cautionnées par les établissements et services.

Contraintes et limites liées à chacune des modalités de pair-accompagnement observées

Outre certaines limites en termes de reconnaissance, de moyens alloués, la supervision des pratiques de pair-accompagnement est un manque partagé par de nombreux praticiens. En effet, peu de sites mettent à disposition cet outil pour les pairs-accompagnants qu'ils soient informels, bénévoles ou salariés. Et lorsque c'est le cas, la supervision est généralement au bénéfice d'une équipe pluriprofessionnelle. Pour cette raison, la supervision ne permet pas de construire et/ou d'asseoir une posture et une identité spécifiques au pair-accompagnant.

Concernant les pairs-accompagnants salariés, la question de la reconnaissance existe également et porte sur d'autres aspects. Certains peuvent ressentir un manque d'autonomie dans leur travail, et la nécessité de justifier leurs actions de façon incessante auprès des autres professionnels. Enfin, l'évolution de carrière est à l'heure actuelle nulle, leur fonction ne rentrant pas dans les cadres de

conventions collectives de travail et les règlements internes aux établissements et services n'ayant pas statué sur leur situation particulière. En outre, leurs possibilités de mobilité professionnelle sont quasi inexistantes, leur poste étant encore trop exceptionnel pour permettre un changement dans de bonnes conditions.

Eve Gardien

Maître de conférences en Sociologie

Christian Laval

Sociologue, chercheur associé

Stéphane Héas

Maître de conférences en STAPS, HDR