

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

Acceptations 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 œuvre 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

ÉVALUATION DE LA FORMATION :

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

MOYENS TECHNIQUES :

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

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

TARIF : Sur devis

NOMBRE DE STAGIAIRES : 12 maximum

COMPETENCES 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