

Intégrer la pair-aidance dans les pratiques managériales et les dispositifs d'accompagnement



Déroulé / contenu de la formation :

Jour 1 : Comprendre la pair-aidance et ses enjeux

- Acceptions et mise en perspective éthique et des outils légaux
- Différents types de pair-aidance : entre usagers, entre professionnels, pair-accompagnant, médiateurs de santé pairs
- Le périmètre de la pair-aidance : de l'entraide à la professionnalisation du pair-aidant
- Valeurs, éthique et déploiement dans les pratiques
- Les documents de la loi 2002-2 au regard du déploiement des pratiques de pair-aidance en faveur de l'autodétermination

Enjeux et apports pour les organisations

- Retours d'expériences : vos pratiques en interne et partage d'expériences réalisées dans le champ du handicap
- Impacts sur les personnes accompagnées, les professionnels et les structures
- Risques et limites : les statuts des pairs-aidants, la place des professionnels et des pairs dans le cadre d'une collaboration autour du projet

Représentations et postures managériales face à la pair-aidance

- Identifier les freins et les leviers d'adhésion
- Auto-diagnostic des représentations professionnelles
- Travail en sous-groupes autour de situations vécues ou hypothétiques

Evaluation du module

Quizz + Auto-diagnostic + Étude de cas collective

Jour 2 : Concevoir et organiser un dispositif de pair-aidance

Les étapes de mise en oeuvre d'un projet de pair-aidance

- Analyse de besoins et diagnostic de terrain
- Co-construction du projet avec les parties prenantes
- Formalisation du cadre et des rôles
- Aspects juridiques, éthiques et institutionnels
- Statut des pairs-aidants : salariat, bénévolat, prestataires
- Confidentialité, posture, place dans l'équipe
- Charte d'engagement et cadre contractuel
- Outils de pilotage et de suivi
- Grille de suivi, indicateurs qualitatifs et quantitatifs
- Référentiels de compétences et supervision
- Évaluation de l'impact du dispositif

Evaluation du module

Cas pratique + Atelier de co-construction d'un plan d'action

Jour 3 : Adapter sa posture managériale à l'intégration des pairs-aidants

- Encadrer et accompagner un pair-aidant dans une équipe
- Accueil, intégration, tutorat
- Reconnaissance et valorisation du vécu expérientiel
- Communication adaptée
- Posture de soutien, d'écoute et d'ajustement
- Management bienveillant et inclusif
- Gestion des tensions ou incompréhensions dans les équipes
- Équilibre entre pairs-aidants et professionnels
- Développer une culture d'organisation inclusive
- Mobilisation des valeurs de l'expérience partagée
- Promotion de la participation des usagers dans les gouvernances
- Retour d'expériences et témoignages inspirants

Evaluation du module

Jeux de rôle + Simulation managériale + Retour réflexif en groupe

Public visé :

Cadres, chefs de service, responsables d'unités, directeurs d'établissement médico-social, social ou sanitaire, membres d'équipe de direction, coordinateurs de dispositif

Objectifs :

- Comprendre les fondamentaux et les enjeux de la pair-aidance dans les organisations et ses enjeux
- Identifier les leviers et conditions de mise en place d'un dispositif de pair-aidance dans une structure
- Concevoir et organiser un dispositif de pair-aidance
- Intégrer concrètement la pair-aidance dans le projet d'établissement
- Mobiliser les pratiques de management adaptées à l'intégration des pairs-aidants au sein des équipes

Prérequis : Transmettre en amont de la formation tout document permettant au formateur de prendre connaissance du projet de l'établissement en termes de pair-aidance.

Durée : 21 heures

Evaluation de la formation :

- Etudes de cas, mises en pratiques par simulation, quizz, auto-diagnostics

Tarif : sur devis

Moyens

techniques :

Alternance d'apports théoriques et pratiques, pédagogie active et basée sur le contexte singulier propre à l'établissement.

Compétences et qualifications du formateur :

La formation est assurée par un docteur en sociologie, consultant-formateur spécialisé en pratiques inclusives et transformation des organisations sociales et médico-sociales, avec : Une expérience significative dans le pilotage de projets intégrant la pair-aidance. Des compétences en accompagnement au changement et en formation des cadres. Une collaboration avec des pairs-aidants ou personnes concernées pour illustrer et enrichir les apports.