



Expérimentation EPoP

Rapport final

Mars 2024

Rédactrices : Corinne Grenier et Eléonore Segard

Table des matières

Préambule	5
Objet du 3 ^e rapport d'évaluation de la mise en œuvre d'EPoP	5
La démarche d'évaluation	5
Méthodologie du 3 ^{ème} rapport	7
Principes suivis	7
Contours et limites de l'étude	7
Précaution de lecture	8
Partie 1. Analyse de la fonction IP	9
Section 1. Description des activités des IP	9
1a. Les domaines d'expériences des IP	10
1b. Les publics cibles	11
1c. Les formes d'intervention	11
1d. Les modalités d'intervention	12
Section 2. Le suivi par les chefferies régionales	12
2a. Les différentes modalités d'accompagnement.....	12
2b. L'accompagnement par les chefferies régionales pour quoi faire ?.....	14
2c. La mise à disposition de ressources complémentaires.....	15
Section 3. Les relations avec les RP et entre IP	16
3a. Les relations entre IP	16
3b. Les relations avec les RP	16
Section 4. L'appropriation de la fonction d'IP	17
4a. Comment les IP se définissent eux-mêmes	17
4b. Le développement de l'autodétermination	21
Section 5. Et après (massification, essaimage)	22
5a. La fonction d'IP	22
5b. L'accompagnement à la fonction d'IP	22
5c. Le recrutement des IP	23
5d. Autres remarques	24
Suivi de l'évolution de la pratique des IP.....	25
Partie 2. Analyse de la fonction RP	29
Section 1. Les enjeux de la fonction de RP	29
1a. Des obstacles paradigmatiques	30
1b. Des obstacles organisationnels.....	31
Section 2. Les rôles du RP.....	32

2a. Le RP pour mobiliser sa structure / les équipes à recourir aux savoirs expérientiels des IP ...	33
2b. Le RP accompagnant la réalisation des interventions des IP.....	34
2c. Le RP accompagnant l'IP à devenir IP	36
2d. Le changement de posture du professionnel RP.....	38
Section 3. Le rôle des chefferies régionales	39
3a. Soutenir et animer un réseau	39
3b. Des outils et ressources.....	40
Section 4. Un ancrage encore fragile	41
4a. Les éléments en faveur de l'ancrage d'EPoP	41
4b. Un ancrage encore fragile.....	42
Section 5. Et après ? (massification et essaimage).....	42
Evolution de la pratique des RP (selon le cadre de l'analyse des pratiques professionnelles).....	44
Annexe 1. Guides d'entretien	48
Guide d'entretien des IP.....	48
Guide d'entretien des RP	48
Guide d'entretien de la chefferie régionale.....	49
Annexe 2. Base documentaire.....	50

Abréviations

ESMS : Etablissements et Services Médico-Sociaux

HDF : Hauts-de-France

IP : Intervenant-Pair

NA : Nouvelle-Aquitaine

PSH : Personne en Situation de Handicap

RP : Référent de l'intervention par les pairs

Préambule

Objet du 3^e rapport d'évaluation de la mise en œuvre d'EPoP

La démarche d'évaluation

La démarche EPoP se définit comme un ensemble d'orientations génériques articulées autour de deux fonctions (IP, Intervenant-pair, et RP, Référent de l'intervention par les pairs), une chefferie régionale (pilotée par un binôme associé un ou des professionnels et une ou des PSH), et un soutien par une équipe ressource nationale. Elle est expérimentée dans deux régions : les Hauts de France (HdF) et Nouvelle-aquitaine (NA). EPoP vise une transformation sociale, la massification du recours aux savoirs expérientiels des personnes en situation de handicap (PSH). Cette démarche accompagne la politique publique de transformation de l'offre médico-sociale, et plus largement les politiques et initiatives en faveur d'une société plus inclusive.

Nous avons défini EPoP comme une démarche systémique et complexe qui laisse des marges de manœuvres aux deux régions pour imaginer les ressorts pour une mise en œuvre effective : EPoP s'invente et se construit au fur et à mesure, sur le terrain.

L'évaluation (conduite par la FIRAH) de la mise en œuvre de la démarche EPoP a pour finalité :

- Comprendre les leviers (et les facteurs limitants) du déploiement d'EPoP dans les régions d'expérimentation ; à savoir l'impact d'EPoP sur les fonctions d'IP et de RP, soutenues par les chefferies régionales, et l'équipe ressource nationale ;
- Elaborer des propositions en vue de la massification du recours aux savoirs expérientiels dans ces deux régions d'expérimentation ;
- Proposer des recommandations qui serviront à l'équipe ressource nationale pour l'élaboration du guide de déploiement dans de nouvelles régions.

L'évaluation de la mise en œuvre a été conduite en trois temps :

- Le premier rapport intermédiaire (remis en novembre 2022) a été réalisé sur la base d'une analyse documentaire et la réalisation d'entretiens (IP, RP, chefferies régionales).
Il a permis d'explorer le démarrage d'EPoP :
 - Décrire ce qui a réellement été mis en œuvre sur le terrain depuis le démarrage d'EPoP,
 - Réaliser un travail autour d'un certain nombre d'indicateurs adaptés à la réalité des terrains,

- Stabiliser un certain nombre de processus de la mise en œuvre d'EPoP,
 - Identifier, qualifier et prioriser un certain nombre de sujets émergents, à approfondir,
 - Apporter des premiers éléments de compréhension (comment et pourquoi EPoP fonctionne),
 - Emettre des premières recommandations.
- Le second rapport intermédiaire (remis en septembre 2023) visait à conforter, infirmer, étayer les observations et pistes qui ont émergé du rapport intermédiaire avec une approche plus quantitative, par trois questionnaires administrés auprès des membres des comités régionaux et de territoires, d'IP et de RP.
 - Le troisième rapport (remis en mars 2024) constitue l'évaluation finale. Il est réalisé sur une base documentaire mise à disposition par les chefferies régionales et la réalisation d'entretiens auprès de 10 RP et de 9 IP, ainsi que des entretiens avec les deux chefferies régionales. L'objectif est ici de :
 - Saisir l'évolution du déploiement d'EPoP en région depuis le démarrage (et en particulier depuis l'été 2023).
En accord avec l'équipe ressource nationale et les chefferies régionales, dans la suite du second rapport intermédiaire, il a été décidé de se concentrer sur les fonctions d'IP et les RP (rôles, ressources, développement, obstacles...), les modalités de travail entre IP et RP, et le rôle de soutien de la chefferie régionale.
 - Identifier comment préparer la massification du recours aux savoirs expérientiels dans chacune des deux régions.

Un document de synthèse de l'ensemble de l'évaluation est également réalisé.

Le plan du présent 3^{ième} rapport est structuré ainsi :

- Section 1. Déploiement de la fonction d'IP (et rôle associé de la chefferie régionale), et perspectives pour la massification dans les régions / l'essaimage dans d'autres régions
- Section 2. Déploiement de la fonction de RP (et rôle associé de la chefferie régionale), et perspectives pour la massification dans les régions / l'essaimage dans d'autres régions
- Annexe 1. Présentation des trois guides d'entretien,
- Annexe 2. Liste des principaux documents mis à disposition.

Méthodologie du 3^{ième} rapport

Principes suivis

L'évaluation finale a été conduite entre novembre 2023 (définition du périmètre et des modalités d'intervention dans les deux régions), et février – mars 2024 pour l'analyse des données et la rédaction du présent rapport.

Deux sources empiriques ont été utilisées :

- Base documentaire mis à disposition par les deux régions (voir annexe 2),
- Entretiens conduits auprès de RP et IP en région en janvier et février 2024 dans les deux régions. Certains entretiens ont eu lieu sur site, d'autres par visioconférence (quand il n'a pas été possible de planifier des RDV durant la présence des évaluatrices en région).
Les IP et RP rencontrés ont été choisis par les chefferies régionales sur un critère de diversité de profils et de parcours, et de disponibilité :

	HdF	NA
IP	5	4
RP	6	4

Des entretiens et des échanges réguliers ont également eu lieu avec les chefferies régionales. En NA un temps d'échange informel avec les Directeurs de deux structures portant la démarche (Philippe Fort, LADAPT et Florence Delorières, FISAF) a également eu lieu.

Un guide d'entretien a été préparé par l'équipe d'évaluation (voir annexe 1). Il est issu de discussions avec les chefferies régionales et l'équipe ressource nationale, suite aux résultats du second rapport intermédiaire. C'est ainsi qu'il avait été décidé de se concentrer sur les IP et les RP (rôles, ressources, obstacles), les modalités de travail entre IP et RP, et le rôle de soutien de la chefferie régionale.

L'ensemble des entretiens ont été enregistrés, puis retranscrits. Ils ont été codés suivant un plan de codage et d'analyse préparé en amont et affiné en fonction d'une première lecture des entretiens.

Conformément à la réglementation en vigueur en termes de gestion des données, une notice d'information a été soumise aux participants à l'étude et un consentement a été signé. Les chefferies régionales ont recueilli ces consentements.

Contours et limites de l'étude

Les RP rencontrés exerçaient principalement au sein de structures médico-sociales. Nous avons peu de visibilité sur le rôle des RP en dehors de ce secteur. Les directions

des RP et les équipes au sein desquelles les RP travaillent n'ont pas été rencontrés. Nous ne disposons donc pas de leurs positions et engagements envers EPoP.

Les IP rencontrés étaient tous fortement engagés dans EPoP (mise en œuvre d'interventions, parties prenantes des colloques à venir en région). En NA, ils formaient un « binôme » avec des RP qui les accompagnent, ou qui travaillaient au sein de structures qui les hébergent. Il avait été décidé de retenir des IP ainsi engagés, pour mieux saisir les ressorts favorables au déploiement d'EPoP. Les différents entretiens ont permis, en creux, d'identifier les difficultés.

Enfin, l'intensité de l'activité sur 2023 dans les deux régions et quelques instabilités dans les deux chefferies régionales, n'ont pas permis la rédaction de rapports d'activités aussi détaillés que ceux qui avaient été analysés pour la rédaction du premier rapport.

Précaution de lecture

Le premier rapport, en particulier, a mis en évidence l'ambition portée par EPoP, et combien cette ambition rencontrait l'intérêt des RP et des IP.

Avec ce troisième rapport, nous pouvons analyser la confrontation d'EPoP au réel : la réalisation concrète d'intervention reposant sur les savoirs expérimentiels des IP, les démarches nombreuses pour déployer EPoP, ont fait surgir également des difficultés et des interrogations, qui n'étaient qu'évoquées dans le premier rapport.

Ce constat était attendu dès lors qu'on considère EPoP comme une initiative sociale et paradigmatique complexe. Il est donc normal que le présent rapport rende compte des interrogations des personnes interrogées. Celles-ci constituent des pistes de recommandations pour massifier le recours aux savoirs expérimentiels dans les deux régions et dans d'autres régions.

Partie 1. Analyse de la fonction IP

Les IP engagées dans EPoP ont presque toutes suivi la formation initiale. Des PSH sont devenues IP depuis le démarrage d'EPoP, bien souvent en ayant été repérées par des RP, ou des professionnels qui voyaient dans cet engagement une manière de les projeter dans leur projet de vie et de les aider dans leur auto-détermination.

Tous les IP que nous avons rencontrés disent leur profond attachement à EPoP :

« EPoP est un révélateur des possibles » ; « j'ai appris beaucoup de choses, je ne m'y attendais pas » ; « la rencontre avec d'autres forme de handicap : oui c'est bien » ; « j'utilise EPoP qui m'évite d'être dans des lieux de marginalisation ; je suis avec des gens avec qui j'ai confiance » ; « EPoP est très important ; au début on ne connaît pas les enjeux ; on avance doucement ; c'est porteur c'est un groupe ressource. Je suis vraiment contente d'y participer ».

Une éventuelle fin d'EPoP serait presque un « drame » pour ces IP, pouvant, pour certains, se sentir abandonnés.

Nous présentons l'analyse de cette fonction dans les sections suivantes :

- Section 1. Une description des activités des IP,
- Section 2. Le suivi par les chefferies régionales,
- Section 3. Les relations avec les RP et entre les IP,
- Section 4. L'appropriation de la fonction d'IP,
- Section 5. Et après (massification, essaimage).

Section 1. Description des activités des IP

Dans le premier rapport de novembre 2022, nous avons repéré que seulement 41,2% des répondants avaient déclaré connaître l'intervention par les pairs avant d'entrer dans EPoP. Mais les réponses indiquaient que beaucoup avaient déjà des activités d'entraide et d'aide, sans forcément en connaître le nom. Deux profils semblaient alors se dégager :

- Les IP ayant une activité soutenue, pensée comme telle. Ceux-ci pouvaient dire qu'ils mettaient à disposition d'autrui leurs savoirs expérientiels ;
- Les IP, très majoritaires, aidant occasionnellement. La mise à disposition des savoirs expérientiels était incidente, non pensée comme telle.

Pour ce dernier cas :

- L'intervention par les pairs prenait surtout la forme de la pair-aidance (individuelle ou collective, dans des GEM ou associations).
- Faire de la pair-aidance était avant tout un état d'esprit que les IP dans EPoP avaient « *naturellement* » avant de s'engager dans le projet : « *je faisais de la pair-aidance sans le savoir* » ; « *je faisais de la sensibilisation en direction des étudiants avec handicap [sur mon handicap]* » ; « *aider l'autre l'on l'a toujours fait* ».

Avec ce rapport final d'évaluation, les entretiens et l'analyse des fiches annuaires (21 pour HDF, 8 pour celles disponibles en NA, à janvier 2024) révèlent une activité plus intense, adossée sur un spectre large de compétences. Nous présentons ci-dessous l'analyse de ces fiches.

Cette analyse n'a pas valeur statistique ; mais elle permet de livrer une cartographie de la diversité de ces activités. D'autre part, elle repose sur du déclaratif, ce que les IP disent avoir fait et, certainement, ce qu'ils envisagent de faire. Mais nous considérons que, même dans ce dernier cas, nous pouvons saisir leurs évolutions et la manière dont ils se projettent :

- Les domaines d'expertise,
- Les compétences déployées par les IP,
- Les publics cibles,
- Les formes d'intervention.

1a. Les domaines d'expériences des IP

Handicap	Sensibilisation au handicap	14
	Vie effective et sexuelle	8
	Parentalité (soutien), petite enfance, vie familiale	6
	Sur type handicap (déficience visuelle, autisme, TND)	5
	Santé mentale (et addiction, entente de voix...)	9
	Soutien aux aidants	2
	Harcèlement, discrimination, déstigmatisation	3
	Autodétermination, affirmation / estime de soi, autonomie, refus de l'infantilisation	11
Expérience ESMS	Expérience en foyer de vie, structure médicalisée,	3
Santé	Santé, addictologie	5
	Accès aux soins, gestion des soins	6
	Soins et accompagnement social et médico-social	1
Vie ordinaire et autonomie	Accès à la vie dans la cité	3
	Accessibilité numérique, loisirs, lecture, transports	8
	Conception et aménagement espaces accessibles	8
	Vie quotidienne et logement (accès, vie en logement, habitat inclusif...)	17
	Equilibre autonomie / accompagnement	1

	Accompagnement social et professionnel	3
	Loisirs adaptés (voyages, vacances, activités physiques...),	3
Communication	Communication alternative et améliorée	1
	Prise de parole	2
	Animation ateliers de dév. Pers (confiance, gestion émotions...)	1
	Atelier d'écriture	3
Intervention par les pairs		
	Soutien et accompagnement par les pairs	16
Représentation	Représentations des usagers	4
	Droits des usagers, défense des droits	5
	Protection juridique des majeurs	4
	Porte-parole EPoP au national	1
Vie professionnelle	Création d'une association	2
	Développement de projets	1
	Création de réseaux de partenaires	1
	Passage à la retraite	1
	Engagement associatif, bénévole, administrateur GEM	5

1b. Les publics cibles

En moyenne, les IP ont déclaré une moyenne de 6,3 publics cibles (min : 3 ; max : 10).

Adultes	9	Familles	17
Adolescents	2	Grand public	25
Associations	2	Parents	10
Aidants	15	Personnes concernées	27
Enfants	5	Personnes âgées	5
Enseignants	1	Professionnels	28
Entreprises (dont adaptées)	18	Représentants des usagers	1
Etudiants	14		

1c. Les formes d'intervention

De même, les IP ont déclaré ce qui suit :

	Total	%
Témoignage / partage d'expérience / prise de parole	34	21,9
<i>dont : animation d'ateliers, débats, tables-rondes</i>		
Pair-accompagnement	27	17,4
Sensibilisation	26	16,8
Consultance vers famille et professionnels	19	12,3
Conception de biens et services / outil de sensibilisation	12	7,7

Défense des droits des usagers / représentation	11	7,1
Mise à dispo de l'expertise d'usage pour qualité services et accompagnement	9	5,8
Entraide mutuelle, accompagnement PSH	7	4,5
Formation	5	3,2
Participation élaboration de po publiques	4	2,6
Action militante	1	0,6
Total	155	100

1d. Les modalités d'intervention

Les modalités d'intervention déclarées, en notant que plusieurs IP déclarent intervenir sous différents formats. Ces déclarations ne disent rien sur les volumes effectués :

- Bénévolat : 8 fois (27,7%),
- Contrat de vacation : 1 fois (3,4%),
- Don à une association : 1 fois (3,4%),
- Prestation : 16 fois (55,3%),
- Salarié (depuis EPoP) : 2 fois (6,8%),
- « Tout type de statut » : 1 fois (3,4%).

Section 2. Le suivi par les chefferies régionales

2a. Les différentes modalités d'accompagnement

Les modalités d'accompagnement des IP par les chefferies régionales sont de deux natures. Elles ont évolué depuis le démarrage de l'expérimentation :

L'accompagnement collectif

Initialement, des comités locaux en territoires (Amiens et Roubaix pour HdF, dans les trois départements pour NA) ont été mis en place. Ils réunissent les représentants des structures des RP, quelques IP, ainsi que des acteurs institutionnels ⁽¹⁾.

Pour les chefferies, ces formats conviennent au démarrage pour lancer la dynamique EPoP localement, la faire connaître, mobiliser les acteurs et recruter des IP. Ils peuvent ensuite être maintenus à un rythme d'une fois par an, pour faire un bilan des actions EPoP auprès des partenaires. Un nombre (plus ou moins important) d'IP participent à ces comités. En NA, ils vont de nouveau être mobilisés pour la nouvelle phase de recrutement d'IP.

En HdF, des rencontres en territoire, mixte IP et RP, ont lieu, à la demande de « *tout le monde* » pour faire connaissance, présenter les projets, échanger sur les

¹ A noter que les comités régionaux de pilotage continuent à être réunis. En HdF : 1 fois en 2023 (notamment pour des raisons d'instabilité momentanée dans l'équipe de la chefferie, et de surcroît de travail consécutif), pour recommencer sur un rythme de deux fois par an. Il n'y en a pas eu en NA en 2023, le choix a été fait d'en programmer un en 2024, à la fin de l'expérimentation des 3 ans.

expériences de chacun, initier des collaborations (et certaines entre IP et RP ont émergé de ces rencontres). Pour autant, l'animation s'était révélée délicate, et le grand nombre de participants ne facilitait pas la prise de parole des IP, qui pour certains, s'y sentaient mal à l'aise. Il était aussi compliqué de convoquer des RP, en raison de leurs emplois de temps (voir section 2 sur la fonction de RP). Les échanges d'expériences et le lancement de projets avaient moins cours.

Désormais, l'accompagnement collectif des IP prend la forme de réunions collectives régulières, selon des modalités différentes selon les régions.

En HdF, à travers :

- Des ateliers thématiques, réunissant uniquement les IP.
En HdF, sur les thèmes suivants : le juste prix d'une intervention (aider les IP dans leurs pratiques tarifaires), comment préparer son intervention, la rédaction de la charte du bon accueil (avec des RP), ...
- Des groupes projets, réunissant IP et RP.
A titre d'exemple, dans les deux régions, l'organisation prochaine d'un colloque de promotion d'EPoP, pour rendre compte des trois premières années (en avril) permet de recréer cette mobilisation entre IP et RP.

En NA, des réunions mensuelles regroupent les IP et les RP. Certaines réunions traitent d'un thème particulier ou proposent de mener un projet collectif (exemple : organisation des journées régionales : Cérébro-lésions et pair aide en juin et une journée bilan et perspective le dernier trimestre 2024).

Avec cet accompagnement collectif, il semble que l'émulation produite est très positive et aide les IP à identifier et exprimer leurs besoins, à se projeter, à demander de l'aide si nécessaire.

L'accompagnement individuel

L'accompagnement individuel est un pilier important de la mise en œuvre d'EPoP. Cet accompagnement s'opère selon deux modalités :

- Accompagnement individuel « formel ».
C'est un accompagnement qui est davantage planifié, que les chefferies peuvent anticiper dans son agenda, et qui vise à accompagner l'IP dans la réalisation de ses interventions, de ses projets :
 - Avant et après chaque intervention, pour préparer celle-ci, pour débriefer par la suite, pour organiser le soutien logistique (achat de billet de transport, organisation des déplacements ou des RDV...), pour aider à des tâches telles que : relecture d'écrits divers (présentation PPT, lettre de motivation) ...
Il peut s'agir aussi d'accompagnement spécifique, tel une aide juridique pour aider un IP à créer son association.
 - On peut placer dans cette catégorie les RDV (bien souvent plusieurs) planifiés pour la réalisation des fiches de l'annuaire des IP.

Le contenu est presque « sans limite », dépendant de la demande et des besoins de chaque IP.

- Accompagnement individuel « ad hoc ».

C'est un accompagnement non prévu, très souvent déclenché par l'IP lui-même, ou la chefferie (quand par ex., elle n'a plus de nouvelle depuis un certain temps). Cet accompagnement ad hoc est aussi souvent déclenché suite aux rencontres collectives.

Ici c'est réellement un accompagnement de réassurance, de maintien de la relation, de mise en confiance, durant lequel vont se travailler toutes les problématiques de chaque IP.

Ici également le contenu est « sans limite » et à la demande de chaque IP.

Quelle que soit la forme de ces accompagnements individuels, c'est toujours des temps « à la demande », imprévisibles quant à leur contenu, individualisés, permis par la bonne connaissance que les chefferies ont acquis des IP ; bref : « *un travail de dentelle* ».

Une large part de cet accompagnement est donc imprévisible, mais aussi « invisible », quand il se fait autour d'un café quand l'IP se rend à la chefferie régionale, par téléphone, par échanges d'emails ...

Il est noté qu'en NA, l'accompagnement individuel planifié avait été mis en place au démarrage du projet. La pratique évolue maintenant vers un accompagnement principalement collectif tout en maintenant un accompagnement individuel ad hoc, en fonction des besoins et des demandes.

2b. L'accompagnement par les chefferies régionales pour quoi faire ?

Qu'il soit individuel ou collectif, l'accompagnement est une des fonctions essentielles d'EPoP. En HdF, la chefferie estime qu'environ 30% des IP sont relativement autonomes, avec un recours faible à la chefferie pour les accompagner. Environ 70% ont besoin d'un accompagnement beaucoup plus soutenu, et surtout quasi constant. Ces chiffres sont à prendre avec précaution ; en effet, un IP perçu comme « autonome » peut se révéler « moins autonome » s'il désire mener une intervention et/ou auprès d'un public qui ne lui sont pas encore familiers. *nt à prendre avec précauti*

En NA, la chefferie estime qu'environ 25% des IP ont besoin d'un accompagnement régulier, contre 75% des IP qui sont relativement autonomes. Cet écart peut potentiellement s'expliquer par le fait que beaucoup de choses se règlent lors des réunions mensuelles IP/RP en NA. Même si ces réunions génèrent aussi des sollicitations...

Pour les IP les moins autonomes, il peut arriver qu'un laps de temps sans interaction avec la chefferie soit perçu « *comme un abandon* ». Ainsi, un IP s'est senti extrêmement perturbé, délaissé (« *vous m'oubliez !* ») quand la chefferie n'avait pas pris contact avec celui-ci pendant quelques semaines. En fait, elle passait du temps avec un RP à préparer l'intervention de l'IP ; mais ce travail lui était invisible.

Dans tous les cas, c'est véritablement dans ces relations que se travaillent d'une part l'autonomisation de l'IP, et d'autre part la mise en forme de ces savoirs expérientiels.

En effet, le savoir expérientiel ne consiste pas en raconter « naturellement » (comme tout un chacun pourrait le faire entre amis) son vécu. C'est une narration conscientisée, réfléchie, construite sur l'analyse de ce vécu, d'un parcours, d'expériences diverses, délivrée avec des mots choisis (l'individu sait ce qu'il veut dire, pourquoi il veut le dire...).

C'est donc une construction, issue d'une « pratiques longue et répétée d'une activité qui permet l'émergence de l'individu expérimenté » (Demaillly et Garnoussi, 2015, p. 58²). Les espaces d'échanges et de relation qu'offrent les chefferies régionales aux IP, à travers ses différents formats d'accompagnement, pour élaborer ces savoirs expérientiels, sont en conséquence d'une grande nécessité. Vouloir les réduire (pour des raisons de temps, ou de coût) serait, à notre sens, préjudiciable au processus même qui est au cœur d'EPoP : l'élaboration de savoirs expérientiels, avant leur mise à disposition, pour que tout autre acteur en fasse recours.

Pourtant, une question revient parfois : « *l'accompagnement est-il mené pour aider à trouver des activités ou pour soutenir vers l'autonomie ?* ».

Pour certains : « *les groupes ça n'aide pas à trouver des missions ; je le fais seul ; le groupe c'est plutôt pour un soutien sur nos différences* ». L'intérêt est alors pour « *l'accompagnement psychologique* ». De même, l'accompagnement ne consisterait pas en une supervision, mais davantage dans l'aide à la demande de l'IP : « *si j'ai besoin de quelque chose, d'une astuce, je leur [chefferie] demande* ».

En fait, certains IP revendiquent de mener leur projet seul ; ce qui peut être lu comme un gain en autonomie et en auto-détermination. Ceci doit encourager à considérer le rôle d'une chefferie, quant aux IP, comme évolutif, en fonction des besoins et compétences de chaque IP.

2c. La mise à disposition de ressources complémentaires

A leur entrée dans la démarche, les IP suivent la formation socle EPoP. Les chefferies ont identifié que d'autres formations pouvaient être nécessaires dans le cadre de l'exercice de leur fonction pour développer certaines compétences. Ainsi des formations à la prise de parole en public sont proposées aux IP. Également, une formation à la relation d'aide est maintenant proposée par la chefferie régionale NA.

Certains outils sont partagés comme la fiche de poste d'un IP. Le site internet national EPoP a pour objectif de rassembler une boîte à outils à destination des IP.

Enfin, la sécurisation du parcours des IP est indispensable au développement du recours aux savoirs expérientiels sur la durée. Cela passe par un cadre clair de leurs conditions d'exercice. Cela avait été identifié comme une potentielle barrière. Les ressources apportées par le groupe de travail national juridique facilitent leur travail

² Demaillly L. et Garnoussi N. (2015), « Le savoir-faire des médiateurs de santé pairs en santé mentale, entre expérience, technique et style », *Sciences et Action sociale*, n° 1, p. 51-72.

sur les interventions et leurs projets. Les IP trouvent des réponses à ces questions complexes. Ils peuvent également faire appel aux conseils et à l'accompagnement d'un juriste. Cette nouvelle ressource est très appréciée et jugée très utiles par les IP.

Section 3. Les relations avec les RP et entre IP

3a. Les relations entre IP

Il semble ressortir des entretiens que les relations entre IP ont essentiellement lieu via des groupes de travail, ou des rencontres activées par les chefferies régionales.

Très peu d'IP nous ont dit être en relation avec d'autres IP en dehors de ces moments, que ce soit par des rencontres « amicales » ou d'entraide », ou par WhatApps. Pourtant, ces relations quand elles existent, sont saluées : « *elles m'apportent du soutien* » ; *[ces relations] ça soutient quand ça ne va pas* » ; « *on partage nos expériences* ». Certains IP participent, ou ont intégré depuis leur entrée dans EPoP, des GEM.

Mais l'impression est davantage celle d'une absence de relation régulières entre IP hors animations par la chefferie.

3b. Les relations avec les RP

Pour cette partie, nous renvoyons également à la section 2 de la Partie 2.

Nous exposons ici le point de vue des IP sur ces relations, qui sont dites comme parcellaires. Plusieurs raisons peuvent être avancées :

- Des IP (nombreux) déclarent ne pas connaître de RP, ni même savoir exactement en quoi consiste cette fonction. Ils ont ainsi du mal à identifier les professionnels faisant office de RP : « *je n'ai pas la notion de ce que c'est* ». Un IP déclare : « *je n'ai pas de structure, et je n'ai pas de RP* ».
- Peu d'occasions de rencontres sont rapportées.
Un manque d'interconnaissance semble subsister. Et pourtant, les RP ont exprimé la richesse de mieux découvrir les IP en formation ou lors des réunions communes (voir section sur les RP).
- Des IP déclarant également ne pas vouloir recourir à des RP par affirmation d'une volonté d'autonomie : « *je n'en ai pas besoin, j'ai un désir d'autonomie* ». La crainte est parfois exprimée que le RP vienne prendre la place de l'IP, ou parlerait trop à sa place. Un IP déclare : « *certaines professionnels ont des difficultés. Former des IP ça ne veut pas dire que l'IP va prendre sa place* ». D'autres pensent que le recours aux RP enfermerait EPoP dans un « *ghetto* » du handicap, considérant notamment que trop de RP travaillent (encore à ce jour) dans le champ du handicap.
- Quelques retours sensibles sur certaines interventions ont pu émerger des entretiens : « *parfois on est entendu, parfois on a l'impression qu'on vient*

boucher des trous » ; « ils ne nous entendent pas » ; « il y a encore des professionnels qui se sentent brusqués par la parole des PSH ».

Plus généralement, des IP estiment que les notions de pair-aidance et de pair-accompagnement doivent davantage être expliquées. Mais pour certains RP, en miroir, la fonction d'IP est également à préciser : *on devine qu'il va falloir clarifier les missions de chacun, circonscrire les territoires d'intervention ».*

Cet exposé sur les activités des IP, l'accompagnement par les chefferies régionales, puis les relations entre IP et avec les RP, nous permettent de mieux comprendre comment les IP se sont approprié leur fonction.

Section 4. L'appropriation de la fonction d'IP

Globalement, les entretiens ont révélé des propos plus affirmés sur la fonction d'IP, les projets que souhaitent mener les IP, les conditions pour déployer cette fonction. Nous avons également noté des propos plus affirmés sur les relations avec les RP, et finalement sur la manière de prendre place en tant qu'IP face aux professionnels.

Nous pouvons dire que ce temps de quelques trois ans de mise en place a été le temps nécessaire de maturation pour l'appropriation de la fonction, et résultant des activités qui ont été concrètement déployées.

Ces constats sont généraux. Ils sont bien sûr à nuancer en fonction de l'histoire et du parcours de chaque IP. On peut à ce jour mettre en lumière quatre profils :

- Les IP ayant pu trouver / retrouver une situation professionnelle (rémunérée ou non rémunérée).
En effet, ici, nous considérons que l'IP intervenant en tant que bénévole, est un « professionnel » de l'intervention-pair (voir ci-après).
- Les IP n'ayant pas encore trouvé une situation professionnelle, mais désireux d'avancer dans cette voie,
- Les IP désireux de mener des activités, de manière plus occasionnelle,
- Enfin des IP qui ne semblent pas encore prêts à s'engager dans l'intervention-pair.

Ce qui est remarquable est la manière dont les IP ont parlé d'eux-mêmes, manifestant une assurance dans leurs compétences et leurs valeurs appuyées sur la transmission de leurs savoirs expérientiels. L'effet d'EPoP sur les IP est bien réel.

Nous renvoyons également au tableau de l'analyse des pratiques de l'IP en fin de cette partie, qui met en perspective nos observations de leurs évolutions depuis nos constats dans le premier rapport d'évaluation (novembre 2022).

4a. Comment les IP se définissent eux-mêmes

Une affirmation de « *qui je suis en tant qu'IP* »

« *Je sais ce que je veux* » ou « *je sais ce que je peux faire* » sont des propos qui ont souvent été tenus lors des entretiens. Il s'agit pour les IP de trouver leur place dans la société : « *on veut une place qu'on ne nous a jamais donnée* ».

Cette définition de qui on est en tant qu'IP repose sur les éléments suivants :

- **Savoir se définir comme IP** : « *[dans un accompagnement par une ASV] : tout était réduit au soin. Mais je n'étais pas un patient ; je suis un client, je veux prendre la place en tant que personne* » ; « *on me reproche de ne pas être un professionnel de santé [témoignage en maternité sur son handicap] ; mais j'ai mon expérience de maman ; j'ai un savoir à transmettre* » ; « *je suis une personne ressource ; moi je me suis formée à la pair-aidance, pour parler de mon expérience de vie* » ; « *mon rôle d'IP, c'est pour encourager les autres à comment vivre avec son handicap* ».
- **Savoir / dire qu'on est capable** : « *on se rend compte qu'on est capable* » ; « *on ose des choses qu'on n'aurait pas fait avant* » ; « *avec la notion de savoirs expérientiels, on a une expérience, un vécu ; on a des mots qu'on n'avait pas avant [pour expliquer ce qu'on fait]* ».

A l'inverse, l'IP peut davantage dire ce qu'il ne sait pas encore faire (ou ne veut pas encore faire) : « *je sais ce que je n'ai pas comme compétence* » ; « *je n'ose pas demander aux autres personnes ; je dois reprendre un peu de confiance* ».

Enfin, l'IP tente de définir ce qu'il veut donner à voir de lui-même : « *mon enthousiasme, mon sourire, ma bonne humeur* ». L'IP veut être reconnu comme une personne, et non pas par son handicap.

- **Être porteur d'une vision : en faveur d'une société plus inclusive** : être IP c'est enfin porter des valeurs et une volonté de participer à la transformation de la société : « *je veux transformer cette institution [un ESMS]. J'ai toujours été marqué par l'infantilisation* ».
- C'est également promouvoir un recours plus systématique de leurs savoirs expérientiels, par l'ensemble des segments privés et professionnels de la société, telle que la variété des publics auxquels s'adressent les IP le révèle (voir tableau plus haut, section 1).

Tous affirment avoir de la valeur, parce que leurs expériences de vie ont une valeur. Ainsi, « *mes savoirs expérientiels ont rassuré les professionnels [expliquer comment donner un biberon en situation de handicap visuel]* » ; « *j'ai créé ma propre entreprise, je dois facturer... car ce que je transmets a de la valeur* ».

Être IP, c'est également aider les autres personnes concernées à vivre avec leur handicap : « *mon rôle d'intervenant-pair, c'est pour encourager les autres à comment vivre avec le handicap* ». Mais cette transmission est vue avec prudence et nuance : « *on ne peut pas accompagner facilement les personnes. Ne pas leur imposer notre vécu ; juste dire qu'on a l'expérience. C'est eux qui doivent demander ce qu'ils veulent* ».

Enfin, des propos visaient à définir la place de l'IP par rapport aux professionnels : *« on n'est pas là pour faire à la place du professionnel, on vient en complément » ; « [les professionnels] ils ont besoin de nous ».*

Une mise en capacité (empowerment)

Déployer la fonction d'IP a renforcé le sentiment de reconnaissance :

- **Avoir davantage confiance** : *« j'ai plus confiance en soi »* ; cette confiance vient aussi du fait qu'on parle davantage du handicap en général ou de certains types de handicap *« j'étais timide ; on parlait peu du handicap visuel »* ; *« moi je suis timide...mais maintenant je parle plus »* ; *« et maintenant je commence à parler à d'autres IP »* ; *« j'ai appris à accepter mon handicap »*. Cette confiance donne alors un sentiment d'épanouissement : *« c'est super pour moi au niveau du rétablissement, l'insertion dans la vie sociale. Ça m'a transformé »* ; *« au niveau de l'épanouissement c'est génial »*.
- **Avoir un tissu relationnel** : l'endossement de la fonction IP repose sur le sentiment d'être moins isolé : *« j'ai plus de relation »*.
- **Le sentiment de valorisation** : *« on se sent valorisé »* ; *« j'ai appris à être fier de moi »*.

Ce propos est porté aussi par un RP : les IP *« sont fiers d'avoir montré qu'elles étaient capables »* ; car *« historiquement et culturellement ils souffrent encore de cette présomption d'incompétence ; je prends la mesure de leur souffrance »*. Et de conclure : les IP *« donnent espoir que c'est possible »*.

- **Le sentiment d'autonomie** : *« ma mère m'a dit : mon fils, je peux partir tranquille : je sais que tu seras te débrouiller »* ; *« je me sens plus autonome qu'il y a trois ans »* ; *« les allocs c'est bien mais j'ai envie de voler de mes propres ailes »*.

Ce besoin d'accompagnement vers l'autonomie (en général) est variable mais fait l'objet d'une appréciation, d'une prise de conscience : *« avoir son libre arbitre dans sa manière d'acquérir son autonomie »*, qui peut se faire soit dans un cadre plus confiné, plus sécurisé (parents, ESMS), soit dans un cadre moins confiné.

C'est le temps relativement long qui est nécessaire pour acquérir une forme de courage, de volonté : *« j'ai eu le courage, la volonté d'avancer. Rien n'est impossible même si on est handicapé. Mais ça va nous prendre du temps »*.

La maturation est longue. C'est ainsi en menant certaines activités que ces compétences s'acquièrent : *« en tant que délégué local, j'ai dû affronter cette peur de parler »*. Mais l'accompagnement pour soutenir les IP dans leurs activités reste une pierre angulaire nécessaire, qu'il ne faudra pas négliger : *« si je suis contactée via l'annuaire, j'ai besoin de [la chefferie] pour gérer mes émotions »*.

Mais les IP semblent davantage être en capacité de prendre leur place.

Des compétences pour être IP

Les entretiens ont révélé que les IP ont une meilleure appréhension des compétences sur lesquelles ils peuvent s'appuyer, tout comme une meilleure appréhension de celles à acquérir pour mener leurs projets.

L'analyse des fiches annuaire permet d'identifier un spectre très large de compétences déclarées. Leur grande variété tient aussi dans la manière dont ces compétences sont formulées, de manière personnelle (pas de liste-type fournie par les chefferies). Nous renvoyons pour cela aux annuaires des IP désormais disponibles sur le site national d'EPoP ⁽³⁾.

Nous rapportons ici les compétences mises en valeur au cours des entretiens :

- Gérer ses émotions :
 - o Savoir qui l'on peut accompagner : *« si c'est quelqu'un qu'on apprécie, ça va ; si c'est un proche c'est difficile. Il y a de l'affect »*,
 - o *« si je suis contactée via l'annuaire, j'ai besoin de [la chefferie] pour gérer mes émotions »*,
 - o *« il faut que je fasse un travail sur moi-même pour être pair-aidant »*.
- Compétences à être IP assises sur des savoir-faire :
 - o Atelier écriture ; support visuel, faire des comptes-rendus de réunions...
 - o Acquises par des formations complémentaires : prise de parole en public, la communication non violente...
 - o Un renforcement des compétences au fur et à mesure de l'engagement dans la fonction d'IP : *« témoigner, former, cela m'aide à renforcer mes propres savoirs »* ;
 - o Des compétences pour se professionnaliser : *« je suis demandeur de modules de formation pour consolider, me professionnaliser »* ;
 - o Pouvoir définir son champ d'intervention, parfois lié à son propre handicap : *« le public qui correspond le mieux à mes savoirs expérientiels, c'est le handicap psychique et l'addictologie »*.
- Avoir certains moyens : comme passer le permis conduire pour se déplacer plus largement. Cette question de la mobilité revient fréquemment dans les entretiens.
- Les compétences supposent un accompagnement pour être révélées : c'est l'intérêt par exemple des entretiens avec la chefferie régionale pour réaliser les fiches Annuaire : *« « durant l'entretien, on se découvre soi-même »*. C'est le travail d'explicitation (décrit dans la partie RP).

Savoir se projeter

Nous avons présenté plus haut les modalités déclarées (dans les fiches annuaires) d'intervention des IP. Plus généralement, beaucoup aspirent à l'autonomie, qui prend deux formes :

- Trouver une autonomie de vie dans des logements ordinaires,

³ [Fiches Epop Nouvelle-Aquitaine \(epop-project.fr\)](http://epop-project.fr) ; [Fiches Epop Hauts-de-France \(epop-project.fr\)](http://epop-project.fr)

- Trouver une situation professionnelle (rémunérée ou non).

Mais avec une conscience de ce que peut réellement faire l'IP : *« j'ai voulu rester bénévole car ma santé ne me permet pas de travailler » ; « j'essaie d'y aller doucement. J'étais en phase up et après j'ai déprimé ».*

Quant à la position de bénévole, nous la considérons comme une voie de professionnalisation de l'IP. Au-delà de la rémunération (et du statut juridique de l'intervention), l'entrée dans le bénévolat repose sur le respect d'un certain nombre d'obligations : respecter son engagement d'intervenir, respecter le format, le contenu, les horaires / dates de l'intervention, savoir s'adapter aux différents publics auxquels on s'adresse, accepter d'être « évalué » (quand souvent, à la fin d'une table-ronde ou d'une conférence, un petit questionnaire de satisfaction est adressé aux participants), ... Savoir respecter ces obligations doit être entendu comme une source de reconnaissance et de valorisation de l'IP.

4b. Le développement de l'autodétermination

Les leviers importants de l'autodétermination

Deux facteurs importants ont été repérés comme clé dans l'évolution observée chez les IP et le développement de leur autodétermination :

- Le soutien « inconditionnel » des chefferies régionales pour répondre individuellement à toutes les demandes des IP, quelles que soient les demandes et pour apporter, lorsque nécessaire, un soutien émotionnel fort aux IP.

Les chefferies créent ainsi un environnement capacitant favorable au développement de l'autodétermination des IP. Cette capacité est à mettre en lien avec le côté militant des professionnels impliqués dans EPoP (et en particulier les chefferies). Les services apportés par les chefferies pourraient être qualifiés de services « idéaux », tels que décrits dans la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées et décrits plus précisément dans le rapport du rapporteur spécial sur les droits des personnes handicapées des Nations Unis Gérard Quinn ⁽⁴⁾. C'est un point central qui doit être pris en compte dans le cadre des réflexions visant le déploiement d'EPoP : comment assurer la pérennisation de cette motivation première au sein de la démarche qui grandit et comment conserver suffisamment de disponibilité des chefferies pour assurer ce suivi sur mesure ?

- Le fait que EPoP s'inscrive dans le cadre d'un projet professionnel (rémunéré ou bénévole) pour les IP. Les IP sont accompagnés pour devenir professionnels ou en tant que professionnels. Cela leur confère une inscription sociale qui ressort comme un point de grande valeur pour eux. *« Je me suis senti désinstitutionnalisé de par le fait de me sentir acteur. C'est le principe de l'autodétermination ».*

Les freins à l'exercice de la fonction d'IP

⁴ [A/HRC/52/32 : Transformation des services aux personnes handicapées | OHCHR](#)

Nous avons identifié trois freins importants :

- Le manque de mobilité a été repéré comme une barrière importante à l'exercice de la fonction d'IP. Dans certains cas, la possibilité de se déplacer a été un critère pour identifier les PSH auxquelles proposer la formation d'IP.
- La fatigabilité et les contraintes liées au handicap sont citées à de nombreuses reprises. En effet, cela a un impact sur la disponibilité des IP et sur leur engagement (dans certains cas et à certaines périodes ou dans certaines circonstances, ils ne peuvent honorer leurs engagements).
- L'isolement de l'IP, quand il est peu en relation avec d'autres IP, ou quand il se sentirait moins soutenu par la chefferie régionale.

Section 5. Et après (massification, essaimage)

La crainte de la fin d'EPoP est présente dans la très grande majorité des entretiens qui ont été menées. Le besoin d'un soutien par une chefferie régionale est évident. D'autant plus que les IP ont exprimé combien il n'était pas aisé de maintenir des relations entre eux sans cette médiation régionale.

Nous proposons quelques points d'attention en vue de la massification et de l'essaimage d'EPoP en région. Quels que seront le format, l'organisation et la gouvernance d'un possible « Centre ressources », ils doivent aider à en orienter la mise en place et le fonctionnement. Ces propositions ont émergé des entretiens avec les IP, de leurs réflexions et parfois de leurs intentions dans un futur proche :

5a. La fonction d'IP

- Créer la fonction d'IP-pair ou IP-référent pour accompagner d'autres IP et « *qu'on puisse fonctionner en binôme pendant quelques mois* ».
 - Formation : certains IP disent que l'« *on n'est pas obligé de passer par la formation pour être IP ; une personne qui fait déjà de la pair-aidance a un vrai potentiel pour être IP* ».
- Pour autant, nous maintenons l'importance de temps formels d'entrée dans EPoP par « x » journées pour poser les socles essentiels (visée, valeurs, organisation, terminologie...) de la démarche, positionner et travailler la fonction de RP et d'IP.
- Ces temps devront réunir IP et RP.

5b. L'accompagnement à la fonction d'IP

L'accompagnement est une pierre angulaire essentielle pour deux raisons :

- Pour l'acquisition des compétences, la construction de la confiance et de la réassurance des IP afin qu'ils puissent assumer pleinement leur fonction d'IP ;

- Pour être des espaces capacitants de construction des savoirs expérientiels.

Cet accompagnement doit être à la fois collectif (IP entre eux, IP et RP, selon les formats et objets des temps collectifs) et individuel. L'accompagnement individuel doit rester, autant que possible, « *à la demande* ». Une flexibilité doit être maintenue.

Il doit être porté par une chefferie ou un centre ressource, qui sera le garant des valeurs d'EPoP, et, en reprenant le propos d'un RP, parce que « *EPoP ne cherche pas à instrumentaliser le recours aux savoirs expérientiels* ».

L'accompagnement pourra en complément être porté par **l'IP-référent** que nous mentionnons ci-dessus.

Une autre forme d'accompagnement souvent suggéré est celle de la mise en place d'**une communauté de pratiques des IP**. C'est un format qui rencontre son intérêt, et qui, de par son principe d'auto-organisation, répond parfaitement à l'enjeu d'autonomisation et d'autodétermination des IP. La question importante sera d'identifier, et de soutenir, l'IP qui en sera l'animateur. Une autre fonction dans le fonctionnement d'une telle communauté est également importante : celle de son sponsor, qui légitimera auprès des RP et de toute autre instance institutionnelle et professionnelle, l'activité de la communauté.

Il est à noter que, dans cette idée, le site internet national EPoP mis en place en janvier 2024 propose un forum des IP pour faciliter les échanges et le partage d'expérience.

Dans la perspective de l'essaimage en régions, la mise en réseaux des communautés permettra de faire circuler les pratiques, outils, expériences sur l'ensemble du territoire national.

5c. Le recrutement des IP

La massification et la reconnaissance d'EPoP et de l'intérêt du recours aux savoirs expérientiels suppose un recrutement massif d'IP.

Le défi est de massifier le recrutement sans perdre en qualité. Cela suppose de :

- Faire témoigner des IP aguerris et des RP pour acculturer les IP à leurs futures fonctions, faire connaître la fonction à travers des exemples concrets. Il ressort des entretiens que l'IP « *donne envie* » à d'autres PSH de devenir IP et que cela génère des vocations.
- S'appuyer sur les IP-référents et une communauté de pratiques pour accompagner ce recrutement en nombre.
- Renforcer la communication.
EPoP pas encore assez connu : « *quand on parle d'EPoP, on écarquille les yeux* ». Il faut poursuivre les efforts pour faire connaître EPoP, à tous les niveaux (national, régional, localement, au sein des structures ...).

5d. Autres remarques

Nous attirons ici l'attention sur quelques points qui ont été soulevés durant l'expérimentation :

- Quelle articulation entre l'IP se professionnalisant et les professionnels du médico-social ?
Comment bien travailler la « place » et le rôle de chacun, dans une évidente complémentarité, qui doit être perçue comme tel.
- Quelle posture de celui qui accompagne l'IP ?
L'accompagnement n'est pas un tutorat, ni même une prise en charge. Il doit « seulement » soutenir l'autonomisation de l'IP et sa construction de ses propres savoirs expérientiels.
C'est donc un agir prudentiel qui est recommandé et qui doit être travaillé (nécessaire « formation » de ceux qui accompagnent les IP), de telle sorte à éviter quelque prise de pouvoir, de respecter une discrétion professionnelle.
- Quelle posture de l'IP lorsqu'il accompagne un pair ?
De la même façon il doit « seulement » soutenir l'autonomisation de la PSH et sa construction de ses propres savoirs expérientiels.
Des questions sont ainsi posées : quelle posture adopter quand la PSH confie à l'IP qu'elle ne va pas bien) ? Comment prendre de la distance quand une PSH sollicite des conseils « *jusqu'à l'épuisement* » ? Comment mettre en place une relation sécurisante ? La formation sur la relation d'aide proposée aux IP vise à répondre à cette préoccupation.
- La question suivante a été posée : quelle articulation avec d'autres fonctions ou instances existantes qui interviennent dans la mobilisation des savoirs expérientiels tels que les délégués du personnel ou le conseil de la vie sociale au sein des structures ?

Suivi de l'évolution de la pratique des IP

Activités	Rapport 1	Rapports 2 et 3
Activités +	IP aidés par le soutien de la chefferie régionale	Activité confirmée et questionnée Le soutien de la chefferie régionale reste important pour la grande majorité des IP. Sans ce soutien, difficulté à se créer un réseau, à être en relation avec d'autres IP, et des RP. Quelques IP revendiquent une distance vis-à-vis de la chefferie, au nom de leur recherche d'autonomie. L'accompagnement à endosser la fonction d'IP est un processus long qui doit être étayé.
	Essentiellement dans la continuité d'activités déjà menées avant le démarrage EPoP <i>« cela me permet d'améliorer ce que je fais, cela me conforte »</i>	Activité élargie Les IP ont développé un spectre large d'intervention : ils peuvent déclarer une variété de publics auprès desquels ils peuvent intervenir et une variété de compétences qu'ils peuvent déployer.
	Pour certains IP, l'intervention-pair fait partie du projet de vie, pour d'autres plus ponctuellement	Activité élargie Trois profils se dégagent : - IP ayant une activité rémunérée (le plus souvent par prestation), plus ou moins régulière. « Facturer » démontre pour l'IP sa valeur et est un résultat important, - IP n'ayant pas encore une activité rémunérée mais souhaitant s'engager dans cette voie, - IP voulant rester bénévole, agissant de manière ponctuelle.
Activités -	Manque de ressources : prise de parole difficile... Manque de confiance	Activité confirmée Manque de certaines ressources, manque de confiance : toujours présent pour certains IP. Faible connaissance de RP pouvant soutenir l'intervention de certains IP.

Représentations	Rapport 1	Rapports 2 et 3
Sur l'IP		
Sur EPoP	La force d'EPoP : réfléchir comment aller plus loin	Représentation confirmée
Sur son rôle futur	Animation de groupe en intelligence collective pour imaginer de nouvelles activités	Représentation nuancée Imaginer ensemble des activités n'est mentionné que très faiblement. C'est la chefferie régionale qui est repérée comme le moyen pour cela. Beaucoup d'IP ont encore besoin du soutien de la chefferie pour s'engager dans des activités. (+) Il faut maintenir ce rôle de soutien d'une chefferie (ou du futur centre ressources). (-) Le rôle de la chefferie est d'autant plus attendu que : a) peu de relation d'entraide entre IP : b) mise en relation avec des RP encore difficile. Dans le cas (assez rare) où un binôme IP/RP est constitué, l'IP et le RP coconstruisent ensemble, en expérimentant, les formes que l'intervention par l'IP peuvent prendre.
	Accompagner de futurs IP ; être parrain de futurs IP	Représentation confirmée Beaucoup d'IP souhaitent s'engager dans ce rôle d'IP-parrain (ou IP-pair). Objet : réassurance, confiance en soi, valorisation des compétences. Mais l'entraide pour développer des interventions n'est pas explicitement mentionné.
Sur l'environnement		
Trouver sa place		Représentation questionnée Trouver sa place face / à côté des RP et des professionnels.
Un environnement capacitant ?		Représentation questionnée Les difficultés à mener certaines interventions peuvent fragiliser des IP. EPoP semble créer une « bulle d'espoir » alors que l'environnement n'est encore prêt aux recours savoirs expérientiels.

Identité	Rapport 1	Rapports 2 & 3
Identité affirmée		
Mon handicap est une ressource	Les expériences de vie sur son handicap sont transformées en ressources pour pouvoir intervenir. Elles ont une valeur.	Identité affirmée Les discours des IP sont plus systématiques pour affirmer que le handicap est une ressource et a une valeur. Cette valeur est désormais concrétisée dans les interventions que les IP ont développées, et mises en évidence dans les fiches annuaire.
Reconnu pour m'être sorti d'un long parcours	Les IP ont un parcours fait de détermination et de combat pour sortir de la stigmatisation et de l'isolement.	Identité fragile Les IP valorisent leur parcours et peuvent donner des illustrations concrètes de ce qu'ils ont réalisé grâce à EPoP. Mais la rencontre avec les RP, des professionnels et tout autre public, fait ressortir des interrogations : Sommes-nous écoutés ? Ne sommes-nous pas un « faire-valoir » ? Ai-je réellement gagné en autonomie alors que j'ai besoin d'une chefferie régionale ou d'un RP pour développer mes activités ?
Je ne suis pas un patient expert	L'IP reste avec son handicap (tout au long de sa vie), mais qui gagne en autonomie	Identité affirmée L'attention porte désormais à se définir différemment des professionnels auprès de qui ou avec qui il intervient. Cette définition est importante, car il ressent la crainte de professionnels quant à leur présence.
Je me tourner vers d'autres handicaps	EPoP (tout handicap) permet de sortir du « ghetto » de son propre handicap.	Identité affirmée Sortir du ghetto de son handicap est largement confirmé. Mais certains attendent qu'EPoP se déploie davantage dans d'autres secteurs dits ordinaires (non médico-social).
Je suis militante. J'ai une utilité sociale	Aider les personnes à s'affirmer, pouvoir faire des choix.	Identifié affirmée La quête d'autonomie repose pour beaucoup par le souhait d'avoir son propre logement ou un emploi rémunéré. Certains IP souhaitent devenir IP-pair, pour accompagner d'autres IP.

Identité questionnée		
Qui est l'IP ?	Etre IP n'est pas qu'une question de capacité. Toute PSH ne peut pas être IP. Que faut-il acquérir ?	Identité affirmée Avec la réalisation concrète d'interventions, et les fiches annuaires, les IP mettent en valeur les compétences nécessaires. Certains savent mieux identifier leurs limites, et accepter qu'ils ne sont pas encore prêts pour un travail rémunéré, ou à s'engager plus intensément dans l'intervention-pair.
Risques	Devenir comme un professionnel ?	Identité affirmée Désormais les IP expriment clairement comment ils prennent une place en tant que PSH ayant un vécu à transmettre.
	L'IP comme un phénomène de mode ? l'IP comme un faire-valoir ?	Identité fragile Certains IP déclarent ne pas se sentir bien valorisés par des RP lors d'interventions (en structures).
	Le recours à l'IP : une ubérisation du secteur ?	Identité affirmée Ce risque n'est pas mentionné, certainement en raison de : a) l'avancée du GT Juridique sur les modalités de rémunération, b) le fait que plus de 65% déclarent avoir une activité rémunérée (même si occasionnelle).
	Le risque de l'entre-soi (trop centré médico-social, mode de recrutement, profils des RP, essentiellement des professionnels dans le social et médico-social)	Identité affirmée La variété (déclarée) des publics auprès desquels les IP interviennent indique que ce risque de l'entre-soi semble dépassé. Il n'apparaît plus dans les entretiens.
	Ne pas faire une « fiche de poste IP » qui figerait les activités et limiterait l'avancée vers l'autonomie de la personne.	Identifié affirmée La variété (déclarée) des compétences, domaines d'expertise et des interventions réalisées explique que ce risque n'est pas mentionné. Les modalités et thèmes d'intervention sont très larges.

Partie 2. Analyse de la fonction RP

Les RP interrogés ont (quasiment) tous suivi la formation initiale de 2022. C'est pour eux une entrée dans la démarche nécessaire pour saisir les enjeux d'EPoP et son organisation.

Tous les RP ont renouvelé leur attachement à EPoP : *« on croit tous à ce projet, on sait maintenant qu'on peut faire appel aux IP dans nos actions » ; « je ne veux pas revenir en arrière » ; « on sait qu'on peut oser avec les PSH ».*

Le travail avec les IP offre un surplus de sens du travail mené par les RP : *« ce sont des personnes qu'on accompagne et qui nous accompagnent aussi ».*

Les entretiens ont révélé une grande diversité dans la manière de déployer cette fonction qui reste encore mal définie. C'est d'ailleurs la remarque suivante sur la formation initiale qui a été renouvelée : la formation était davantage technique sur la conduite de projets, et sur la connaissance du handicap ; mais elle a peu permis de questionner la posture du RP : *« j'aurais voulu un travail sur la posture du RP qui remue. Car nous ne sommes ni dans l'assistanat ni dans l'accompagnement ».* De même, les RP déclarent ne pas réellement connaître les IP (hors les quelques-uns avec lesquels ils interviennent) ; ce constat a également été porté par les IP (voir partie précédente).

Ainsi, l'analyse des entretiens révèle davantage des « bricolages » (terme employé à plusieurs reprises dans les entretiens) et des expériences locales pour tenir cette fonction de RP. Des difficultés et questionnements ont été mis en discussion, qui constituent autant de pistes d'amélioration. Nous plaçons en fin de cette section l'évolution de la pratique professionnelle des RP (selon le cadre théorique de l'analyse des pratiques professionnelles de Blin, 1977).

Nous structurons cette section de la manière suivante :

- Les enjeux de la fonction de RP,
- Les rôles de RP,
- L'accompagnement par la chefferie régionale,
- Un ancrage encore fragile

Section 1. Les enjeux de la fonction de RP

La rencontre avec le réel, à savoir la mise en œuvre de la fonction de RP, révèle combien celle-ci soulève de véritables enjeux d'une innovation sociale. Les RP sont alors confrontés à des obstacles individuels, organisationnels et paradigmatiques au sein de leur structure.

1a. Des obstacles paradigmatiques

EPoP s'articule autour de trois enjeux paradigmatiques forts : l'auto-détermination, les savoirs expérientiels, la société inclusive, dont nous savons tous combien la transformation est un long processus. Si tous y adhèrent, ils en questionnent légitimement combien leur fonction de RP peut s'y loger.

Une part importante des entretiens a porté sur la notion de savoirs expérientiels des PSH / IP : de quoi parle-t-on ? Les RP ont peu à peu élaboré leur compréhension de cette notion, mais qui reste fragile, dès lors qu'ils doivent la partager avec leurs équipes, ou se confronter à leurs recours pour imaginer des actions. De plus, le recours aux savoirs expérientiels s'inscrit dans un changement paradigmatique de la place des personnes handicapées et de leur accompagnement et entraîne des transformations systématiques et profondes, notamment au niveau des pratiques des professionnels de l'accompagnement.

C'est tout d'abord par « différence » avec le savoir des professionnels que les RP avancent. Ainsi, un RP raconte un jeu de rôle lors d'une formation qui a consisté à se mettre à la place d'un IP et de faire de la pair-aidance : *« en tant que professionnelle j'étais incapable d'être dans une posture de pair-aidante. Je suis formatée. J'essaie de trouver tout de suite des solutions »*. Un professionnel ne peut pas remplacer cette parole ; il peut expliquer des parcours, des procédures, des projets.... Mais il ne pourra pas transmettre une expérience. Il n'aura pas de crédibilité. Et il n'aura pas la même écoute. Or pourtant, c'est encore dans beaucoup d'instances et de lieux, que la seule parole des professionnels est écoutée et fait référence. D'ailleurs, ce sont eux qui très fréquemment sont en charge de la rédaction de compte-rendu de réunions, naturellement emprunts du vocabulaire de ces derniers.

De même, accompagner un IP à faire de l'intervention-pair ne consiste pas en du tutorat ; ainsi, dans un ESAT, un RP témoigne : *« ils ont associé pair-aidance et tutorat. Effectivement il y a déjà du tutorat : transmission de savoir-faire professionnels... Beaucoup de temps et de pédagogie pour identifier ce qu'est le savoir expérientiel, et faire le distinguo »*.

C'est donc par le vécu des IP que le RP appréhende cette notion de savoirs expérientiels : *« ce sont eux qui sont experts de leur vie »*. Sur certaines missions, les IP peuvent témoigner sur leur ressenti. Ils donnent espoir, ils redonnent confiance aux PSH. Mais pour les RP, il est difficile de *« comptabiliser »* et mettre en lumière le rôle qui a été joué ; c'est cet aspect humain, relationnel, qu'il leur est difficile de valoriser.

Enfin, la question est celle du partage des savoirs expérientiels : « *tu existes, tu as des capacités, des compétences, j'aimerais bien que tu me les partages* ». Avec ces témoignages, les PSH peuvent comprendre plus facilement car ils vivent des expériences similaires. Mais ceci suppose un accompagnement, souvent long, pour soutenir l'IP à parler de manière juste et pertinente de son expérience ; ce que nous expliquerons par la suite, quand nous aborderons les rôles des RP.

Finalement, les RP sont souvent confrontés de la part de leurs collègues à une méconnaissance sur les savoirs expérientiels. Ce sujet peut faire l'objet d'incompréhensions, de confusions, de représentations erronées : « *comment donner envie aux collègues alors qu'ils disent : on le fait déjà ! ?* » ; « *je dois lutter contre le 'nous on sait faire'* ».

1b. Des obstacles organisationnels

Les RP interviennent au sein de leur institution, ils travaillent avec des équipes. Cet environnement de travail joue un rôle clé dans leur mission ; et il n'est pas toujours facilitant.

D'autres priorités organisationnelles

Dans le cadre de la transformation de l'offre médico-sociale (transition inclusive), les structures sont soumises à de nombreuses injonctions et peuvent avoir d'autres priorités que la démarche EPoP. Les ESAT par exemple ont des chantiers prioritaires relatifs à la transformation en ESAT de transition. Certes EPoP fait partie « de la commande publique » mais peut toutefois rester un sous-objectif.

D'autres grands changements dans la vie d'une structure, comme des restructurations, fusions, des déménagements viennent rendre le projet EPoP, à certaines périodes de vie des structures, encore moins prioritaire.

L'intégration récente d'un volet pair aideance dans les Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) devrait être un levier efficace pour faire évoluer la situation.

Direction et équipes

Le rôle de la direction est très souvent cité. La direction doit être convaincue et porter le projet. Toutefois, pour les raisons citées ci-dessus, et même si la direction adhère pleinement à la démarche, elle n'est souvent pas en mesure de la décliner, dans les faits, comme un objectif prioritaire.

De ces deux premiers obstacles découlent : un manque de temps formellement dédié à la fonction de RP, voire (assez souvent) une fonction qui ne trouve pas de place dans un organigramme, ou la fiche de poste d'un professionnel : « *notre rôle n'est pas simple, on n'a pas de temps dédié. Une collègue avait bien investi le rôle de RP, c'était dans sa fiche de poste ; mais elle est partie et personne n'a vraiment repris son poste* » ; « *l'association porte la dynamique d'auto-détermination ; mais pas encore de vrais moyens, de temps...* ».

Ce manque de temps empêche les RP de se rapprocher davantage des chefferies régionales pour les aider à recourir aux savoirs expérientiels des IP, ou de se rapprocher d'autres RP pour échanger sur leur fonction.

La mobilisation des équipes

Cette mobilisation est également un sujet de préoccupation. Les RP sont alors confrontés à des professionnels, des environnements qui ne sont pas encore dans cette dynamique. Une incompréhension s'installe alors et il est alors difficile d'avancer. Des RP parlent même de « réticence » ou de « blocage ». Ce changement de pratiques peut être mal perçu, mal compris et mal vécu, il crée un grand « chamboulement ». Des inquiétudes peuvent survenir au sein des équipes. Par exemple, les professionnels peuvent craindre que l'IP va remplacer les professionnels du médicosocial. Le RP doit dans ce contexte mener un travail important pour rassurer ses équipes.

Ainsi les RP se disent en difficulté pour expliciter EPoP car il ne s'agit pas uniquement d'un nouveau dispositif qui vient s'inscrire dans un paysage déjà bien établi. Il faut au contraire s'attaquer à un changement profond de regard sur le handicap.

Ces difficultés sont renforcées par la rotation du personnel au sein des structures. Un professionnel a pu s'intéresser et s'investir dans la démarche. S'il quitte ses fonctions, sa connaissance et la dynamique disparaissent et le projet a du mal à perdurer au sein de l'organisation. En effet, le projet semble souvent porté principalement par une personne. Ceci tend à montrer que le projet n'est pas encore ancré au niveau des organisations.

Section 2. Les rôles du RP

Le rapport précédent a permis de faire émerger 2 typologies du rôle des RP dans le recours aux savoirs expérientiels :

- Un rôle auprès des structures pour favoriser la demande de recours aux savoirs expérientiels
- Un rôle dans la mise en relation entre les demandes formulées par les structures et les IP ; ici le RP aide ou accompagne la réalisation des interventions des IP.

Cette troisième évaluation confirme et affine ces 2 rôles et fait clairement apparaître un troisième rôle, qui s'intègre également dans la logique de l'offre et de la demande relative au recours aux savoirs expérientiels : accompagner les IP à devenir IP. Ces 3 rôles sont illustrés ci-dessous, à partir des données recueillies lors des entretiens.

Il est précisé que les trois configurations dans l'endossement de la fonction de RP ne sont pas exclusives. Un même RP peut tenir l'un ou les deux autres rôles, dépendant des besoins d'accompagnement d'un IP, ou dépendant de la maturité de la structure (ou des équipes immédiates) à s'engager dans EPoP.

Nous explorons ces trois rôles, puis analysons comment ils transforment le professionnel qui se met au service d'EPoP, et de l'accompagnement des IP.

2a. Le RP pour mobiliser sa structure / les équipes à recourir aux savoirs expérientiels des IP

Le RP a ici un rôle essentiellement de communication et de mobilisation de sa structure ou de ses équipes pour s'engager dans EPoP. Ce travail est généralement épaulé par les structures :

- Donner de la visibilité sur le périmètre d'intervention de l'IP, le fonctionnement, l'articulation de l'IP avec les professionnels ;
- Jouer le rôle de référent méthodologique sur le recours aux savoirs expérientiels, auprès d'autres collègues.
Par exemple, dans le champ de la surdité, comment mettre en place et accompagner un groupe d'entraide mutuelle.
- Communiquer sur le recours aux savoirs expérientiels auprès des partenaires de l'organisation ;
- Formaliser des partenariats avec des associations de personnes concernées et favoriser la participation des personnes accompagnées par les structures aux propositions de ces associations, ancrées dans les savoirs expérientiels.

Citons ici trois exemples d'initiatives originales :

1° exemple. Un RP anime au sein de la structure (faible taille) une communauté de pratiques entre IP (accompagnés dans cette structure en réseau) et professionnels pour favoriser l'appropriation des principes d'EPoP, encourager l'interconnaissance, et travailler sur des thématiques (telles que l'auto-détermination).

2° exemple. Un RP a mis en place des groupes de travail sur chaque site de sa structure régionale, réunissant des professionnels et des PSH que sa structure accompagne, pour s'approprier le recours aux savoirs expérientiels. Une Gazette avait été auparavant réalisé, pour présenter la démarche EPoP. L'enjeu est de maintenir la mobilisation des PSH : *« je les réunis tous les trois mois, c'est un gros co-pilotage pour ne pas perdre les [PSH qu'on accompagne] »*.

3° exemple. Un RP a mis en place une collaboration avec une association de personnes concernées qui organise des temps d'échange, de rencontre, de partage

entre personnes pour favoriser la participation des personnes accompagnées par la structure à ces animations.

Mais ce qui est ici remarquable et nécessaire, c'est l'investissement préalable important pour faire connaître et expliquer EPoP.

2b. Le RP accompagnant la réalisation des interventions des IP

Lorsque le RP a identifié des besoins en termes de savoirs expérientiels sur certaines missions, il peut alors être amené à solliciter des IP pour intervenir sur le projet. Il s'agit alors d'une mise en relation entre l'offre (IP) et la demande (structures, organisations...).

Plusieurs cas de figures ont été identifiés :

1° cas. L'IP vient à la rencontre du RP, de sa propre initiative, ou accompagné par la chefferie régionale.

C'est semble-t-il, le cas le plus fréquent, largement soutenu par la chefferie régionale.

Ici l'IP crée ou révèle un besoin d'intervention au sein des structures. Une condition importante est que cette structure, via le RP, aura déjà acquis une maturité à vouloir s'engager dans EPoP. Dans le cas contraire, nous retrouvons le rôle essentiel de la chefferie à faire éclore un projet et à le travailler avec le RP et l'IP, voire auprès d'une direction (générale / régionale).

Quand le projet est perçu comme trop novateur (dans un environnement insuffisamment préparé), et/ou reposant sur la mobilisation de plusieurs partenaires (qui n'auront pas nécessairement le même niveau de maturité), le risque est celui de son échec. Un exemple est tiré du souhait d'un IP de promouvoir le don du sang accessible pour les personnes aveugles / malvoyantes. C'est un projet très novateur en France ⁽⁵⁾. Un travail important a été mené avec la chefferie régionale pour identifier des lieux d'expérimentation mobiliser des professionnels, expliquer les difficultés et solutions pour ces personnes qui, en dépit de leur handicap, veulent donner leur sang. Finalement, il y a eu beaucoup d'investissement pour seulement trois PSH qui sont venus donner leur sang, en raison d'un manque de communication et d'un faible investissement de certains professionnels. Ce fut tout à la fois une source de satisfaction pour l'IP qui a pu monter un projet qui lui a tenu à cœur, mais une source de grande déception, et de démobilisation. Dans de telles situations, la présence de la chefferie est importante pour soutenir l'IP.

2° cas. Le RP souhaite accompagner ses équipes dans un projet adossé sur le recours aux savoirs expérientiels, et fait des démarches pour identifier l'IP pertinent. C'est semble-t-il, le cas le moins fréquent.

⁵ Voir [Témoignage don du sang 16 06 2023 \(youtube.com\)](https://www.youtube.com/watch?v=16_06_2023), ou via le site d'EPoP : [Les savoirs expérientiels - EPoP \(epop-project.fr\)](https://www.epop-project.fr)

L'annuaire des IP (actualisé en HdF, en cours de réalisation en NA) semble être l'outil adéquat. Pourtant, les entretiens mettent en lumière qu'il est peu connu, ou peu utilisé. Un RP déclare : *« l'annuaire est un bon outil ; mais c'est encore la chefferie qui nous aide à identifier les IP qu'on peut faire intervenir »*.

Cet annuaire est mis en ligne depuis janvier 2024 sur le site national EPoP et devrait contribuer à faire évoluer la situation.

Cet outil est très détaillé, présentant les compétences et expertises des IP, les publics auprès desquels ils interviennent, les interventions déjà réalisées, ainsi que les modalités d'intervention (prestation, bénévolat). Pourtant, rien ne semble remplacer la relation personnalisée avec des IP, qui permettent de co-construire ensemble des activités et avant tout, de bien se comprendre. Mais les occasions de rencontre ne sont pas faciles à organiser. Et alors que les chefferies régionales organisent des réunions de travail, les RP n'y sont pas toujours présents (manque de temps, principalement). Ce qui semble fonctionner est l'accompagnement individualisé et personnalisé de la chefferie vers les structures.

3° cas. L'IP est une personne accompagnée par la structure.

Cette situation correspond aux exemples mentionnés dans la section précédente.

Si cette situation semble « naturelle », elle rencontre pourtant de nombreuses difficultés, et en particulier :

- Le RP peut se heurter à un IP désireux d'acquérir davantage d'autonomie, et vouloir faire seul : *« il y a des IP qui disent : je veux faire seul ! Comment répondre à cela et comment les embarquer dans [des groupes de travail] ? »*.
- Le RP peut se heurter à la difficulté à identifier l'IP avec lequel des projets seraient développés.

Dans le cas des structures médico-sociales, le questionnement de l'identification des IP revient dans plusieurs entretiens. Est-ce au RP d'identifier les IP qui semblent correspondre au profil ? Sur quels critères ? Ou l'information doit-elle être transmise de façon transparente à l'ensemble des PSH ?

Dans la configuration où un binôme IP/RP existe au sein d'une structure, la question de la place de l'IP vis-à-vis du RP peut se poser : comment éviter une « relation de pouvoir » ? Et notamment quand l'IP est recruté par la structure, la question devient de savoir qui serait son responsable hiérarchique. Le risque est alors pour le RP de ne pas laisser de place à la PSH comme IP, de ne pas laisser une liberté de prise de parole, voire de reformuler ses propos. En regard, le risque pour l'IP est de ne pas oser prendre sa place d'IP.

Dans le cas où l'IP devient un professionnel, comment va-t-il s'inscrire dans le fonctionnement administratif du médico-social dans lequel il faut « rendre compte »

de façon quantitative du travail réalisé ? Nous avons déjà évoqué ce point dans la section 1, quand nous avons évoqué ce que pourrait signifier pour un IP « devenir professionnel ». Nous savons que la nature de l'intervention de l'IP peut être difficilement mesurable : sur certaines missions, il peut intervenir dans des temps informels ; sur d'autres missions, l'impact de son intervention, en exposant son vécu et son parcours, sur des publics handicapés, ou des professionnels pour les inciter à s'engager dans le recours aux savoirs expérientiels, n'est jamais immédiat.

Dans le cas où un IP accompagne des PSH, dans une relation d'aide, comment et dans quelle mesure le RP doit intervenir auprès de l'IP pour éviter quelques emprises (dans la relation IP/PSH) ou des mises à l'épreuve déstabilisatrices de l'IP ? Les professionnels du médico-social sont formés à la régulation, notamment à travers des groupes d'analyse des pratiques. Qu'en est-il pour les IP ? N'est-ce alors pas une évolution à envisager dans la fonction d'IP, notamment pour ceux désireux de devenir IP-pair, comme nous l'avons mentionné dans la section 1.

Certains RP relèvent une suspicion sur l'IP : « *s'il ne faisait pas bien son travail ?* ». Or cette question est valable pour tout professionnel. Nous pensons que cette crainte est liée à la présomption d'incompétence des PSH qui peut encore exister.

Dans tous les cas, cette sollicitation des IP est une étape qui peut paraître délicate au RP qui ne sait pas forcément comment s'y prendre. Une première expérience permettra d'ajuster la façon de solliciter l'IP.

Nous approfondissons cette question importante dans le troisième rôle du RP que nous avons repéré : accompagner les IP à devenir IP.

2c. Le RP accompagnant l'IP à devenir IP

Ce troisième rôle est celui du « binôme RP – IP ». Il se décline en trois activités :

- 1° activité. Construire avec l'IP la mise en œuvre de son projet professionnel

« *Je nous vois comme des facilitateurs, des « metteurs à l'étrier », « comme des tremplins* ». Il s'agit alors pour le RP de soutenir les IP dans leurs démarches :

- Accompagnement d'un IP dans sa recherche d'emploi, vers un habitat inclusif, pour bénéficier de moyens d'accessibilité dans les transports en commun, pour intervenir comme co-formateur dans une formation sur l'autisme. Dans une situation rencontrée, un RP et l'IP ont coconstruit un projet et argumenté auprès de la direction de la structure pour créer un poste d'IP rémunéré au sein de l'association sur différentes missions.
- Le RP peut accompagner l'IP à s'outiller en termes de compétences requises pour son projet professionnel. Un bilan de compétences peut

être mené et des formations identifiées et proposées. La formation de prise de parole en public semble très souvent mobilisée.

- Le RP peut identifier des opportunités pour que l'IP puisse tester si telle ou telle activité lui plairait (ex : aller assister à une sensibilisation). Ainsi, une IP a souhaité faire un stage d'IP au sein d'une structure ; dans cette situation, développer une offre de stages pourrait faire partie des missions des RP.

- **2° activité. Accompagner l'IP dans sa posture**

Il s'agit ici de clarifier avec l'IP ce qu'il a le droit de faire, de ne pas faire, en tant qu'IP. Le RP joue un rôle de « *régulation* » auprès de l'IP : « *entendre ses difficultés et l'aider à ajuster pour avoir une juste posture* ».

Là le RP est en demande de mieux cerner ce rôle, nouveau pour lui, par rapport à sa fonction d'accompagnement, voire ses missions classiques dans une structure, en tant que travailleur social (ou ancien travailleur social) ; car il n'est « *ni dans l'accompagnement, ni dans l'assistanat* ».

- **3° activité. Un travail d'explicitation**

Ce travail est celui de mise en récit du parcours ou du projet de l'IP. Les IP peuvent ne pas disposer du vocabulaire nécessaire, ne pas avoir l'habitude d'expliquer leur parcours, de le conscientiser : « *des PSH formées et qui savent témoigner. On a eu avant des expériences malheureuses : des PSH trop critiques et pas dans la construction ou dans l'échange* ».

Cette étape est essentielle à deux niveaux :

- D'une part pour l'IP lui-même : cela lui permet de nommer les choses, de réaliser ses compétences, d'augmenter son estime de soi, de prendre confiance en soi.
- D'autre part pour faire son travail de partage ; l'IP a besoin de ce temps d'explicitation pour être en mesure de prendre du recul sur son parcours. En particulier, il est parfois compliqué pour un IP d'expliquer son parcours sans colère ou sans revendication. Un travail de mise en mots peut être nécessaire.

Nous mettons en parallèle ce travail avec celui de réalisation des fiches annuaires qui a été une étape essentielle dans la construction de l'IP, comme nous l'avons déjà mentionné. Plus généralement, ce sont là des temps parfois « invisibles » mais essentiels pour soutenir la fonction d'IP. Quand ce soutien à l'explicitation est réalisé par le RP, nous estimons également qu'elle aide ce dernier à se construire comme tel : « *ce sont des personnes qu'on accompagne et qui nous accompagnent aussi* » (pour rappel).

Il en découle quelques éléments clés de la posture du RP à tenir cette troisième activité d'accompagnement de la PSH à devenir IP : le RP doit faire confiance à l'IP,

ne pas entraver les conditions de son autodétermination ; il doit au contraire saisir toutes les opportunités qui se présentent pour en faire des situations apprenantes. Tout doit être prétexte pour que l'IP développe ses compétences liées à l'autodétermination.

Il est par ailleurs important de noter qu'il existe une diversité infinie de situations et de besoins. Le RP doit se mettre au service des demandes de l'IP. Certains IP ne souhaitent pas être accompagnés par un RP. D'autres font cette demande. La demande et les besoins des IP peuvent également évoluer dans le temps. Il peut y avoir un premier temps de mise en confiance de l'IP, d'explicitation du rôle de l'IP. Dans un second temps, lorsque l'IP a mûri et investi son rôle, il devient « initiateur de projets ». Il peut alors venir solliciter le RP pour l'aider à formaliser son projet.

2d. Le changement de posture du professionnel RP

Le fait de travailler auprès d'IP induit et /ou renforce un changement radical de posture des RP.

Les interactions des RP avec les IP sont très riches pour les RP. Cela ouvre leurs perspectives, leur apporte un autre regard. Certains se disent étonnés et impressionnés en découvrant la vie des IP et leur parcours : « *incroyable de voir toutes les situations de handicap et toutes les bonnes idées pour améliorer sa qualité de vie et diffuser les informations* » ; « *je suis toujours étonné de voir tout ce qu'un IP fait et a fait dans sa vie* ». Un RP parle de « *leçon de vie* ».

En ce sens, les journées communes IP – RP lors de la formation ont été révélatrices. Sur certains sujets les professionnels découvrent des nouvelles façons de voir. Cela les amène à se décentrer de leur travail au quotidien et cela leur permet d'être au plus proche des besoins réels des personnes. Il semble que ce changement de regard incite et contribue à transformer la pratique des professionnels vers plus de respect de l'autodétermination de la personne, la laisser responsable de ses choix, de ses demandes : partir des envies des IP, de leurs capacités pour venir en fonction de leurs demandes apporter des réponses, tout en étant en posture d'écoute et de respect, et sans intervenir sur leurs choix. A travers EPoP, les professionnels découvrent que les PSH sont bien expertes de leur vie.

Mais ces transformations sont lentes, et nécessitent ce travail constant, prudentiel, attentif, non intrusif que nous avons déjà mentionné, tant il est un pilier essentiel d'EPoP (qu'il soit mené par un RP ou par la chefferie régionale) : « *les IP commencent à réclamer [pour faire des interventions], à demander du soutien ; ils parlent même de devenir auto-entrepreneur, ou d'être bénévole. Mais c'est le résultat d'une année de prise de conscience, de soutien* ».

La problématique de la protection versus l'autonomie revient fréquemment dans les entretiens. Le mot « oser » se retrouver dans plusieurs verbatims d'IP et de RP. Grâce à EPoP, les RP découvrent que les IP sont capables, ont des idées, mènent à bien

leur projet, quand on leur laisse l'espace nécessaire à l'expression de leurs aspirations puis quand on les accompagne à la réalisation de leur projet, en réponse à leur demande. C'est comme si EPoP engendrait ou confortait chez les RP une attitude en ligne avec le nouveau paradigme et la ferme volonté de redonner le pouvoir d'agir aux mains des IP.

Section 3. Le rôle des chefferies régionales

3a. Soutenir et animer un réseau

Le RP est confronté à de nombreuses difficultés dans sa capacité à convaincre, sachant que la démarche implique des transformations profondes, que la démarche n'est pas toujours la priorité de son institution et qu'il peut se retrouver seul dans cette démarche.

Le RP a donc besoin d'un lieu relais où se ressourcer, trouver des éléments de réponse, partager ses interrogations. L'accompagnement de la chefferie régionale est de première importance pour maintenir la dynamique et l'émulation des RP.

Tout comme pour les IP, les chefferies accompagnent les RP selon deux modalités :

- Des rencontres individuelles, nombreuses auprès de certaines structures, pour accompagner un RP dans son souhait de recourir aux savoirs expérientiels. Ce temps est variable selon les RP, mais peut être très important, y compris pour répondre à des demandes variées de mise en place de contrat de prestation ou pour organiser un planning d'intervention d'une IP, par exemple : *« à la demande d'un RP en ESAT, nous avons dû rédiger pour lui le contrat d'intervention. Ce n'est pas forcément notre mission, mais on aide parce qu'on a envie que cela se fasse »*, a déclaré une chefferie régionale. D'autres motifs d'accompagnement sont (exemple) : projet d'ouverture d'un habitat inclusif, mise en relation avec des IP, aide à la définition du poste de RP, intervention de la chefferie pour sensibiliser des équipes au recours aux savoirs expérientiels. Une des limites est la difficulté pour la chefferie de ne pas toujours pouvoir rencontrer une direction générale / régionale pour soutenir le projet du RP.
- Des réunions collectives qui sont une ressource précieuse pour les RP. Ces temps collaboratifs permettent de maintenir la dynamique, redonner du souffle, de se retrouver dans un cercle où EPoP est la priorité et la préoccupation de tous, de reprendre de l'énergie, de partager des expériences, des questionnements, d'échanger des pratiques, de prendre des idées.

Le fait que la démarche EPoP ne soit pas encore pleinement ancrée et en particulier la fonction du RP, renforce la nécessité de ce réseau qui va participer à cet ancrage.

L'importance de ces réunions, en commun avec les IP, a aussi déjà été mentionnée pour permettre au RP de « comprendre » les problématiques des IP, ouvrir leur regard et se laisser surprendre, étonner, impressionner par les capacités, l'inventivité, l'énergie des IP, leurs ambitions, et par la façon dont ils mènent leur parcours et développent des projets.

C'est aussi l'occasion d'identifier d'éventuels IP qui pourraient venir témoigner au sein de la structure pour donner une meilleure visibilité sur ce que peut être le recours au savoirs expérientiels quand il est mis en place et qu'il fonctionne. Cela permet aussi d'identifier des IP dans le cadre d'une demande de recours aux savoirs expérientiels.

Dans les cinq territoires ou départements d'expérimentation, la mobilisation des RP est assez hétérogène.

D'ailleurs les chefferies ont moins réuni les deux comités de territoires car, dans le temps, « *cela faisait moins sens* ». Ils ont été très utiles pour le lancement d'EPoP. De plus ces réunions, qui rassemblaient beaucoup de monde, devenaient peu accessibles pour les IP, qui avaient du mal à prendre la parole, ou à se sentir à l'aise. La chefferie envisage d'autres modalités d'animation pour présenter ce que font les structures et les IP, selon un format, par exemple, de journée ou de demi-journée thématique. Il s'avère aussi que réunir les partenaires de ces comités en territoire sera lourd dans la perspective de la massification d'EPoP. Reste alors l'intérêt du comité régional de pilotage ; ainsi que des réunions / ateliers thématiques ou autour de projets collectifs, tels que l'organisation de colloques régionaux (en avril 2024 en HDF, en juin suivant en NA), ou sur le guide national juridique.

Il en découle qu'il est difficile pour les chefferies d'animer véritablement le réseau des RP, ceux-ci étant peu disponibles, ou changeant de postes. Des outils et ressources peuvent venir combler cette difficulté, comme nous l'évoquons dans le point suivant.

3b. Des outils et ressources

Peu d'outils et de ressources spécifiquement dédiés aux RP, pour trouver (inventer) leur propre posture, ont été cités dans les entretiens. Ils suggèrent donc :

- Pouvoir disposer d'un annuaire des RP en région.
Rappelons qu'il est constant dans les entretiens que les RP disent ne pas tous se connaître ; sentiment partagé par les IP qui déclarent ne pas réellement savoir qui sont les RP.
Cet annuaire devra prendre un format particulier, pour en faciliter son actualisation fréquente (en raison des changements de poste des professionnels).
- Pouvoir disposer de fiches – exemples d'actions déjà menées.

Les RP manquent d'exemples concrets, de « matière », qui s'appliquent à leur contexte, à présenter : *« ça manque de circulation des initiatives déjà menées »*.

Tous les RP indiquent qu'ils souhaiteraient disposer d'exemples inspirants pour communiquer et de supports, conçus avec les IP. Cela viendrait soutenir les RP dans leur rôle, donner une réalité concrète à voir et donner vie à la démarche.

C'est aussi un rôle qui peut être joué par la chefferie régionale. Elle peut relayer des exemples concrets, qui marchent. Comme l'expriment plusieurs RP, un discours extérieur (celui des chefferies régionales, ou d'autres institutions) est parfois plus crédible et vient en tous cas renforcer un discours porté de l'intérieur.

L'initiative de la chefferie régionale NA de monter un documentaire EPoP composé de témoignages d'IP et RP va dans ce sens. Ce documentaire devrait être disponible prochainement.

- Pouvoir « apprécier » l'impact.
Les RP ont besoin de démontrer, d'apporter des faisceaux d'arguments que le recours aux savoirs expérientiels apporte une plus-value.
- Disposer de fiches de postes RP.
Bien entendu, il n'est pas question de réduire la diversité des modes d'engagement des RP, qui en fait la richesse, et tel que nous l'avons exposé au point 2B. Cependant, des exemples, étayés par les facteurs facilitants, les points d'alerte ou d'attention, seraient utiles.
- Certains RP vont plus loin et indiquent qu'il faudrait une preuve de l'efficacité d'EPoP sur les personnes concernées afin d'argumenter sur les bénéfices de la pair-aidance.

Section 4. Un ancrage encore fragile

4a. Les éléments en faveur de l'ancrage d'EPoP

Au terme des trois années, nous avons mis en évidence les éléments qui démontrent qu'EPoP a trouvé un vrai public de RP et de professionnels, et qu'ils agissent en faveur du recours aux savoirs expérientiels dans des projets et autres activités.

Le public direct est celui des IP (formés, et pour certains non formés, car mobilisés par la suite) engagés dans la démarche. Ce sont des personnes adultes, d'âge varié.

Nous avons aussi recueilli le témoignage de RP qui mobilisent des jeunes enfants handicapés dans cette dynamique. Certes, *« ils sont jeunes, ou adolescents en période de grande fragilité, on ne peut pas leur expliquer EPoP [dans toute sa complexité, à savoir : son organisation, le rôle de la chefferie, des différents comités]. »*

Mais on sent bien qu'ils veulent aller dans cette dynamique », quand l'association les a mis en relation avec Kiabi et Jeux & Sociétés pour donner leur avis sur des vêtements ou des jeux.

Nous relevons les éléments importants de cet ancrage :

- Les RP se disent fort attachés à la démarche EPoP. Elle transforme le regard sur les PSH et leurs savoirs issus du vécu, elle transforme aussi le professionnel : *« on fait moins 'à la place de' » ; « on part de leur vécu pour travailler l'autonomie »* des PSH qu'on accompagne ; *« je ne veux pas revenir en arrière »*. Ainsi : *« ils [les IP] nous apportent beaucoup ; ils nous donnent une leçon de vie pour nous professionnels »*.
- L'attention portée par la chefferie à un accompagnement respectueux (car constant, à la demande, individualisé...) des IP.
- Tout cela se révélant dans la large palette des projets, activités et initiatives menées avec et grâce aux IP.

Ces éléments sont des preuves d'une certaine irréversibilité dans ce qu'EPoP aura permis et apporté.

4b. Un ancrage encore fragile

Mais c'est un ancrage encore fragile, un RP déclarant même *« tout reste encore à construire »*.

Le terme de « bricolage » a été utilisé à plusieurs reprises. Chaque RP, ou binôme RP/IP, doit trouver, dans sa situation, son contexte, la forme sous laquelle le recours aux savoirs expérientiels émerge. Ils explorent en faisant des essais, en ajustant, en affinant. Les RP expriment ne pas savoir encore ce qu'il faut faire. Les projets au sein des structures ne sont pas encore formalisés. Les rôles des RP ne sont pas prédéfinis mais se construisent dans l'action.

Section 5. Et après ? (massification et essaimage)

Nous proposons quelques points d'attention en vue de la massification et de l'essaimage d'EPoP en région. Quoique sera le format, l'organisation et la gouvernance d'un possible « Centre ressources », ils doivent aider à en orienter la mise en place et le fonctionnement :

- A l'instar des IP, la fonction de RP n'est pas naturelle. Elle nécessite un apprentissage qui doit être étayé par :

- Une clarification quant à la manière d'endosser les trois fonctions (non exclusives, et pouvant être changeantes dans le temps),
 - Des échanges de pratiques, d'expériences et d'exemples d'interventions nourris par le vécu des IP,
 - Un soutien clair par la direction générale / régionale de la structure du RP, avec du temps dégagé, et une inscription dans la fiche de poste du professionnel,
 - Un accompagnement par la chefferie. Si des temps collectifs de travail et d'échanges seront à stabiliser, ils ne remplaceront jamais tout à fait les temps informels, souvent invisibles, très variables dans leur objet (car à la demande), d'accompagnement et de soutien dans la fonction par une « chefferie » régionale. Cette chefferie (ou toute autre autorité) doit rester le garant du respect des principes et des valeurs d'EPoP.
- Soutenir le recrutement de nouveaux RP et leur visibilité (annuaire par ex.).
Pour faciliter la compréhension de cette fonction qui reste complexe (car très contextualisée au propre parcours professionnel du RP, et à sa structure), on peut imaginer un recrutement par les pairs-professionnels (sorte de parrainage).
On peut aussi suggérer l'intérêt à recruter plusieurs RP dans une même structure. A contrario, quand le RP est seul, on perçoit bien la difficulté qu'il a à faire des « émules » dans sa propre structure.
 - Moins qu'une formation (telle qu'elle a eu lieu au démarrage de l'expérimentation, et qui reste un sujet de discussion), c'est un temps formel posant les fondamentaux et les valeurs associées d'EPoP qui doit rester un point de passage obligé pour entrer dans la fonction.
On suggère que les directions générales / régionales des structures soient participantes à un temps collectif durant cette formation.
 - Constituer une base de fiches de retours d'expérience pour « donner des idées », et faciliter les échanges de pratiques. On pourrait imaginer une animation en atelier thématique en format court ; si cela est demandé par les RP, il reste la question de leur surcharge de travail et de disponibilité.
 -
 - Développer des supports sur EPoP destinés au grand public, à l'instar du documentaire portant sur des IP et RP en NA

Pour soutenir cette massification (ou essaimage, en enrôlant de nouvelles structures), une solution pourrait être la fonction de RP-pair, ou des formateurs de RP, rémunérés, par le national ou le régional.

Evolution de la pratique des RP (selon le cadre de l'analyse des pratiques professionnelles)

Activités	Rapport 1	Rapports 2 et 3
Comment exercer la fonction de RP	Son rôle est essentiel : en vigilance, en motivation, un regard constant, pour irriguer toute une équipe / un établissement	Pratique délicate Mobiliser les équipes est difficile, par manque de temps, manque de soutien d'une direction, face à des professionnels disant « on le fait déjà ».
	Le RP doit adapter sa posture et son accompagnement à l'IP et à la situation	Pratique confirmée Et d'autant plus nécessaire (et délicate) quand la mise en œuvre de projets IP se heurte aux difficultés de tout projet.
	Les IP n'ont pas été habitués à prendre la parole ; leur donner plus de confiance dans leur rôle.	Pratique renforcée Le RP joue aussi un rôle de révélateur et de conscientisation des savoirs et du parcours de l'IP.
Quoi faire	Le RP transforme l'environnement, l'encapacite.	Pratique fragile Le RP manque de temps, de reconnaissance, d'outils pratiques, de compréhension de sa posture.
	Dépend de la typologie de l'IP et notamment autonomie de vie : diversité des activités IP et RP selon les situations : "c'est important de le pointer"	Pratique renforcée Trois configurations (complémentaires) d'intervention des RP ont été identifiées, qui dépendent, notamment, du souhait de l'IP et de son besoin d'accompagnement. Quand l'élaboration de projets est en œuvre, c'est un temps long qui est nécessaire pour bien comprendre l'IP.

Doutes sur l'exercice de la fonction	Comment diffuser au sein d'une structure auprès des collègues ? Comment préparer un environnement favorable à ses missions en interne (soutien de la hiérarchie, formation des managers de proximité pour qu'ils en maîtrisent les enjeux, sensibilisation des équipes ...) ? Difficile pour les opérationnels de changer de culture de travail. Trop dans le quotidien.	Solutions envisagées Le doute est persistant et des pistes sont proposées : former plusieurs RP dans une même structure (<i>faire masse</i>), mobiliser la direction générale / régionale, notamment grâce au soutien de la chefferie, capitaliser sur les interventions et faire circuler des exemples pour montrer concrètement les bénéfices du recours aux savoirs expérientiels.
	Comment informer les IP de l'existence de cette fonction sans induire leur décision ?	Solution testée Notamment avec l'aide de la chefferie qui apporte sa connaissance fine de l'IP, ce qu'il peut entendre et peut faire.
	Comment impulser un projet de pair aideance auprès d'un IP sans l'imposer ?	
	Y a-t-il plus d'IP au sein de structures ayant des RP ? La posture est-elle plus aisée à adopter ?	Doute persistant La configuration du binôme est relativement rare. Mais elle pose question à certains RP qui craignent un effet de domination entre l'IP – personne accompagnée par la structure et le RP – professionnel de son accompagnement / prise en charge.
	« Je me demande comment accompagner les bénéficiaires vers de l'intervention-pair »	Doute levé et solution envisagée Si les RP n'ont pas de « recettes types » à proposer, ils savent que c'est un long processus, délicat, individualisé, et qui prend du temps. Le soutien de la chefferie est important. Une suggestion est, en complément, de combiner le soutien proposé par le RP par un accompagnement par un IP-pair (ou référent des IP). Une solution évoquée est celle du référent des RP, ou de formateurs des RP.

Représentations	Rapport 1	Rapports 2 et 3
Sur la fonction	Il faut trouver sa place. La position de RP peut fragiliser sa position professionnelle dans la structure	Représentation reformulée C'est moins en ces termes que le RP se représente sa fonction, que la mise en évidence d'une grande part d'activités souvent invisibles, nécessitées par l'accompagnement fin et individualisé des IP.
	« Je pense davantage à associer les IP à des projets ; convaincue qu'ils ont toute leur place » ; « Cela me permet d'améliorer ce que je fais, cela me conforte »	Représentation renforcée <i>« on croit tous à ce projet, on sait maintenant qu'on peut faire appel aux IP dans nos actions » ; « ce sont des personnes qu'on accompagne et qui nous accompagnent aussi ».</i>
	« Il faut d'abord déconstruire beaucoup de préjugés ».	Représentation réaffirmée
Sur les IP	Penser le recours comme « un moyen pour l'IP d'envisager une nouvelle voie professionnelle, ou un nouveau parcours dans sa vie »	Représentation enrichie Cette représentation est toujours présente et constitue ce qui réjouit le RP dans son engagement dans EPoP. Désormais il rajoute : <i>« ce sont des personnes qu'on accompagne et qui nous accompagnent » ; « les IP nous donnent une leçon de vie pour nous professionnels »</i>
	C'est vraiment la question de la place des PSH : comment elles sont perçues ; comme elles se perçoivent... comme une personne ayant des capacités, des savoirs ; et non pas comme ayant des déficiences : <i>« c'est plus qu'une pierre à l'édifice, c'est une clé de voute ».</i>	Représentation confirmée
	Peur du phénomène de mode (le recours aux IPA et aux savoirs expérientiels)	Représentation révisée Pour ceux engagés, il n'est plus question de revenir en arrière. EPoP trouve aussi un surcroît de légitimité avec la transformation de l'offre médico-sociale qui se met de plus en plus en place, et des discours plus fréquents sur la société plus inclusive.

		L'agir prudentiel et individualisé de la chefferie auprès des IP permet de dire à un RP que « <i>EPoP ne cherche pas à instrumentaliser le recours aux savoirs expérientiels</i> ».
Sur le binôme RP/IP	« <i>Le binôme : je le vois comme un espace pour coconstruire</i> ».	Représentation confirmée par certains et fortement nuancée par d'autres Le propos est fortement nuancé par certains RP, craignant quelques effets de domination, et antinomique avec le projet d'autonomiser l'IP. A l'inverse lorsque ce partenariat existe, il semble très riche.

Identité	Rapport 1	Rapports 2 et 3
Identité affirmée	« <i>J'ai beaucoup de respect pour ce que les IP peuvent me dire</i> ». « <i>J'ai l'impression que ma posture et compétence ont changé</i> ».	Identifié confirmée
	« <i>Cela me légitime</i> ».	Identité nuancée En raison d'une non-reconnaissance réelle de la fonction de RP dans un certain nombre de structures (pas de fiche de poste officielle, pas de temps formellement alloué...).
Identité questionnée	« <i>Je ne veux pas donner l'impression de 'profiter' des IP</i> ».	Identité questionnée levée C'est au contraire un agir prudentiel qui ressort des témoignages des RP ; et la valeur des interventions nourries du vécu des IP lève le doute.

Annexe 1. Guides d'entretien

La liste des questions ci-dessous forme un « guide » qui a orienté les entretiens, et a permis d'avoir une base commune entre les deux régions. Comme dans toute démarche qualitative d'analyse, des questions additionnelles ont été posées, pour compléter ou approfondir certaines réponses.

Guide d'entretien des IP

Trame générale

Des questions spécifiques seront posées aux IP en fonction de leurs profils, activités ou projets.

1. Comment s'organisent-ils et quelles ressources mobilisent-ils pour mettre à disposition leurs SE ?
Eléments soutenant ; éléments et ressources manquantes ; freins
2. Quelles relations et soutien des RP ?
Quelles modalités de sollicitations d'un RP (et pour quoi faire ?) ?
Evolutions souhaitées
3. Quelles relations et soutien avec la chefferie ?
Quelles modalités de sollicitations de la chefferie (et pour quoi faire ?) ?
Evolutions souhaitées
Quel rôle Chefferie versus RP ?
4. Intérêts, modalités de mise en place d'une « communauté de pratiques »
Autres modalités de renforcer le sentiment d'appartenance ?
Autres modalités pour renforcer l'entraide ?
5. Evolutions dans la fonction d'IP :
 - a. IP-relais ? (accompagnant d'autres IP : intérêts, modalités, conditions...)
Terme utilisé en HdF : parrainage ou tutorat
 - b. Soutien à la chefferie régionale ?
(Rôle d'interlocuteur privilégié par ex.)

Guide d'entretien des RP

Trame générale

Des questions spécifiques seront posées aux RP en fonction de leurs profils, activités ou projets.

1. Quelle typologie de rôle d'un RP ?

Les différentes missions : préparation d'un environnement favorable / soutien de l'IP

Selon établissement, position hiérarchique, volonté / temps pour se mobiliser

Comment peut évoluer la fonction de référent ?

Eléments facilitants et éléments limitants

Quelles autres formes de valorisation que financière (sur laquelle nous n'avons pas de compétence)

2. Rôle de la chefferie en soutien aux RP

Quelles modalités de sollicitations de la chefferie (et pour quoi faire ?) ?

Evolutions souhaitées

Quel rôle Chefferie versus RP ?

3. Quelles relations et mode de travail avec les IP ?

Quelles modalités de sollicitations d'un IP (et pour quoi faire ?) ? (en fonction de si IP ds la structure ou pas)

Quels enjeux cela soulève ? (place de l'IP, peur de le fatiguer)

Evolutions souhaitées

4. Intérêts, modalités de mise en place d'une « communauté de pratiques »

Autres modalités de renforcer le sentiment d'appartenance ?

Autres modalités pour renforcer l'entraide ?

5. Evolution dans la fonction de RP :

a. RP-relais ?

b. Soutien à la chefferie régionale ?

(Rôle d'interlocuteur privilégié par ex.)

Guide d'entretien de la chefferie régionale

Trame générale

Des entretiens plus informels durant la présence sur site, puis par la suite, ont permis d'approfondir d'autres points.

1. Evolution du rôle de la chefferie en région // département ou territoire ?
2. Le fonctionnement du » binôme régional » ?
3. Les outils : annuaire (mais comment mieux le diffuser, l'actualiser) ; autres outils (besoins de fiches concrètes illustrant le recours aux SE).
4. Le soutien de l'équipe ressource nationale.

Annexe 2. Base documentaire

- note de concertation EPoP 2^{ième} phase
- bilans de chaque région,
- divers documents : annuaires des IP (21 fiches en HDF, 8 fiches en NA),
- consultation du site national EPoP, [Connaître EPoP - EPoP \(epop-project.fr\)](http://epop-project.fr).