

JUILLET 2026

CADRE EUROPÉEN DES COMPÉTENCES ET MISSIONS DU TRAVAILLEUR PAIR DANS L'ACTION SOCIALE



Cofinancé par
l'Union européenne

Co-financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence Erasmus France. Ni l'Union européenne ni l'Agence Erasmus France ne sauraient en être tenues pour responsables.

Cadre européen des compétences et missions du travailleur pair dans l'action sociale

Rédacteur et contributeurs

Rédacteur principal

Simon Lemaire (Coordinateur Réseau Nomade – DUNE ASBL)

Contributeurs et contributrices

Valeria Alfieri - Chargée de recherches (Hetis), Amandine Plancade - Cadre pédagogique (Hetis), Camille Constans - Responsable Développement et Coopération (Hetis), Meriem Alaoui - Coordinatrice Département Enfance & Famille (Hetis), Marjolein Groen - Cheffe de projet européen (Nidos), Mascha Van Lith - Responsable du Département Médiation interculturelle (Nidos), Audrey Bouilleux - Directrice de secteur (Fondation de Nice) Amandine Fabre - Coordinatrice Unité Asile et Insertion (Fondation de Nice), Michel Leandro, Alan Troudart, Quentin Derot, Francine Sharady, Isabelle Lemaire, Samira Fridmann (travailleurs pairs, FDN), Caroline Poggi-Maudet (FDN – DG), Frédéric Lefebvre, Sandrine Baboulin, Alice Rivière, Véronique Ravel (FDN, travailleurs sociaux), Sharifa Aribat, Ramy Ibrahim, Ella Jabr, Rima Alhrbat, Hamdullah Tokhi, Ammar Tume, Abdul Al-Yaremi (tous médiateurs interculturels chez NIDOS), Samira Akbari (NIDOS – chef d'équipe ICM), Aurélien Vitiello (expert du vécu, Forum Bruxelles contre les inégalités), Frédéric Lemaire (coordinateur, SPP Intégration sociale), Marco Willems (référént expert du vécu, SPF Santé), Johnny Kean (expert du vécu, SPF Intégration sociale), Dries Verbiest (CAAMI), Stéphane Waha (médiateur pair, SMES/PAT ; Tuto3-Pat), Alice Leurquin (travailleuse paire, Projet Lama), Jonathan de Vylder (Plateforme Bruxelloise pour la santé mentale, référént expert du vécu), Cécile Histas (SMES, paire aidante), Lolita Sandron (Forum Bruxelles contre les inégalités, chargée de projet), Frédérique De Turck (Forum Bruxelles contre les inégalités, experte du vécu), le réseau TRAPES, Jean-François Lona (MASS Bruxelles, pair aidant), Mathieu Crapez (Sampas, pair aidant), Pierre Faignoy (Dune asbl, travailleur pair), Dimitri Billiet (Dune asbl, travailleur pair), Julien Jardon (Dune asbl, coordinateur), France Dujardin (professeur, Université de Mons).

Remerciements

Cindy Meirsschaut (travailleuse paire, Circé/ASBL L'Ilot), Eve Gardien (chercheuse et professeure associée, Université de Rennes 2), Baptiste Godrie (chercheur et professeur associé, Université de Montréal), et tous les participantes et participants de la réunion ouverte au sujet des compétences du travail pair dans l'action sociale du 19/05/2026 coorganisée par le Réseau Nomade, la Plateforme Bruxelloise pour la Santé Mentale et le SMES.

Mise en forme / Graphisme

Sébastien Livolsi, Quadricity
Elodie Picquet, Hetis

PRÉSENTATION DES PARTENAIRES DU PROJET



Coordinateur du projet (France)

La Haute École du Travail et de l'Intervention Sociale (HETIS) est un établissement d'enseignement supérieur dispensant des formations préparant aux métiers du travail social et de l'intervention sociale depuis 1937. HETIS développe des activités de recherche et d'études interdisciplinaires dans le domaine de l'intervention sociale, ainsi que des programmes de formation innovants répondant aux besoins des professionnels, comme celui développé ici pour les travailleurs pairs dans l'action sociale.

Partenaire du projet (Belgique)

Depuis sa création en 2001, le Réseau Nomade (administrativement porté par l'ASBL Dune) se positionne comme un centre d'information et un outil de promotion au service de la culture de la participation et du pouvoir d'agir. Il fédère et soutient les acteurs impliqués dans cette démarche au sein du secteur social-santé bruxellois, notamment les médiateurs pairs et les pairs aidants. Il est officiellement reconnu par l'administration bruxelloise (Commission communautaire française – COCOF) comme réseau santé depuis 2009.

Partenaire du projet (Pays-Bas)

Nidos est l'organisation certifiée de protection de la jeunesse responsable de la tutelle et d'une partie de l'accueil de tous les mineurs non accompagnés et séparés aux Pays-Bas. Le Département Médiation interculturelle de Nidos déploie des médiateurs interculturels ayant une expérience de la migration pour accompagner les mineurs non accompagnés.

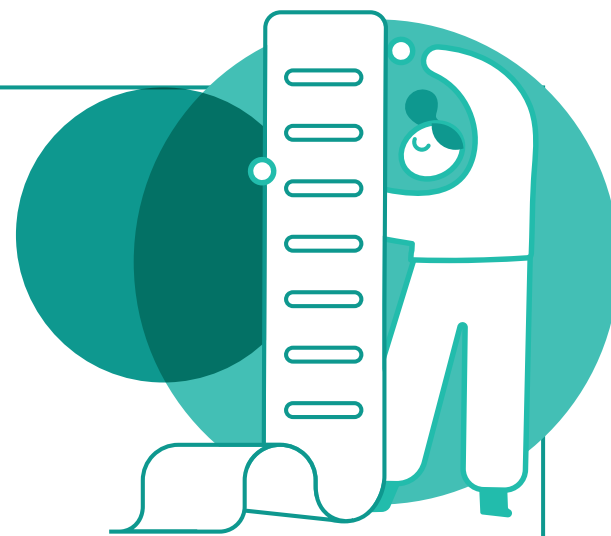
Partenaire du projet (France)

Depuis plus d'un siècle, la Fondation de Nice (FdN), reconnue d'utilité publique, accompagne les publics les plus vulnérables pour changer les représentations sur la pauvreté, expérimenter des pratiques et des actions sociales innovantes et mettre la personne en situation de choisir librement son chemin de vie. Elle emploie et mobilise travailleurs pairs depuis 2020, impliqués dans différents services d'action sociale.



SOMMAIRE

TABLE DES MATIÈRES



DIMENSION 1 - Élaboration et maîtrise du savoir expérientiel : de soi aux autres	8
De soi aux autres, du récit de soi aux savoirs pairs	9
FICHE DE POSTE 1 / Savoir expérientiel (de soi aux autres)	11
DIMENSION 2 - Relation de pairité, reconnaissance et confiance	12
Savoir habiter une relation fondée sur l'expérience partagée	12
Posture relationnelle de pairité	13
Accéder au monde de sens de la personne accompagnée	13
Réguler la proximité relationnelle et le dévoilement de soi	13
Soutenir la potentialité et favoriser la relation d'accompagnement	14
FICHE DE POSTE 2 / Relation de pairité	14
DIMENSION 3 - Médiation, traduction et circulation entre mondes	15
Pouvoir être un pont entre les mondes	15
Capacité de médiation épistémique	16
Capacité de médiation linguistique et symbolique	16
Capacité de médiation relationnelle (restaurer et soutenir la confiance entre acteurs)	16
Capacité de médiation institutionnelle	16
Capacité de médiation collective et politique	17
FICHE DE POSTE 3 / Médiation entre mondes	17
DIMENSION 4 - Inscription institutionnelle et coopération professionnelle	18
Pouvoir être à l'intérieur sans perdre le décalage	18
Comprendre et habiter un cadre organisationnel sans s'y dissoudre	19
Coopérer avec d'autres professionnel-le-s dans une logique de complémentarité	19
Traduire et faire circuler l'information dans l'organisation	20
Soutenir la réflexivité collective des équipes	20
Prévenir les dérives d'instrumentalisation du travail pair	20
Participer à la transformation des organisations et des politiques	20
FICHE DE POSTE 4 / Inscription institutionnelle	21
DIMENSION 5 - Régulation de la distance, éthique et soutenabilité	22
Faire de la distance un outil, pas une barrière	22
Réguler la proximité relationnelle	23
FICHE DE POSTE 5 / Éthique, distance et soutenabilité	24
Fiches - Pour aller plus loin	25
ENCADRÉ 1	25
Les « non compétences » comme ressource professionnelle	25
ENCADRÉ 2	26
Professionaliser une logique de don : un paradoxe constitutif ?	26
ENCADRÉ 3	28
Laisser le travail pair influencer le cadre professionnel	28
Références	29

INTRODUCTION



Dans les pages qui suivent nous proposons de faire suite à l'analyse des bonnes pratiques synthétisées dans le rapport « Le travail-pair en France, aux Pays-Bas et en Belgique : un « nouveau » métier en voie d'institutionnalisation ». De ce dernier, et des situations que nous avons pu suivre ou qui ont pu nous être partagées, nous proposons un ensemble de capacités et compétences associées au travail pair dans l'action sociale. Il importe toutefois dans un premier temps de contextualiser cette entreprise et de spécifier ce que son inscription en tant que continuité du précédent document implique en termes d'originalité.

Commençons donc par rappeler ce qu'est le travail pair et ce qui le légitime. Le travail pair dans l'action sociale est avant tout la valorisation professionnelle des savoirs expérientiels, des savoirs issus de la sémantisation – la mise en sens – des expériences de vie spécifiques à des thématiques problématiques sociales – telles que l'isolement social, la précarité, le sans-chez-soirisme, les problématiques d'addiction, les expériences de migrations, les situations administratives particulières, les problématiques de santé mentale, ... C'est dans ce contexte que sont mobilisées les notions de savoir et d'expertise expérientielle en santé, issue des travaux de T. Borkman (1976), utilisées en France pour la première fois dans les années 1990 (Jouet & al., 2010 : 65). Elle entend concevoir l'ensemble des expériences de la condition de malade (perception, chemin parcouru, connaissance du milieu) en tant qu'éléments participant à la création d'une forme d'expertise spécifique à la personne affectée par une maladie (Jouet, Flora, Las Vergnas, 2010). Par exemple, Emmanuelle Jouet postule que :

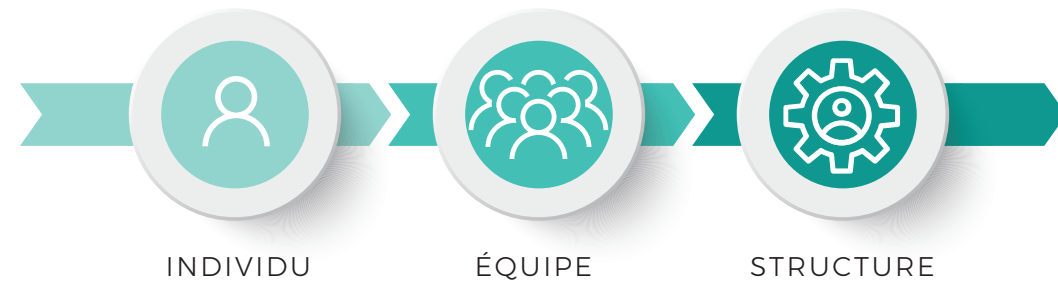
« La formation expérientielle consiste en ce que « les adultes se forment aussi en dehors de lieux et de systèmes de formation institués, en vivant des expériences, et elle est ainsi le produit d'expériences qui n'ont pas comme finalité première la formation » (Bonvalot, 1991, p.321) et comme le rappelle R. Massé, « la maladie peut donc être vue comme un syndrome d'expériences typiques », soit un ensemble d'unités de significations ancrées dans l'histoire de vie et attribuées à des événements critiques (traumatismes personnels, antécédents de maladies, chômage, crises conjugales), à des expériences thérapeutiques, aux réactions de l'entourage et aux émotions (craintes, attentes, anxiété) » (Raymond Massé dans le Dictionnaire du corps, « Maladie » (p. 539-542) in Jouet, 2009 : 46).

Vololona Rabeharisoa et Madeleine Akrich (2012, sociologues) distinguent l'expertise expérientielle et un ensemble de savoirs médicaux liés à l'expérience ou à la documentation qui suit l'expérience de la maladie, qu'elles associent à l'expertise profane. Se basant sur les travaux de T. Borkman, elles marquent également la distinction entre l'expertise expérientielle – l'utilisation de savoirs expérientiels – le savoir expérientiel – distant de l'expérience et souvent construit collectivement – et l'expérience vécue (ibid.).

En adoptant une perspective davantage centrée sur l'action sociale que sur la santé mentale, nous pouvons considérer que l'expérience de situations particulières telles que la vie en précarité, les expériences de migration, le sans-chez-soirisme, la vie dans un pays d'accueil étranger à son pays d'origine, les problématiques d'assuétudes, d'endettement, ou d'isolement social, ainsi que toutes les situations de vie susceptibles d'être au cœur du travail social constituent des expériences vécues transformables en savoirs expérientiels et expertises expérientielles à prendre en considération.

Comme indiqué par Eve Gardien (2025), ou encore Baptiste Godrie (2016), le vécu ou l'expérience ne se suffit pas en soi en tant que savoir ou expertise et un processus de réflexivité et de collectivisation est usuellement associé à la transposition des expériences de vie en un ensemble de compétences mobilisables dans le travail social. Une fois appliquées sur le terrain professionnel, ces compétences sont associées à un travail relationnel affiné, des solutions fidèles aux réalités des personnes concernées, et un élargissement des perspectives que nous associons volontiers à une plus-value démocratique, en ce qu'il reconnaît comme légitimes des expériences jusque-là disqualifiées, transformant des vécus de marginalisation en ressources de savoir susceptibles d'éclairer et de renouveler les réponses politiques et sociales. Mais comment ? Quelles sont concrètement la teneur de ces compétences mobilisées ? Que constitue l'épaisseur de la pratique du travail pair ? C'est ce que nous allons tenter de synthétiser dans les lignes à venir.

Toutefois, nous l'évoquons, nous nous situons en continuité d'un rapport dont l'un des premiers constats était le suivant : l'intégration d'un travailleur pair au sein d'une équipe relève de l'articulation de trois dimensions : individuelle, d'équipe et structurelle.



Ce constat nous invite à préciser que les compétences que notre rapport identifie concernent autant la personne engagée dans le travail social pair, que les équipes et les institutions les accueillant. Depuis nos apprentissages, nous allons donc séparer les compétences du travail social pair en différentes dimensions, allant de la transformation de l'expérience en savoirs (dimension 1), à sa mobilisation en capacités relationnelles et communicationnelles propres (dimension 2), son rôle de médiation entre institution et personnes concernées (dimension 3), son inscription dans une équipe, une institution et la société civile (dimension 4) et les dimensions éthiques et réflexives transversales (dimension 5). Ces dimensions nous permettent d'embrasser la diversité des postures rencontrées (première, deuxième et troisième ligne du travail social) tout comme elles identifient des capacités et compétences à la fois pour la personne engagée dans le travail pair, l'équipe qui l'accueille, et l'institution dans laquelle elle s'inscrit. Elles peuvent donner lieu à la constitution d'un socle de formation initiale comme elles gagnent à être entretenues dans des dispositifs de formation continue. Il ne convient pas non plus de considérer que toute personne engagée dans le travail pair doit maîtriser l'ensemble de ces dimensions. Les éléments repris dans le document sont à comprendre comme les différents ingrédients façonnant le travail pair, ceux-ci s'actualisant selon un équilibre propre à chaque cadre d'intervention.

L'analyse synthétisée dans ce document est produite sur base d'une analyse catégorielle (Maroy, 1995) basée sur les visites d'étude et les interviews réalisées dans les phases antérieures du projet RES PEER. Ces données comprennent donc un séjour d'étude à la Fondation de Nice et ses différents services ; un séjour d'étude au plus près du travail de médiation interculturelle de NIDOS ; un séjour d'étude avec les partenaires du Réseau Nomade ⁽¹⁾. À noter que ce rapport n'a pas pu être aussi collaboratif que souhaité en vue du délai d'écriture et de la charge de travail, mais a été discuté collectivement en réunion ouverte pair aide, et a été envoyé pour remarques et commentaires, inclus dans les dernières versions du document.

¹ - En ce qui concerne le Réseau Nomade, mentionnons les présentations de France Dujardin pour les formations de l'académie du rétablissement et du vécu (Plateforme Bruxelloise pour la santé Mentale), Stéphane Waha pour son travail au projet PAT (Peer and Team Support) du SMES, et son implication dans le rapport européen TUTo3-PAT (projet similaire autour de la santé mentale : <https://mentalnet.eu/european-projects/26/en/true/TUTo3---PAT.html>), Marco Willems pour le poste de référent expertise du vécu au fédéral belge ; Frédéric Lemaire, Johnny Kean et Dries Verbist pour le détachement de l'expertise du vécu au SPP Intégration sociale et à la CAAMI, Aurélien Vitiello pour le Réseau Expertise du Vécu du Forum Bruxelles pour les inégalités, Pierre Faignoy pour la présentation du service PAT et pour sa présentation de DUNE, Julien Jardon pour sa présentation de la pair aide au sein du service Housing First de DUNE, Jonathan de Vylder pour son accueil dans le cadre des Réunions Ouvertes pair aide à la plateforme bruxelloise pour la Santé Mentale. Les participant·e·s de la réunion ouverte du 19/05/2026 ont également contribué au document (issu·e·s du SMES, de la Plateforme Bruxelloise pour la santé mentale, du projet LAMA, du SPP IS, du SPF santé publique, de la Fondation de Nice, ...). Mentionnons également tout le service d'intermédiation culturelle de NIDOS et les activités de la Fondation de Nice, déployées dans le rapport d'analyse des bonnes pratiques.

Un dernier point méthodologique avant d'entrer dans le vif du sujet. Ce document a pour objectif de proposer une série de capacités et de compétences liées au travail pair dans le champ de l'action sociale. Celles-ci sont inférées des entretiens et des visites d'étude réalisés dans le cadre des WP 1 et WP 2, ainsi que du document d'analyse transnationale des bonnes pratiques. Elles n'ont pas vocation à constituer un modèle unique ou prescriptif d'un cadre européen des capacités du travail pair. Il s'agit plutôt d'une proposition visant à prolonger et nourrir les réflexions déjà engagées dans l'objectif de contribuer au développement du travail pair dans l'action sociale. Certaines de ces capacités et compétences pourront être associées à des compétences génériques du travail social. Il convient donc de noter que le travail social pair est également une forme de travail social, et il est logique que certaines compétences soient partagées. Toutefois, ce qui diffère n'est pas toujours la compétence en soi, mais ce qui la génère : l'expérience paire, qui complète les savoirs issus de la formation professionnelle classique. Cette origine capacitaire différenciée a comme conséquence une appropriation propre de la capacité.

Ces précautions de lecture exprimées, passons à la présentation des domaines de compétences identifiés.

DIMENSION 1 ÉLABORATION ET MAÎTRISE DU SAVOIR EXPÉRIENTIEL : DE SOI AUX AUTRES



Se raconter

« Vivre n'est pas toujours savoir »

nous rappelle Baptiste Godrie dans un article publié en 2016. Dans le champ de la santé mentale, il définit ainsi l'« expérience vécue » comme une nébuleuse composée de plusieurs dimensions : l'expérience des troubles et des symptômes, la trajectoire au sein de l'institution psychiatrique, le recours aux services communautaires, les expériences connexes (toxicomanie, pauvreté, précarité, rue), les conséquences sociales (stigmatisation, discrimination, isolement) et le parcours de rétablissement. En effectuant un pas de côté vers les questions sociales, il s'agit dès lors, pour transiter du vécu aux savoirs, d'identifier ce qui constitue la nébuleuse de l'expérience vécue de la précarité, du sans-chez-soirisme, de la consommation addictive, etc. Un tel travail suppose, dans un premier temps, la capacité d'identifier les étapes de son propre parcours, ainsi qu'une capacité à se raconter, mobilisant des compétences réflexives d'auto-analyse.

Comme le formule un pair aidant bruxellois :

La maîtrise du dévoilement de son récit suppose ainsi, en amont, la capacité même de se raconter.

« Il faut savoir se raconter au moment où c'est utile. »

C'est précisément ce qui est travaillé dans les pratiques de récits de soi ou de récits de rétablissement développées dans le cadre de la formation à la pair aide et de l'Académie du Rétablissement et de l'Expertise de Vécu (AREV) (cf. entretiens avec France Dujardin). Chaque personne inscrite à la formation est appelée à produire un récit, selon des formes variées : texte écrit, document audio ou vidéo, dessin. **Quel que soit le médium expressif mobilisé, il s'agit de pouvoir revenir sur son propre parcours sans être excessivement submergé par les émotions (capacité émotionnelle), de savoir en agencer les éléments (capacités expressive et d'auto-analyse), et de pouvoir l'exprimer à autrui (capacité de dévoilement).** L'objectif de ce partage n'est toutefois pas thérapeutique — même s'il peut remplir une fonction similaire — mais vise à dégager des apprentissages à partir du récit. **Il convient dès lors d'identifier une capacité supplémentaire : celle de pouvoir extraire des apprentissages de son propre récit (capacité d'auto analyse).** Cette étape est essentielle pour quitter la posture du témoignage et tendre vers l'usage du récit comme support de transmission (Brégain, 2025) et comme ressource d'accompagnement. Ce partage dépend fortement du contexte dans lequel il s'inscrit - un contexte qui doit être secure pour la personne faisant son propre récit - et du degré d'apaisement de la personne par rapport à sa situation.

SYNTHÈSE DES CAPACITÉS

L'élaboration du savoir expérientiel repose dans un premier temps sur un ensemble de capacités articulées autour de la possibilité de se raconter :

- Capacité d'identification et de mise en forme du parcours,
- Capacité de réflexivité et d'auto-analyse sur son parcours
- Capacité de régulation émotionnelle,
- Capacité d'expression et de narration **(2)**
- Capacité de dévoilement et d'adresse à autrui,
- Capacité à extraire des apprentissages de son propre récit.
- Capacité de transformer des expériences négatives en richesse
- Capacité à choisir les éléments de parcours à mobiliser
- Comprendre les effets produits par le dévoilement d'éléments de son parcours



Loin d'être données, ces capacités sont soutenues par des dispositifs spécifiques dans un cadre bienveillant, comme ceux développés à l'AREV, et conditionnent le passage du témoignage individuel à l'usage du récit comme ressource de transmission et d'accompagnement. Notons également, avec un auteur comme Clive Baldwin (2007) et son concept de citoyenneté narrative que ces capacités reposent sur la possibilité pour les individus de pouvoir s'exprimer dans une forme reconnue comme un récit (d'où l'importance de la pluralité des médiums d'expressions), et de disposer d'un espace et d'un temps pour pouvoir s'exprimer **(3)**.

De soi aux autres, du récit de soi aux savoirs pairs :

Le travail en miroir :

« cela peut te toucher, mais cela ne doit pas te heurter »

(Cécile Histas, SMES)

INSISTONS, SE RACONTER IMPLIQUE DE SAVOIR PARLER DE SOI À DES AUTRES. Le savoir expérientiel pour Baptiste Godrie (2016) est un savoir digéré, réfléchi, stabilisé par la répétition des situations vécues, et qui permet d'identifier des règles d'action combinant savoir-faire et savoir-être. Les récits comportent des savoirs d'abord valables pour les « je », mais les savoirs expérientiels ont vocation à développer une portée collective. Les expériences de la précarité, de la santé mentale, de l'exclusion, des migrations, ... sont associées respectivement à des mécanismes sociaux communs. C'est cette similitude dans les récits qui par accumulation fait aussi savoir et permet le développement de communauté d'expérience partagée (ibid.).

C'est en cela que l'AREV propose certes à chaque personne de formuler un récit, mais surtout de le partager avec le reste de l'assemblée. Ces partages ont pour vocation de faire émerger des apprentissages, tant à partir du récit lui-même que des échos qu'il suscite au sein du groupe. Il s'agit dès lors, à un premier niveau collectif, de créer les conditions permettant le partage de récits similaires et de penser des espaces d'expression adaptés à ces expériences partagées. On peut ici penser aux processus d'intervision proposés par les partenaires du Réseau Nomade, par NIDOS, ou encore aux dispositifs d'analyse de pratiques développés par la Fondation de Nice. Les réunions ouvertes qui structurent un réseau autour de la pair aide à Bruxelles participent également de cette mise en commun des expériences.

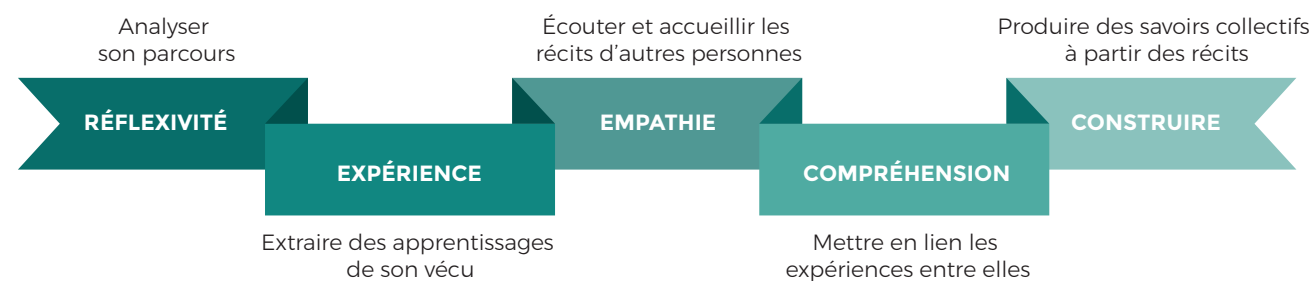
2 - Plusieurs médiums sont possibles, de l'écrit à l'anecdote gesticulée, ...

3 - Ce qui, en allant plus loin, permet de lier cette question de la possibilité d'expressions de récits d'expériences marginalisées avec le champ des injustices épistémiques (Godrie, Dos Santos, 2017), et donc avec la composante politique qui réside dans le champ du travail pair.

Ce constat appelle une série de capacités complémentaires à celle de se raconter. **Il ne s'agit pas seulement de pouvoir synthétiser son parcours et produire un récit, mais aussi de savoir adresser à autrui et de pouvoir accueillir les échos qu'il suscite. Plus largement, il importe également de savoir recevoir le récit des autres, ainsi que les résonances qu'il fait naître en soi au contact d'expériences similaires.** Cette capacité émotionnelle est essentielle pour éviter de se faire du mal dans la pratique du travail pair ; elle constitue également l'un des ressorts centraux des relations de pairité que nous décrivons par la suite. Elle suppose la capacité de se reconnaître dans les récits d'autrui et, réciproquement, de reconnaître l'autre dans son propre récit. Autrement dit, il s'agit de pouvoir relier les différents récits entre eux. Elle implique enfin la capacité de compiler les apprentissages issus de chaque récit : identifier les enseignements qu'ils recèlent et les faire dialoguer avec ceux provenant d'autres expériences. Un point fondamental, souvent implicite, est que le déploiement de ces capacités requiert du temps pour construire les conditions de ces échanges et une continuité suffisante pour en garantir la dimension itérative. Enfin, il faut aussi pouvoir accepter la potentielle indifférence face à son récit, tout le monde ne pouvant pas être touché de la même manière.

Reprenons : le développement d'un savoir expérientiel à portée collective repose sur une série de capacités relationnelles et collectives, soit des capacités à :

- adresser son récit à autrui,
- écouter et recevoir les récits des autres (sans essentialiser)
- réguler les affects mobilisés dans ces échanges (ou l'absence d'affects)
- se reconnaître dans des expériences similaires et reconnaître l'autre dans son propre récit.



Il implique également des capacités de :

- mise en lien entre récits,
- d'extraction et de compilation collective des apprentissages

Ainsi que des capacités organisationnelles garantissant le temps, la continuité et l'itération nécessaires à l'élaboration de communautés d'expérience partagée.

Ces deux ensembles de capacités constituent le cœur de la première dimension du travail pair, reposant sur le passage de l'expérience vécue à des savoirs expérientiels **(4)**, eux-même base de la pratique professionnelle du travail pair.

4 - Pour aller plus loin au sujet du rôle politique et épistémique des récits, voir : Baldwin, C., & Group, B. D. (2008). Narrative (,) citizenship and dementia: The personal and the political. *Journal of Aging ; Studies*, 22(3), 222-228 ; Burchardt, Marian. 2016. « The self as capital in the narrative economy: how biographical testimonies move activism in the Global South ». *Sociology of health & illness* 38(4):592 609 ; ou encore les travaux en philosophie de Iris Marion Young, Judith Butler, et plus largement en injustices épistémiques. Pour la philosophie capacitaire derrière se raconter, soi-même comme un autre, voir Paul Ricoeur.

FICHE DE POSTE 1

Savoir expérientiel (de soi aux autres)



FINALITÉ

Transformer son expérience vécue en ressource utile pour soi, les autres et le collectif.

CAPACITÉS CLÉS

- Se raconter de manière structurée et située
- Analyser son parcours (réflexivité)
- Réguler ses émotions
- Extraire des apprentissages de son vécu
- Écouter et accueillir les récits d'autres personnes
- Mettre en lien les expériences entre elles
- Produire des savoirs collectifs à partir des récits

CADRE DE FONCTION

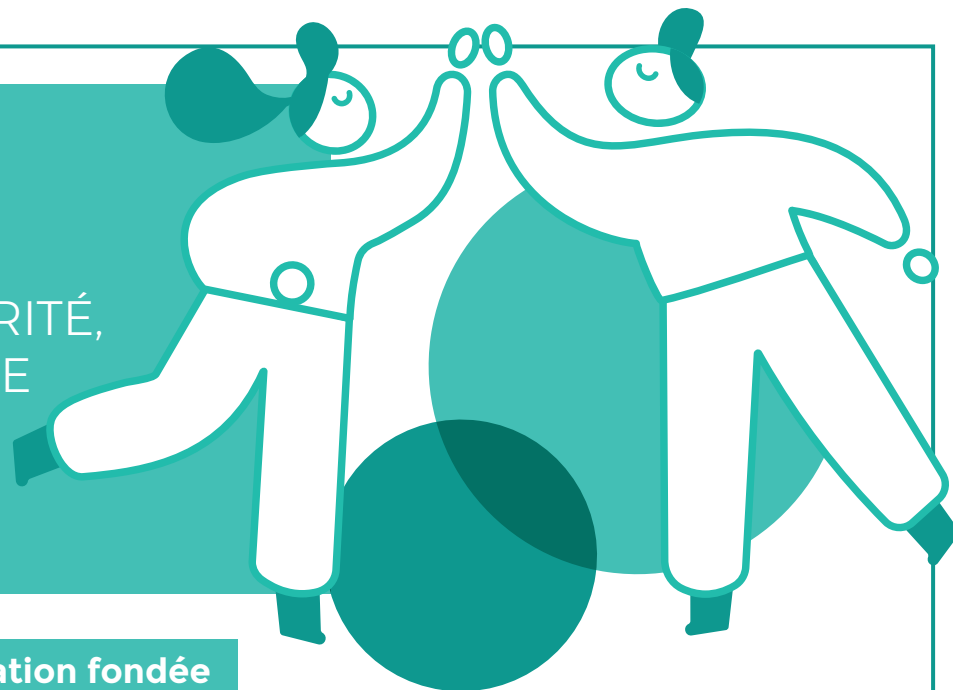
- Espaces bienveillants de récit (groupes, interventions, formations)
- Dispositifs de formation à la pair-aidance
- Temps dédiés à l'analyse de pratiques
- Reconnaissance institutionnelle du savoir expérientiel

TYPES DE MISSIONS

- Partage de récit de vie à visée professionnelle
- Animation ou participation à des groupes de pairs
- Contribution à la production de savoirs (rapports, formations)
- Soutien à la mise en sens des expériences des usagers

DIMENSION 2

RELATION DE PAIRITÉ, RECONNAISSANCE ET CONFIANCE



Savoir habiter une relation fondée sur l'expérience partagée.

Ce deuxième ensemble de compétences et de capacités renvoie à une posture relationnelle spécifique, qu'Eve Gardien désigne comme la **païrité** : une relation fondée sur le partage d'une expérience singulière, rarement accessible au commun, et susceptible de produire un sentiment de solitude lorsqu'elle n'est pas partagée (Gardien, 2020). On peut élargir cette notion d'expérience rare à l'ensemble des expériences vécues qui structurent le champ de l'action sociale. **Cette posture repose alors sur une compréhension partagée des situations traversées et de leur mise en sens** — voire de leur mise en savoirs, comme évoqué dans la dimension précédente — **ainsi que sur une reconnaissance commune de ce qui demeure parfois indicible**. Cette compréhension partagée favorise l'instauration d'un degré de confiance accru **(5)**.

C'est notamment le cas du rôle de médiateur interculturel au sein de l'association NIDOS : son expérience de vie partagée avec les mineur·e·s en situation de migration en fait un interlocuteur privilégié et un appui déterminant dans l'instauration d'une relation de confiance entre le ou la mineur·e et son tuteur ou sa tutrice. De manière analogue, dans les appartements thérapeutiques de la Fondation de Nice, cette posture est associée à ce qui est décrit comme une « confiance agrandie », constituant un véritable « atout de proximité » au service de l'accompagnement. **Elle s'articule à une posture de non jugement, rendue possible par le fait d'avoir traversé des expériences similaires, et à une compréhension fine de ce que vit l'autre, suscitant empathie, capacité de décentrement, et sens de la discrétion lorsque les situations l'exigent.**

Cette posture permet également d'appréhender les interactions depuis une position moins verticale. Ainsi, Johnny, expert du vécu à Bruxelles, souligne que ce sont précisément ses « non compétences » techniques qui fondent ses aptitudes relationnelles spécifiques. Cette posture se manifeste jusque dans la gestion concrète de l'espace et de la rencontre : s'asseoir à côté plutôt qu'en face d'un bureau (SPP IS), privilégier le tutoiement (Isabelle – Fondation de Nice), aller plus aisément au devant des personnes (Quentin), ou encore être reconnu comme crédible par des mineur·e·s en migration grâce à la maîtrise de codes culturels partagés.

Cette relation particulière permet ainsi de dépasser certains discours plaqués, fondés sur des attentes normatives ou des représentations préconçues, afin de se rapprocher de la réalité vécue des situations. Elle peut, à ce titre, contribuer à dénouer des situations complexes, comme l'a illustré le jeu de rôle proposé lors de la visite d'étude à NIDOS. Toutefois, la païrité ne se limite pas à la seule création ou consolidation d'un lien de confiance. Elle permet également au travailleur ou à la travailleuse païre de mettre au service de l'institution sa capacité à repérer l'indicible : des besoins exprimés de manière non verbale, partiellement formulés, voire tus, comme en témoigne l'exemple de Francine décrit dans le livrable précédent, illustrant la finesse de détection de la travailleuse païre. Face à des personnes en situation de désarroi ou de grande vulnérabilité, cette posture s'accompagne aussi de capacités d'adaptation, de recherche de compromis, de diplomatie et d'écoute active, tout en soutenant une attention portée aux potentialités des personnes plutôt qu'à leurs manques.

5 - Notons toutefois que cette proximité expérientielle ne produit toutefois ni automatiquement la confiance, ni systématiquement une meilleure compréhension mutuelle.

Elle constitue davantage une ressource relationnelle potentielle, dont les effets dépendent des situations, des personnes et des cadres institutionnels dans lesquels elle

NIDOS
guardianship for refugees

Au cœur de cette relation de païrité se trouve le vécu de la personne engagée dans le travail païr, qui lui donne accès au monde de compréhension de la personne accompagnée. Ce vécu, évoqué dans la dimension précédente, constitue en ce sens un véritable outil professionnel. Il peut être mobilisé et parfois explicité, mais selon des modalités variables. Le plus souvent, ce dévoilement s'opère de manière progressive et mesurée, afin d'éviter toute forme d'intrusion. Il intervient lorsque la relation s'est suffisamment construite pour que ce partage « légitime la présence » du ou de la païre, en tant qu'acte de confiance susceptible d'appeler un retour de confiance. **La gestion située de son récit de vie apparaît dès lors comme une compétence professionnelle à part entière.**

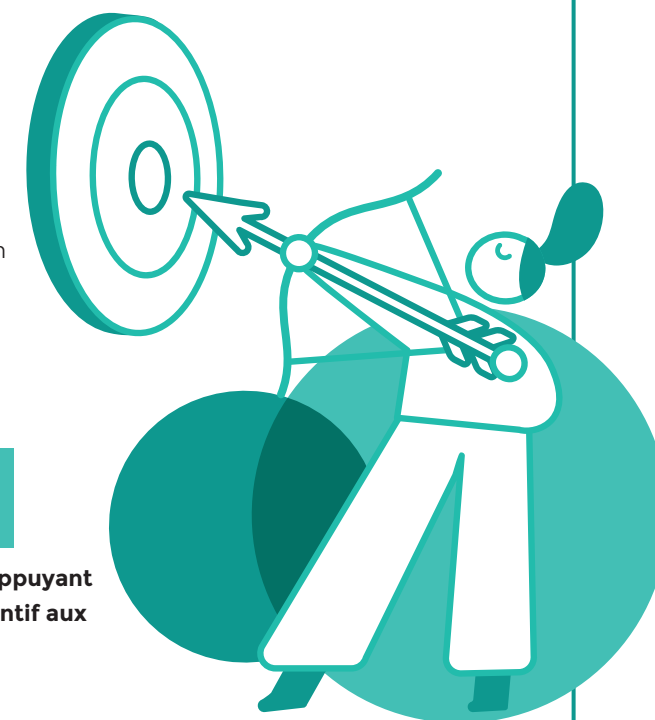
La païrité est enfin fréquemment associée à une forme d'« humanisation » du fonctionnement administratif. Si cette capacité d'« humanisation » mérite d'être reconnue, elle appelle néanmoins des réserves, que nous laisserons pour l'instant en suspens et qui feront l'objet d'une discussion ultérieure.

SYNTHÈSE DES CAPACITÉS

Posture relationnelle de païrité

Capacité à entrer en relation à partir d'une expérience vécue reconnue comme légitime :

- Posture relationnelle fondée sur l'expérience vécue partagée
- Capacité à instaurer une relation de confiance
- Capacité à adopter une présence horizontale et située
- Expliciter sa posture sans se poser comme expert
- Développer une posture de proposition (et pas d'imposition)
- Penser un cadre sécurisant pour faire émerger la parole
- Ajuster sa présence au rythme et à la situation de l'autre
- Développer une écoute active impliquant empathie, adaptation
- Capacité d'accueil sans jugement
- Usage de langages, codes et références partagés
- Mobilisation de codes relationnels partagés



Accéder au monde de sens de la personne accompagnée

Capacité à comprendre la situation de l'autre de l'intérieur, en s'appuyant sur l'expérience vécue comme clé de lecture, tout en restant attentif aux besoins non formulés, aux silences et aux signaux faibles.

- Capacité à utiliser le vécu pour accéder au monde de sens
- Capacité à détecter les besoins indicibles ou non verbalisés
- Reformulation prudente et respectueuse
- Ajustement constant aux situations et aux personnes
- Absence de projection ou de généralisation sur base de son propre vécu

Réguler la proximité relationnelle et le dévoilement de soi

Capacité à ajuster la distance relationnelle et l'usage de son propre récit de vie, afin que celui-ci soutienne la relation sans l'envahir, ni recentrer l'échange sur soi.

- Capacité à s'effacer et laisser de la place aux récits des autres
- Capacité à réguler la proximité émotionnelle et relationnelle spécifique au travail païr
- Capacité à calibrer le dévoilement de son récit de vie en vue d'un objectif
- Capacité à se retirer quand nécessaire et/ou passer le relais
- Maintien de frontières relationnelles claires
- Prévention des phénomènes de dépendance affective

Soutenir la potentialité et favoriser ⁽⁶⁾ la relation d'accompagnement

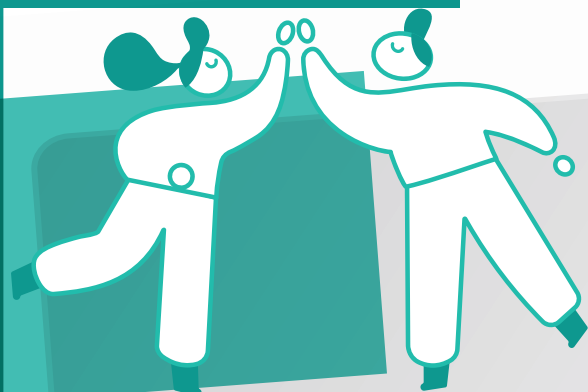
Capacité à reconnaître et valoriser les ressources, compétences et marges d'action de la personne accompagnée, tout en rendant les interactions avec les dispositifs plus humaines, compréhensibles et moins disqualifiantes.

- Capacité à chercher la potentialité chez autrui
- Capacité de facilitation des relations administratives
- Soutien actif de l'autonomie et de l'agentivité
- Refus de la logique de résultat au profit du processus durable de la relation
- Savoir accepter le décalage et l'incertitude de la relation d'accompagnement

La pairité repose sur une posture relationnelle spécifique, fondée sur la reconnaissance d'une expérience vécue partagée, mobilisée dans une relation horizontale, non jugeante et située. Elle permet l'accès au monde de sens de la personne accompagnée, la régulation fine de la proximité relationnelle et le soutien des potentialités, tout en facilitant les relations d'accompagnement et les interactions institutionnelles. Elle implique de l'adaptabilité, le fait de ne pas poser trop d'attentes et d'être au rythme de la personne, tout en reconnaissant les petites victoires.

Notons que si elles émanent de l'expérience vécue des personnes, ces capacités peuvent ou non être soutenues par des cadres organisationnels, des espaces de régulation et des dispositifs de professionnalisation.

FICHE DE POSTE 2 Relation de pairité



FINALITÉ
Créer une relation de confiance fondée sur l'expérience partagée.

CAPACITÉS CLÉS

- Adopter une posture d'accueil non jugeante et horizontale
- Instaurer une relation de confiance
- Accéder au vécu et au monde de sens de l'autre
- Identifier les besoins non exprimés
- Patience, adaptabilité
- Ne pas développer d'attentes surdimensionnées
(reconnaissance des petites victoires et du processus)

- Ajuster la distance relationnelle
- Utiliser son vécu sans envahir la relation
- Valoriser les ressources et potentialités des personnes

CADRE DE FONCTION

- Relation d'accompagnement individuel ou collectif
- Travail en proximité avec des publics concernés
- Encadrement par des espaces de régulation (supervision, intervention)

TYPES DE MISSIONS

- Accompagnement individuel (écoute, soutien)
- Création de lien avec des publics éloignés des institutions
- Soutien à l'expression des personnes

6 - Le terme « humaniser » était utilisé sur le terrain, mais nous l'avons transformé pour insister sur le fait que toute relation entre des individus est par définition humaine, sans pour autant écarter la critique implicite de déshumanisation des services sociaux et des administrations.

DIMENSION 3 MÉDIATION, TRADUCTION ET CIRCULATION ENTRE MONDES



Pouvoir être un pont entre les mondes

Forte de l'expérience vécue et de la posture de pairité, la personne engagée dans le travail pair mobilise également un troisième ensemble de compétences, que l'on peut regrouper sous le terme de capacités de médiation. Les termes spontanément utilisés pour décrire le travail pair lors de nos rencontres en témoignent clairement : pont, médiateur, passeur. Ils renvoient tous à une faculté de connexion entre des mondes qui communiquent difficilement entre eux, et plus précisément entre le monde des personnes concernées et celui des institutions.

Si nous avons abordé précédemment les capacités liées à la rencontre avec soi et à la relation avec autrui, la rencontre au cœur de ce troisième registre de compétences est d'une autre nature : il s'agit de la rencontre entre une institution et un bénéficiaire, voire plus largement entre le monde auquel appartient l'institution et celui dans lequel est inscrit l'individu. Cette rencontre ne va pas de soi et suppose des conditions spécifiques pour pouvoir advenir.

Il ne s'agit dès lors pas uniquement d'une posture relationnelle de proximité, comme c'est le cas pour la pairité. **La médiation exercée par le travail pair vise avant tout à rendre possibles les conditions mêmes de la rencontre entre l'individu et l'institution. Le travail pair opère ainsi dans une posture de tiers, que l'on peut qualifier de posture de traducteur, au sens de la théorie de l'acteur réseau et de la sociologie de la traduction développée par Bruno Latour, Madeleine Akrich et Michel Callon (2008) : un acteur capable de relier des éléments hétérogènes et d'articuler les intérêts parfois divergents des différents membres d'un réseau.** Un autre concept permet d'éclairer cette position : celui de marginal sécant, issu de la sociologie des organisations (Crozier, Friedberg, 1977). Le marginal sécant est un acteur à la croisée de plusieurs systèmes d'action, suffisamment familier de chacun pour pouvoir en comprendre les logiques et faciliter leur articulation. En occupant cette position intermédiaire, il joue un rôle structurant de médiation.

Cette fonction apparaît de manière particulièrement explicite dans le cas des médiateurs interculturels de NIDOS, situés à la croisée des cultures d'origine des personnes ayant vécu l'expérience de la migration, des cadres de l'immigration néerlandaise et, plus largement, de la société d'accueil. Elle se retrouve également à la Fondation de Nice, lorsque sont évoquées les compétences de réorientation propres au travail pair, ainsi que la traduction de termes techniques et professionnels en un langage accessible aux personnes concernées.

Enfin, cette capacité de médiation est centrale dans le travail des experts du vécu à Bruxelles. Ceux-ci sont amenés, d'une part, à contribuer à la transformation de documents ou de procédures institutionnelles afin de les rendre plus compatibles avec les réalités vécues par les usagers, et, d'autre part, à accompagner ces mêmes personnes dans leurs démarches en traduisant et mettant en intelligibilité les exigences administratives. **La médiation ne se limite alors plus à une fonction de connexion ou de réorientation ; elle devient une mise en intelligibilité réciproque, bidirectionnelle, entre l'institution et la personne.**

Cette médiation peut encore être comprise dans un sens plus large : comme médiation entre des personnes ou des groupes marginalisés et l'organisation même du secteur de l'accompagnement, voire des politiques publiques qui lui sont associées. C'est ce qui ressort notamment du travail mené par les expert·es du vécu proches du Réseau Nomade, engagée·s dans des pratiques de plaidoyer et de lobbying à partir des savoirs expérientiels.

Sur cette base, il est possible de synthétiser ces apports sous la forme de différentes capacités de médiation, que nous proposons de présenter ci-après.



SYNTHÈSE DES CAPACITÉS

Capacité de médiation épistémique

Capacité à faire du vécu un pont cognitif entre personnes, services et politiques publiques. Capacité à transformer le vécu en savoir intelligible et actionnable.

- Traduire l'expérience vécue en informations pertinentes pour l'action sociale (pour l'institution, les équipes, ...)
- Rendre visibles des réalités invisibilisées
- Produire un savoir situé utilisable sur le terrain

Capacité de médiation linguistique et symbolique

Capacité à traduire les registres de langage et les cadres de sens.

- Traduire les termes, rôles, procédures et attentes institutionnelles (navigation dans l'institution)
- Adapter le langage administratif, sans simplifier abusivement (travail sur document)
- Lever les malentendus symboliques et normatifs.

Capacité de médiation relationnelle (restaurer et soutenir la confiance entre acteurs)

Capacité reposant sur la relation de pairité.

- Créer un climat de confiance dans des relations fragilisées ou asymétriques,
- Soutenir la relation personne ↔ professionnel sans s'y substituer,
- Reconnaître les émotions, les peurs et les résistances.

Capacité de médiation institutionnelle

Capacité à rendre les dispositifs praticables et accessibles.

- Rendre les institutions "habitables" pour les personnes accompagnées,
- Pouvoir réaliser des accompagnements physiques (accompagnements dans des institutions...)
- Faciliter l'orientation, l'accès aux droits, la navigation dans les services,
- Identifier les blocages systémiques et proposer des ajustements.

Capacité de médiation collective et politique

Capacité à faire passer du vécu individuel au changement structurel.

- Collectiviser les expériences individuelles,
- Porter une parole collective vers les institutions et le politique,
- Contribuer au plaidoyer et à la transformation des politiques publiques.

La médiation apparaît ainsi comme une compétence pivot du travail pair : une capacité à faire pont entre vécus et institutions, entre langages, cultures et normes, mais aussi entre relations individuelles et dynamiques de transformation collective. Cette médiation se déploie simultanément sur des plans épistémique, relationnel, institutionnel et politique, et constitue en ce sens le cœur même de la valeur ajoutée du travail pair dans l'action sociale. Elle peut aussi porter sur la transmission des savoirs pairs, ou du poste de travail pair à des nouvelles personnes, dans des dispositifs de formation ou de sensibilisation. Enfin, quand cette médiation est collective, elle implique des compétences d'animation et de médiations d'échanges collectifs.

Elle invite toutefois à considérer que cette capacité ne peut produire pleinement ses effets que si le milieu d'accueil du travail pair est en mesure d'entendre ce qui lui est rapporté, et surtout de se transformer à partir de ces apports. Cela ouvre une focale complémentaire : au-delà des compétences portées par les pairs eux-mêmes, la médiation interroge la capacité des organisations à intégrer, reconnaître et travailler les savoirs expérientiels qui leur sont transmis. Cette perspective nous conduit ainsi à identifier un quatrième domaine de compétences, relatif à l'inscription du travail pair au sein d'une organisation professionnelle spécifique.

FICHE DE POSTE 3 Médiation entre mondes



- Porter une parole collective
- Transmettre les savoirs
- Animation et médiations de groupe

CADRE DE FONCTION

- Position de "tiers" entre usagers et institutions
- Travail en lien avec équipes, services et réseaux
- Reconnaissance de la fonction de médiation

TYPES DE MISSIONS

- Accompagnement dans des démarches administratives
- Traduction de documents ou dispositifs
- Médiation entre usagers et professionnels
- Participation à des actions de plaidoyer
- Contribution à l'amélioration des services
- Formations ou ateliers de sensibilisations
- Animation d'ateliers ou de réunions

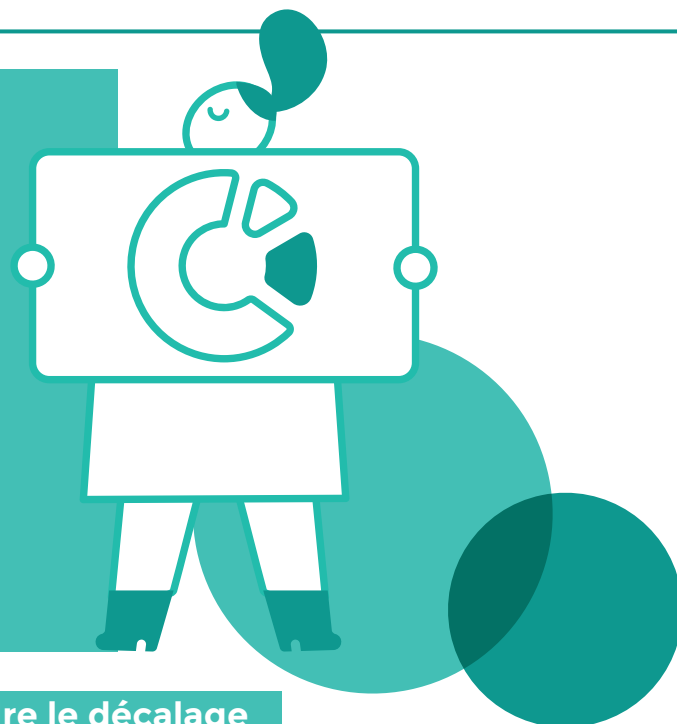
FINALITÉ

Faire le lien entre personnes concernées, professionnels et institutions.

CAPACITÉS CLÉS

- Traduire les expériences en savoirs utiles
- Rendre les institutions compréhensibles
- Traduire les attentes institutionnelles vers les usagers
- Créer ou restaurer la confiance entre acteurs
- Faciliter l'accès aux droits et services
- Identifier les blocages institutionnels

DIMENSION 4 INSCRIPTION INSTITUTIONNELLE ET COOPÉRATION PROFESSIONNELLE



Pouvoir être à l'intérieur sans perdre le décalage

Dans les domaines précédents, nous avons analysé les compétences du travail pair liées à la relation à soi, au travail sur le récit expérientiel, à la rencontre avec d'autres personnes concernées, ainsi qu'aux capacités de médiation entre pairs, bénéficiaires et institutions. Ces compétences relationnelles et épistémiques constituent le socle du travail pair. Elles ne peuvent toutefois produire pleinement leurs effets que si la personne engagée dans le travail pair est en mesure de s'inscrire durablement dans un cadre institutionnel et professionnel donné. C'est à cette condition que les savoirs expérientiels peuvent circuler, être reconnus et contribuer à transformer les pratiques.

Le quatrième domaine de compétences concerne ainsi l'ensemble des capacités liées à l'inscription institutionnelle du travail pair : compréhension du fonctionnement organisationnel, maîtrise du champ professionnel dans lequel il s'inscrit, coopération avec les collègues et les équipes, appropriation des outils professionnels, et accès à des espaces de soutien et de régulation. Les visites réalisées dans le cadre du projet RES PEER montrent que cette inscription ne va jamais de soi : elle suppose des dispositifs d'accompagnement, de formation et de coopération spécifiquement pensés pour le travail pair.

À NIDOS (Utrecht), cette inscription institutionnelle fait l'objet d'un travail particulièrement structuré. Les médiateurs interculturels bénéficient de formations approfondies sur le champ professionnel de la protection de la jeunesse, sur les cadres juridiques de l'asile et de la tutelle, sur les rôles et responsabilités des différents acteurs ainsi que sur les postures professionnelles. Cette connaissance du contexte professionnel est considérée comme une condition essentielle pour exercer une médiation pertinente et éviter toute confusion de rôle. Par ailleurs, NIDOS met en place des réunions régulières d'intervision, au cours desquelles les médiateurs peuvent analyser collectivement des situations complexes, partager leurs difficultés et ajuster leurs pratiques. La possibilité de contacter une personne ressource en cas de doute ou de tension vient compléter ce dispositif, garantissant que le travail pair reste soutenu et intégré dans une organisation apprenante. La médiation interculturelle peut s'appuyer sur le savoir expérientiel, mais pas uniquement : l'expertise culturelle, linguistique, relationnelle et systémique est également essentielle.

Dans le contexte bruxellois, le Réseau Nomade illustre une autre manière de travailler l'inscription institutionnelle, à l'échelle d'un réseau et non d'une seule organisation. Le projet PAT (Peer and Team Support) joue ici un rôle central en proposant des formations destinées non seulement aux pairs, mais aussi aux équipes professionnelles qui les accueillent. Ces formations portent explicitement sur les conditions d'accueil d'une personne pair aidante, sur les attentes réciproques, les limites du rôle et les modalités de coopération. Elles visent à préparer l'institution autant que le pair, afin d'éviter les malentendus et les instrumentalisation. Le Réseau Nomade soutient également des réunions ouvertes, conçues comme des espaces tiers où pairs, professionnels et chercheurs peuvent échanger sur leurs pratiques, contribuant ainsi à une inscription collective du travail pair dans le champ social et sanitaire.



Cette logique se retrouve également dans les dispositifs d'intervision bruxellois, notamment au sein de la Plateforme bruxelloise pour la santé mentale et du SMES (Santé Mentale et Exclusion Sociale). Ces espaces permettent aux pairs et aux professionnel-le-s de différents services de partager des situations de terrain, d'analyser les effets institutionnels sur les parcours des personnes et de renforcer la coopération intersectorielle. **L'inscription institutionnelle du travail pair se joue ici dans la capacité à travailler au delà des frontières organisationnelles, en tenant ensemble plusieurs logiques professionnelles.**

Dans les expériences partagées à la **FONDATION DE NICE**, l'accent est aussi mis sur l'égalité d'accès aux outils professionnels. Les travailleurs pairs utilisent les mêmes dispositifs que les autres membres de l'équipe : ordinateurs, bases de données, logiciels de suivi. Des formations spécifiques sont prévues pour assurer la maîtrise de ces programmes informatiques et des procédures associées. Cette égalité d'accès aux outils contribue fortement à la reconnaissance du travail pair comme un travail à part entière et facilite la coopération quotidienne avec les équipes. Le fait de travailler en binôme est également une manière de penser l'inclusion dans l'institution.



À travers ces exemples, **il apparaît clairement que l'inscription institutionnelle du travail pair repose sur une double exigence : d'une part, la capacité du pair à comprendre et à habiter un cadre professionnel donné ; d'autre part, la capacité des organisations à adapter leurs pratiques, leurs outils et leurs cultures professionnelles pour accueillir cette fonction spécifique.** Cette articulation entre compétences individuelles et organisationnelles constitue un élément central du quatrième domaine de compétences et conditionne la possibilité même d'un travail pair éthique, reconnu et transformateur.

Ces compétences reposent sur la rencontre entre la personne et l'institution, la responsabilité de ces capacités est donc partagée entre le travailleur/la travailleuse et l'institution.

SYNTHÈSE DES CAPACITÉS

Comprendre et habiter un cadre organisationnel sans s'y dissoudre

Capacité à identifier le fonctionnement, les règles, les contraintes et les logiques d'une organisation, afin d'y inscrire son action sans renoncer à la spécificité du rôle pair. Ces règles reposent sur la rencontre entre la personne et l'institution, la responsabilité de ces capacités est donc partagée.

- Connaître le cadre institutionnel et légal dans lequel il agit
- Respecter les règles collectives sans s'effacer dans un rôle subalterne
- Savoir expliciter sa posture et ses limites
- Savoir demander de l'aide à d'autres collègues si nécessaire

Coopérer avec d'autres professionnel-le-s dans une logique de complémentarité

Capacité à travailler en équipe avec d'autres métiers (travailleurs sociaux, tuteurs, soignants, agents administratifs...), dans une logique de complémentarité et non de concurrence.

- Coopérer sans se substituer
- Soutenir les relations existantes
- Participer à des décisions partagées
- Connaître le secteur institutionnel dans lequel s'inscrit la mission
- Œuvrer à la complémentarité
- Travailler en réseau

Traduire et faire circuler l'information dans l'organisation

Capacité à contribuer à la circulation des informations pertinentes entre équipes, services ou niveaux hiérarchiques, en traduisant les réalités du terrain sans les déformer.

- Faciliter la compréhension mutuelle
- Alerter sur des dysfonctionnements concrets
- Contribuer à ajuster les pratiques internes
- Savoir rendre compte de son accompagnement

Soutenir la réflexivité collective des équipes

Capacité à participer activement à des espaces de réflexion collective (réunions, interventions, comités), en apportant un point de vue expérientiel structurant.

- participer aux espaces réflexifs
- expliciter son point de vue sans l'imposer
- contribuer à l'analyse des situations complexes

Prévenir les dérives d'instrumentalisation du travail pair

Capacité à identifier et prévenir les risques d'instrumentalisation du travail pair (alibi participatif, main d'œuvre relationnelle, neutralisation politique).

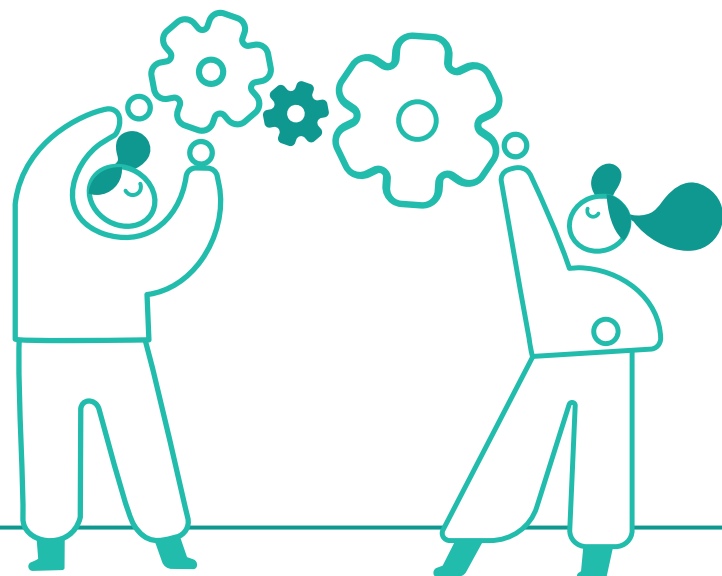
- Nommer les tensions
- Solliciter des instances de régulation
- Défendre la spécificité de son rôle

Participer à la transformation des organisations et des politiques

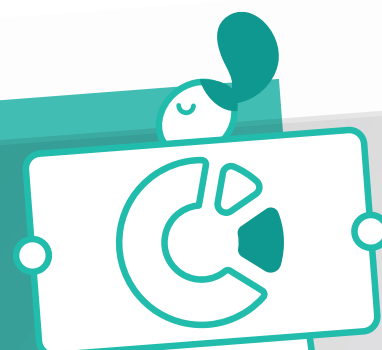
Capacité à contribuer, à partir des savoirs expérientiels, à l'évolution des pratiques institutionnelles, des dispositifs et, le cas échéant, des politiques publiques.

- Contribuer à l'adaptation des outils
- Participer à des groupes de travail institutionnels
- Soutenir/organiser des démarches de plaidoyer collectif

Cette dimension met en lumière que l'inscription institutionnelle du travail pair constitue une compétence à part entière. Elle repose sur la capacité à coopérer professionnellement, à habiter les cadres organisationnels sans s'y dissoudre, à soutenir la réflexivité collective et à contribuer à la transformation des institutions à partir des savoirs expérientiels. Cette dimension conditionne la possibilité même d'une médiation effective et durable dans l'action sociale, tout comme elle offre une réelle capacité d'action à la *pairité*.



FICHE DE POSTE 4 Inscription institutionnelle



FINALITÉ

Travailler dans une organisation tout en conservant la spécificité du rôle pair.

CAPACITÉS CLÉS

- Comprendre le fonctionnement d'une organisation, connaître le secteur institutionnel
- Clarifier sa posture et ses limites
- Travailler en complémentarité avec d'autres professionnels
- Faire circuler l'information

- Participer à la réflexion collective
- Identifier les risques d'instrumentalisation
- Contribuer à faire évoluer les pratiques

CADRE DE FONCTION

- Intégration dans une équipe ou un réseau
- Accès aux outils professionnels (logiciels, réunions, etc.)
- Dispositifs de formation et d'accompagnement
- Espaces de coordination et d'échange

TYPES DE MISSIONS

- Travail en binôme avec des professionnels
- Participation aux réunions d'équipe
- Appui à l'analyse des situations complexes
- Contribution à des projets et groupes de travail
- Amélioration des pratiques institutionnelles

DIMENSION 5 RÉGULATION DE LA DISTANCE, ÉTHIQUE ET SOUTENABILITÉ



Faire de la distance un outil, pas une barrière

Les dimensions précédentes ont permis de mettre en évidence les compétences du travail pair liées à l'expérience vécue, à la relation de pairité, à la médiation entre personnes concernées et institutions, puis à l'inscription professionnelle au sein d'organisations spécifiques. Toutefois, l'analyse des pratiques observées lors des visites montre que **ces compétences ne peuvent s'exercer durablement sans une capacité transversale de régulation, à la fois relationnelle, éthique et organisationnelle**. C'est l'objet de cette cinquième dimension, consacrée à la régulation de la distance, à l'éthique du travail pair et à la soutenabilité des pratiques.

Concrètement, cette régulation se joue dans une série de situations ordinaires mais décisives : l'usage du téléphone privé ou professionnel, la gestion des horaires de travail et des sollicitations en dehors du cadre prévu, le choix du tutoiement ou du vouvoiement, ou encore la manière d'ajuster la proximité et la distance relationnelle avec les personnes accompagnées. Ces choix, loin d'être anecdotiques, engagent directement la posture professionnelle du pair et influent sur la qualité et la durabilité de la relation. Ils interrogent également le risque de dépendance à la personne pair, lorsque le soutien repose principalement sur une relation personnalisée plutôt que sur un réseau ou un cadre collectif.

Le travail pair engage en effet la personne entière : son histoire, ses affects, ses vulnérabilités et ses ressources. Cette implication constitue la valeur ajoutée du travail pair, mais elle l'expose aussi à des risques spécifiques : brouillage des frontières entre sphère personnelle et professionnelle, sur disponibilité implicite, attentes excessives de la part des bénéficiaires ou des équipes, voire instrumentalisation du vécu. **La soutenabilité du travail pair suppose donc des repères explicites, des espaces de mise à distance et des dispositifs de soutien permettant de réguler ces tensions au quotidien.**

C'est à partir de cette réalité très concrète que se déploie la cinquième dimension : non comme un supplément "éthique" abstrait, mais comme une condition pratique de l'exercice du travail pair. **Elle invite à penser conjointement les postures individuelles, les dispositifs organisationnels et les espaces collectifs de réflexivité nécessaires pour prévenir l'isolement, soutenir les pairs dans les situations complexes et garantir un engagement professionnel tenable dans la durée.**

Dans les contextes observés à Bruxelles, cette dimension apparaît de manière particulièrement structurante. Les réunions ouvertes de pair aidance, les interventions, ainsi que le Réseau Expertise de Vécu, constituent des espaces collectifs de régulation, où les pairs peuvent partager leurs questionnements, leurs tensions professionnelles, leurs dilemmes éthiques, mais aussi leurs limites. Ces espaces ne sont pas de simples moments d'échanges informels : ils jouent un rôle essentiel de mise à distance réflexive, permettant de penser les effets du dévoilement de soi, la gestion de la proximité, et les attentes parfois contradictoires émanant des institutions, des équipes ou des personnes accompagnées. Ils contribuent ainsi à prévenir l'isolement des pairs et à collectiviser des problématiques qui, sans cela, resteraient individuelles.

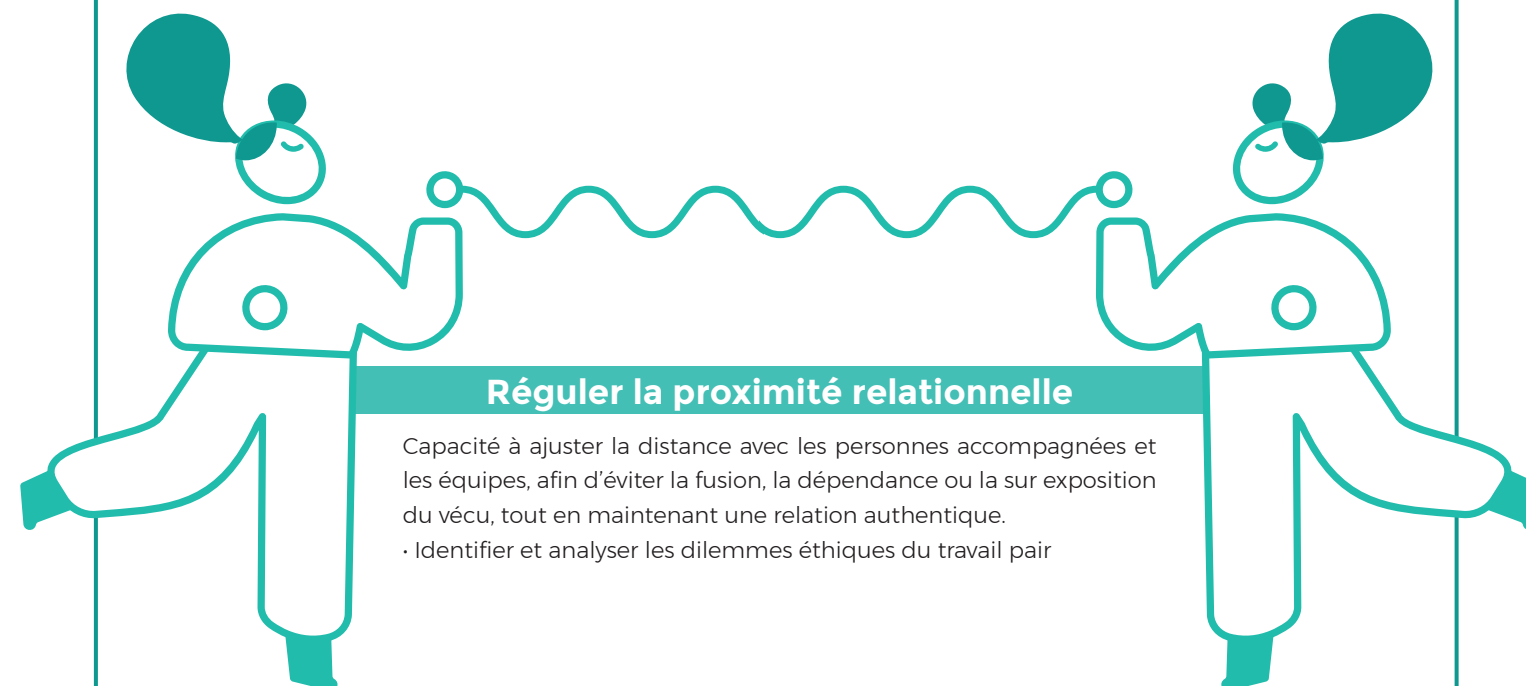
En soutenant des espaces de réflexion collective et en favorisant le partage d'expériences entre pairs issus de différents secteurs, il est possible de transformer des vécus parfois lourds en ressources collectives d'analyse. La régulation éthique se réalise par un travail continu de discussion, d'ajustement et de reconnaissance mutuelle, qui participe directement à la soutenabilité des engagements.

À la Fondation de Nice, si cette dimension est moins explicitement formalisée sous forme d'espaces dédiés, elle apparaît dans la manière dont le cadre professionnel est pensé : partage des mêmes outils, accès aux mêmes systèmes d'information, participation aux mêmes temps d'équipe. Cette inscription professionnelle contribue indirectement à la régulation de la distance, en évitant que le travail pair ne soit cantonné à une position marginale ou informelle, et en offrant des repères clairs quant aux responsabilités et aux limites du rôle. Le travail en binôme est aussi une possibilité de dialogue, d'échange et de confrontations des éthiques de travail.

Le cas de NIDOS (Utrecht) présente une configuration différente. Les dispositifs observés à cet égard ne reposent pas uniquement sur des espaces de réflexion entre pairs au sens collectif. De fait, une attention particulière est portée à la soutenabilité du travail pair par la désignation explicite d'une professionnelle référente, responsable du suivi, du soutien et de la régulation des pratiques de l'ensemble des médiateurs interculturels. Une personne est également mobilisable en cas de problème éthique. Cette fonction joue un rôle clé dans l'accompagnement des situations complexes, la prévention des risques de surimplication et la clarification des dilemmes rencontrés sur le terrain. Ici, la régulation est essentiellement institutionnalisée, assurée par une fonction identifiée, plutôt qu'uniquement distribuée dans des espaces collectifs entre pairs.

Ces différentes configurations montrent que la régulation de la distance, l'éthique et la soutenabilité ne relèvent ni exclusivement de compétences individuelles, ni uniquement de dispositifs organisationnels. Elles résultent d'une articulation entre postures professionnelles, cadres institutionnels et espaces de réflexivité, et constituent à ce titre une dimension transversale indispensable au déploiement du travail pair dans l'action sociale.

Voici comment nous avons choisi de synthétiser ces questionnements transversaux qui nous apparaissent comme des thèmes à continuellement interroger, sur le long terme.



Réguler la proximité relationnelle

Capacité à ajuster la distance avec les personnes accompagnées et les équipes, afin d'éviter la fusion, la dépendance ou la sur exposition du vécu, tout en maintenant une relation authentique.

- Identifier et analyser les dilemmes éthiques du travail pair

SYNTHÈSE DES CAPACITÉS

Capacité à repérer les tensions liées au dévoilement de soi, aux attentes institutionnelles, aux rôles ambigus ou aux usages du savoir expérientiel.

- S'inscrire dans des espaces de réflexivité individuelle et collective

Capacité à mobiliser des réunions ouvertes, des réseaux de pairs, des interventions ou des personnes ressources pour analyser les pratiques et prévenir l'isolement.

- Préserver la soutenabilité émotionnelle et professionnelle de l'engagement

Capacité à reconnaître ses limites, à solliciter du soutien et à (s')autoriser des ajustements pour tenir dans la durée.

- Coconstruire des cadres éthiques au sein des organisations

Capacité à participer à la définition ou à l'ajustement de règles, repères et dispositifs garantissant la reconnaissance et la protection du travail pair.

Cette dimension est aussi liée au développement d'un apprentissage continu.

- Engagement dans une formation continue
- Développement des compétences individuelles et collectives
- Contribution à l'enrichissement des pratiques et des milieux professionnels

La cinquième dimension met en lumière que la soutenabilité du travail pair repose sur des compétences de régulation éthique et relationnelle, soutenues par des cadres organisationnels adaptés. Ces compétences permettent d'ajuster la distance, de prévenir les dérives d'instrumentalisation et de garantir un engagement professionnel durable, à la fois pour les pairs et pour les institutions qui les accueillent.

FICHE DE POSTE 5 Éthique, distance et soutenabilité



FINALITÉ

Assurer un engagement professionnel durable, ajusté et éthique.

CAPACITÉS CLÉS

- Ajuster la distance relationnelle
- Identifier les dilemmes éthiques
- Poser des limites claires
- Prévenir les risques de surimplication
- Demander du soutien
- Participer à des espaces de réflexion
- Contribuer à des cadres éthiques collectifs
- Participer à des formations continues

CADRE DE FONCTION

- Existence d'espaces de supervision / intervention
- Soutien hiérarchique ou référent
- Règles claires sur le cadre d'intervention
- Culture organisationnelle attentive à la soutenabilité

TYPES DE MISSIONS

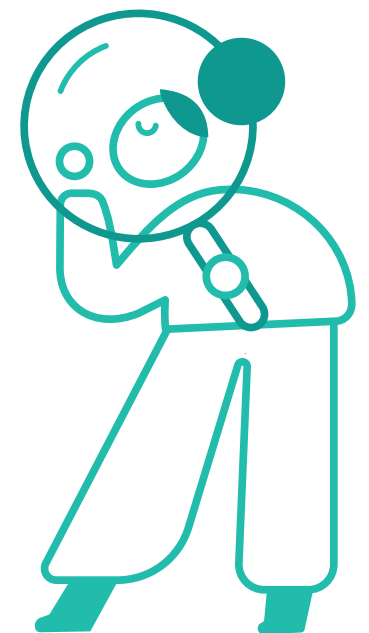
- Participation à des espaces d'analyse éthique
- Co-construction de règles et pratiques professionnelles
- Vigilance sur les limites et conditions de travail
- Soutien aux autres pairs / travail en collectif

Fiches – Pour aller plus loin

Le présent cadre de compétences vise à reconnaître et sécuriser les pratiques du travail social pair, sans chercher à les normaliser entièrement. Il repose sur l'hypothèse que certaines dimensions essentielles du travail pair (relationnelles, affectives, expérientielles) ne peuvent être pleinement codifiées sans risquer d'en altérer les effets.

Le cadre doit ainsi être compris comme un outil de reconnaissance et de soutien de ces capacités, et non comme un instrument d'alignement normatif.

Afin d'illustrer cela, nous proposons trois ensembles de points d'attention en marge des capacités identifiées ci-dessus. Ceux-ci ne constituent pas des résultats, ni des conseils, en ce que nous n'avons pas de réponse définie à leurs sujets. Toutefois, ils constituent des points de vigilance et des questions ouvertes pour l'institutionnalisation du travail pair.



ENCADRÉ 1

Les « non compétences »
comme ressource
professionnelle

Ce qui m'a aidé, ce sont
mes non compétences

(travailleur pair)

Produire un cadre de compétences repose sur une hypothèse implicite largement partagée : agir efficacement supposerait de "savoir faire" quelque chose de maîtrisé, stabilisé et transmissible. Autrement dit, l'efficacité professionnelle serait liée à la possession de compétences formalisées, à la capacité à produire des réponses adéquates et à mobiliser un langage reconnu comme légitime. L'objectif d'un cadre de compétences serait donc de formaliser les aptitudes nécessaires au travail pair.

L'intervention suivante, issue d'un travailleur pair, nous invite à nuancer cette hypothèse implicite : « ce qui m'aide, ce sont surtout mes non-compétences (administratives, institutionnelles, techniques, ...) ». Dans son cas, c'est l'absence de maîtrise du langage institutionnel, une non-acculturation aux services administratifs et à leurs modes d'interactions, qui a outillé ce travailleur pair pour être efficace dans son métier.

Ces « non compétences » peuvent être comprises comme une suspension temporaire du pouvoir expert, une forme de disponibilité relationnelle, et une autorisation implicite donnée à l'autre de ne pas être conforme aux attentes institutionnelles ou normatives. **Parfois, c'est dans le décalage au cadre que le travail pair se situe.** Un employé membre du Réseau Nomade engagé comme travailleur social confirme : se mettre dans une posture de non-compétence c'est aussi s'autoriser à « enquêter avec », plutôt que d'« apprendre à ».

Voilà qui invite à plusieurs questionnements, souvent partagés dans les rencontres autour du travail pair : à force de travailler en tant que pair, ne s'éloigne-t-on pas de ce qui nous a premièrement rendu légitime ? Comment cultiver le décalage initial, tout en s'ajustant aux pratiques institutionnelles. Cette posture hybride n'est-elle pas mise à mal

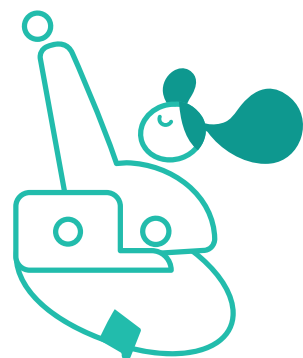
précisément par l'identification d'une série de capacités liées à la professionnalisation du travail pair ? Formation ... ou déformation ? Demandent certains pairs bénévoles qui refusent de s'insérer dans une logique institutionnelle trop forte.

L'un des enjeux majeurs de l'élaboration d'un cadre de compétences du travail pair réside dans le risque de normaliser ce qui fait précisément la singularité et la richesse d'expériences parfois marginalisées. À mesure qu'elles sont traduites en compétences attendues, évaluables et conformes aux cadres institutionnels, le danger est de les réduire à des versions aménagées de la norme dominante. Or, la valeur du travail pair ne tient pas uniquement à sa capacité d'adaptation aux institutions, mais aussi à la pertinence de son écart, à la manière dont il introduit des points de vue décentrés, des manières autres de lire les situations et de questionner les évidences professionnelles.

Un cadre de compétences attentif à cette dimension ne doit donc pas viser l'alignement systématique des expériences vécues sur les normes institutionnelles. Il doit reconnaître que leur apport réside aussi dans leur capacité à résister aux formes de normalisation et à maintenir ouvertes des interprétations ainsi que des pratiques qui échappent aux catégories établies. Cela n'exclut pas la nécessité de maîtriser certaines compétences liées au cadre institutionnel, indispensables pour éviter de mettre en difficulté les travailleurs pairs ou les personnes accompagnées.

Pour aller plus loin :

Emilie Rey, « Le travail pair, ce nouveau métier destiné à révolutionner le travail social : vecteur d'une autonomie normative ou émancipatrice ? », *Sciences et actions sociales* [En ligne], 24 | 2025, mis en ligne le 09 avril 2025, consulté le 04 mai 2026. URL : <http://journals.openedition.org/sas/5556>



ENCADRÉ 2

Professionaliser une logique de don : un paradoxe constitutif ?

On est là pour humaniser la machine
(travailleur pair)

Le travail pair mobilise une logique relationnelle qui ne se réduit ni à une prestation de service ni à un ensemble de techniques objectivables. Il s'inscrit dans une logique du don, au sens développé par Jacques T. Godbout : une logique fondée sur l'engagement, l'exposition de soi, la réciprocité symbolique et la reconnaissance mutuelle, par opposition à une logique étatique ou marchande, marquées par la professionnalisation et des rapports impersonnels.

Les analyses de Baptiste Brossard, dans le sillage de la sociologie goffmanienne, permettent d'approfondir cette tension. En interrogeant les dispositifs contemporains d'« humanisation » du travail social, il montre que ce qui se joue dans les interactions relève d'un travail de déférence, c'est à dire d'une reconnaissance située et fragile, qui ne prend sens que tant qu'elle n'est pas intégralement prescrite. Lorsque cette déférence devient attendue, normée ou évaluée, elle tend à se transformer en façade interactionnelle, produisant un effet paradoxal : une déshumanisation relationnelle au nom même de l'humanisation.

Le risque de la professionnalisation du travail pair est alors double. D'une part, instrumentaliser la logique du don, en la rendant obligatoire, mesurable ou attendue dans les interactions. D'autre part, tarifier symboliquement la relation, en transformant la confiance, la disponibilité ou l'engagement en « compétences relationnelles » objectivables. Cette dynamique n'est pas spécifique au travail pair : elle prolonge des évolutions déjà largement observées dans le travail social, où la montée des procédures, des indicateurs et des exigences de traçabilité contribue à une bureaucratisation des pratiques relationnelles.

Comme le montre le film documentaire de Pierre Schonbrodt «Au suivant : le travail social sous haute tension», cette bureaucratisation constitue aujourd'hui un facteur majeur de fatigue professionnelle, de perte de sens et d'usure émotionnelle chez les travailleuses et travailleurs sociaux. Elle est aussi synonyme de désengagement et de lassitude chez les personnes accompagnées, confrontées à des dispositifs perçus comme rigides, impersonnels et éloignés de leurs réalités vécues. Le travail pair s'est historiquement développé en contrepoint de ces évolutions : comme tentative de réintroduire du temps, de la reconnaissance et de la réciprocité là où les cadres institutionnels s'étaient progressivement refermés.

Ce constat vaut également pour les dispositifs de participation et de travail social communautaire. Là aussi, des pratiques initialement pensées comme alternatives — fondées sur l'autonomie, la conflictualité, le collectif et l'auto organisation — peuvent perdre leurs effets transformateurs lorsqu'elles sont intégrées sans précaution dans des cadres institutionnels stabilisés. Le danger est alors celui d'une réintégration normalisante, où la participation devient une procédure, un indicateur ou une obligation formelle, et où le travail communautaire se transforme en simple outil d'accompagnement de politiques déjà définies (7). Dans ces conditions, ce qui devait ouvrir des espaces de transformation sociale risque de se réduire à une modalité supplémentaire de gestion.

Un autre point de vigilance concerne le risque d'instaurer une opposition trop franche entre un registre dit «relationnel» — souvent associé au travail pair — et un registre dit «technique» ou «procédural», attribué au travail social dit classique. Une telle opposition est problématique à plusieurs titres. D'une part, elle contribue à désigner le travail social institutionnel comme intrinsèquement déshumanisé, renforçant une lecture caricaturale et injuste du travail des professionnel·les, dont nombre cherchent précisément à maintenir des pratiques relationnelles dans des cadres de plus en plus contraints. D'autre part, elle isole le travail pair dans une fonction supposément «morale» ou «réparatrice», chargée de compenser les effets d'une bureaucratisation dont il ne serait pourtant ni responsable, ni extérieur.

Cette séparation entre relation et technique risque ainsi de participer, paradoxalement, à la déshumanisation qu'elle prétend combattre, en assignant les travailleur·euse·s sociaux d'un côté à la gestion procédurale, et les pairs de l'autre à la «bonne relation». Une telle division peut générer des inquiétudes, des résistances, voire des malentendus de la part des équipes professionnelles, qui peuvent percevoir le travail pair comme une critique implicite de leurs pratiques, ou comme une mise en concurrence symbolique de registres d'action pourtant indissociables. Or, **les personnes engagées dans le travail pair ne revendiquent pas une opposition au travail social, mais bien une collaboration critique, cherchant à enrichir les pratiques existantes plutôt qu'à s'en extraire.**

La conséquence pour l'élaboration d'un cadre européen de compétences est donc centrale. Celui ci doit explicitement reconnaître ses propres limites : **toutes les dimensions du travail pair ne sont ni entièrement professionnalisables, ni entièrement évaluables sans perte de sens.** Cela ne signifie pas qu'elles relèvent de l'informel ou de l'indétermination totale, mais qu'elles s'inscrivent dans un régime d'action distinct de la logique strictement étatique ou marchande. À défaut, le cadre de compétences risquerait de reproduire les formes de bureaucratisation responsables de la fatigue des professionnel·les et des bénéficiaires, et de neutraliser, dans le travail pair comme dans la participation, les dynamiques mêmes qu'il prétend reconnaître et soutenir.

Pour aller plus loin :

Numéro 92 (2024) de la revue *Lien Social et Politiques*, dirigé par Yan Sénéchal, Jacques Commaille et Pierre Noreau <https://www.erudit.org/fr/revues/lsp/2024-n92-lsp09486/>

Godbout, J., Caillé, A., & Winkler, D. (1992). *L'esprit du don*. Montréal: Boréal.

Brossard B. (2017) : *Le travail de déférence. Une perspective goffmanienne sur l'« humanisation » des services dans le secteur sanitaire et social* in Garneau, S., & Namian, D. (Eds.). (2017). *Erving Goffman et le travail social*. University of Ottawa Press.

Film : « Au Suivant : le travail social sous haute tension » (Pierre Schonbrodt)

7 - Voir le mini-dossier au sujet de l'échelle d'Arnstein dans le numéro 92 (2024) de la revue *Lien Social et Politiques*, dirigé par Yan Sénéchal, Jacques Commaille et Pierre Noreau : <https://www.erudit.org/fr/revues/lsp/2024-n92-lsp09486/>



ENCADRÉ 3

Laisser le travail pair influencer le cadre professionnel

L'analyse des pratiques rencontrées et capacités liées au travail pair invitent à reformuler un risque souvent mal posé. L'hypothèse inférée depuis la collectivisation des capacités liées au travail pair est que le problème n'est pas que le travail pair serait insuffisamment professionnalisé, mais qu'il puisse l'être sans capacité d'agir sur le cadre institutionnel dans lequel il s'insère.

Lorsque la professionnalisation se limite à une intégration fonctionnelle du rôle, sans effet sur les pratiques, on observe une stabilisation du travail pair qui ne produit que peu de transformations (8). La proximité avec les personnes accompagnées peut alors être instrumentalisée de manière douce, servant à fluidifier des dispositifs existants sans en questionner les présupposés ou le fonctionnement.

Le terrain montre pourtant que le travail pair ne déploie pleinement ses effets que lorsqu'il est autorisé à exercer une influence sur son environnement professionnel, quand il est partagé dans la culture dans l'entreprise de ou de l'association. Cela suppose la possibilité de déplacer légèrement les cadres existants, d'introduire des formes de relation non prévues par les dispositifs et de questionner certaines évidences professionnelles. Cette observation engage une responsabilité claire du cadre institutionnel. Celui-ci ne peut être pensé uniquement comme un dispositif de sécurisation, de régulation et de protection — dimensions indispensables à la soutenabilité des pratiques — mais aussi comme un espace susceptible d'être affecté, déplacé et transformé par le travail pair. **Un cadre qui se ferme à cette influence réduit le travail pair à une fonction de compensation relationnelle, chargée d'atténuer les effets d'un système qu'il demeure incapable de modifier.**

Dès lors, un cadre de compétences du travail social pair ne peut se limiter à décrire des compétences d'intervention. Il doit également reconnaître des compétences d'influence du cadre, de déformation des normes, et de traduction critique entre expériences vécues et exigences institutionnelles. À défaut, le travail pair risque de devenir une main d'œuvre relationnelle complémentaire, utilisée pour colmater les failles d'un système inchangé — un risque déjà identifié dans les analyses critiques de la pair aidance comme vecteur potentiel de précarisation du travail social, ou comme cheval de Troie néolibéral (voir par exemple le mouvement Recovery in the Bin). Sans possibilité de transformation du cadre, le risque est alors de voir le travail pair réduit à un pansement relationnel appliqué sur les blessures d'un secteur déjà confronté à la bureaucratisation, à l'épuisement professionnel et à la perte de sens. Reconnaître cette tension, et l'inscrire explicitement dans le cadre de compétences, constitue une condition essentielle pour que le travail pair demeure une pratique vivante, critique et transformatrice.

Un dernier point de vigilance concerne les formes de travail pair qui ne valoriseraient la marginalité qu'à condition qu'elle soit dépassée, traduite en trajectoire de sortie ou en récit de rétablissement conforme. Dans ce cas, la marginalité ou les expériences hors-cadre ne sont pas reconnues pour leurs qualités propres, savoirs ou portée critique, mais requalifiées uniquement comme ressource d'intégration, ce qui revient à déplacer — voire à capitaliser — le stigmate plutôt qu'à le défaire. De plus, cela reviendrait à ne pas saisir les opportunités que donne le travail pair quant à la prise de considération des vulnérabilités pour des employé·e·s non paire·s.

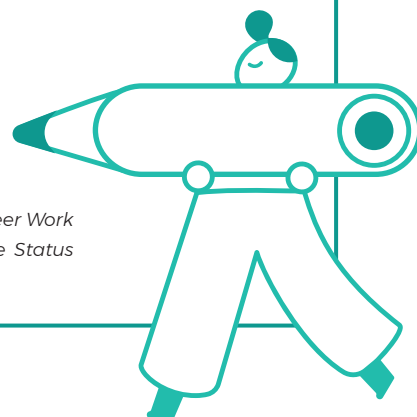
Cette approche participe à une dépolitisation des expériences marginalisées et de vulnérabilités, en les réduisant à des parcours individuels d'adaptation, au détriment des rapports de pouvoir et des enjeux structurels qu'elles révèlent. Elle souligne, en creux, une exigence forte : **si le cadre institutionnel ne se laisse pas transformer par ce que les marges et les vulnérabilités rendent visible, le travail pair risque de devenir un outil de normalisation supplémentaire, incapable de porter un changement réel des pratiques et des normes qu'il prétend questionner, à moins d'être, comme certain·e·s le défendent, une forme très adoucie de militantisme.**

Pour aller plus loin :

CHARLIER, Émilie et SANDRON, Lolita. *Les pairs aidants: vecteurs ou victimes de précarisation du travail social?*. Le Sociographe, 2018, vol. 64, no 4, p. 71-83.

Linder, A. (2022). *De la contestation à la collaboration : tensions et luttes de pouvoir entre usagers et professionnels de la psychiatrie. Le cas du rétablissement en santé mentale*. Sociologie, 13(1), 43-61.

8 - voir : Sinclair, Aimee, Christina Fernandes, Sue Gillieatt, Lyn Mahboub, et Simon Katterl. 2025. « Peer Work and Stigma Reduction in Australian Mental Health Policy: Tackling Sanism or Reinforcing the Status Quo? » *Studies in Social Justice* 19 (2): 321-35. <https://doi.org/10.26522/ssj.v19i2.4877>.



RÉFÉRENCES

Akrich, M., & Rabeharisoa, V. (2012).

L'expertise profane dans les associations de patients, un outil de démocratie sanitaire. *Santé publique*, 24(1), 69-74.

Akrich, M., Callon, M., & Latour, B. (Eds.). (2008).

Sociologie de la traduction: textes fondateurs. Presses des Mines via OpenEdition.

Baldwin, C., & Group, B. D. (2008).

Narrative (,) citizenship and dementia: The personal and the political. *Journal of Aging ; Studies*, 22(3), 222-228

Brégain, G. (2025),

"Personal experiential knowledge 'outside of common sense' related to chronic illness", *Aequitas*, 31(1), 50-67.

Burchardt, Marian. 2016.

« The self as capital in the narrative economy: how biographical testimonies move activism in the Global South ». *Sociology of health & illness* 38(4):592 609

Crozier, M., & Friedberg, E. (1977).

L'acteur et le système.

Gardien, È. (2025),

"Understanding and defining experiential knowledge", *Aequitas*, 31(1), 7-30.

Godrie, B. (2016).

Vivre n'est pas (toujours) savoir. *Richesse et complexité du savoir expérientiel*. Le partenaire, 24(3), 35-38.

Godrie, B., & Dos Santos, M. (2017).

Injustices épistémiques. Presses de l'Université de Montréal.

Jouet, E. (2009).

Le savoir expérientiel dans le champ de la santé mentale: le projet Emilia. *Recherches en communication*, 32, 35-52.

Jouet, E., Flora, L. G., & Las Vergnas, O. (2010).

Construction et reconnaissance des savoirs expérientiels des patients. *Pratiques de formation/Analyses: Revue internationale de sciences humaines et sociales*, 2010(58-59).

Tuto3 - Pat Report :

<https://mentalnet.eu/projets-europeens/26/fr/true/TuTo3---PAT.html>

