



FESTIVAL *Regards* Croisés

15^e
Édition

Courts Métrages "Métiers & Handicaps"

Le handicap n'empêche pas le talent



ACTES DE
CONFÉRENCE

8 > 10
NOVEMBRE
2023

LA PAIR-AIDANCE,
UNE VOIE PROMETTEUSE
POUR LES PERSONNES EN
SITUATION DE HANDICAP

FESTIVALREGARDSCROISES.COM

ENTRÉE LIBRE & GRATUITE



SPANBER

DES SOLIDARITÉS,
DE L'AUTONOMIE
ET DES PERSONNES
HANDICAPÉES
Ministère de la Culture

VILLE DE
Saint-malo



Ille & Vilaine

Audiens

LOURMEL

Sagemcom

RESERVOIR
GESAT

unea

EBF

Groupe AGRICA

UFE

handicap.fr

AG2R LA MONDIALE

PRO BTP
GROUPE

LE GÉOGRAPHE

TALENTO

IRP AUTO

B2Y

LE GÉOGRAPHE

KLESIA

Rte

Oceania

ouest france

enedis

GRU gaz

APR France handicap

3 bretagne

agefiph

Crédit Mutuel de Bretagne

le 100%

SNCF

CA

#seeph2022

RESEAU

france.tv



INTERVENANTS

- **Bruno Torregrossa** : Chargé de mission « accompagnement des pratiques et recherche » à la Fondation Falret
- **Isabelle Thirion** : Directrice Action sociale chez Audiens, intervenante au nom de l'Alliance professionnelle Retraite Agirc Arrco
- **Noël Thulin** : Formateur à l'Alfapsy
- **Myriam Hanifi** : Gérante et fondatrice d'Expairtise Pairformhand
- **Fanny Gindre** : Animatrice à la Résidence des Bains Domusvi de Grenoble et également pair-formatrice chez ExpairtisesPairformhand
- **Coralie Hascouet Dumas** : Chargée de formation et pair-formatrice chez Expairtises Pairformhand
- **Michel Morice** : Ingénieur géologue et scientifique chez TotalEnergies

PAUL ERIC LAURES : Merci à Luc Leprêtre et à Louise Souchon pour cette saynète introductive à notre conférence ! Comme quoi, le handicap n'empêche pas le talent, slogan de notre festival ! Et c'est montré de manière cinématographique (demain), réelle (aujourd'hui). Nous allons être dans la vraie vie, avec ce truc qui peut arriver à n'importe qui, n'importe où, n'importe quand, et qui se voit, ou ne se voit pas. Nous allons donc parler aujourd'hui de pair-aidance, et montrer combien c'est « pairtinent » de présenter ce sujet, aussi bien pour le monde des entreprises que pour celui du handicap.
On accueille Robert DURDILLY

ROBERT DURDILLY : On s'intéresse beaucoup, dans les entreprises, à la bonne manière d'accueillir, d'intégrer les personnes en situation de handicap. La pair-aidance est apparue, il y a quelques années, pour l'accompagnement des personnes souffrant d'une maladie psychique. Depuis, on s'est aperçu que cette méthode pourrait être utile pour toutes les personnes qui ont un handicap. On parlera de fragilité, pour des personnes confrontées à des problèmes, et obligées de les surmonter. Et on verra combien ce concept est novateur et très porteur.
Pour le traiter en pratique, nous avons demandé à des hommes et des femmes de terrain de nous en parler.
On accueille les participants.
Bruno, pourriez vous nous définir ce qu'est la pair-aidance

BRUNO TOREGROSSA : Au sein de la Fondation, on essaie de développer ces éléments depuis des années. On voit bien une première confusion : est-ce que c'est nouveau ? La relation de pair à pair, de gens qui se considèrent égaux, est très ancienne. Les Pairs existaient déjà auprès du Roi de France. La relation d'aide existe depuis très longtemps. Ce qui émerge de plus en plus, c'est la reconnaissance des apports que peuvent avoir des personnes qui ont des vécus similaires. D'une expérience de vulnérabilité, on en retire des compétences pour soi et pour ses pairs. On va les utiliser dans des cheminements de rétablissement.

ROBERT DURDILLY : Ce qui est intéressant, c'est que ce sont des savoirs d'expérience, mis à la disposition des autres.

BRUNO TORREGROSSA : Le handicap n'empêche pas le talent, mais l'enjeu maintenant c'est d'aller plus loin, le handicap produit des compétences. Il faut les développer car elles sont utiles aux personnes similaires, mais aussi à tout un chacun. Il y a un enjeu de diffusion et de développement de ces apprentissages. De ce qu'on appelle maintenant les savoirs expérientiels.

ROBERT DURDILLY : On parle de transmission de savoir et de formation, de pair-formateur. Il y a beaucoup de nouveaux termes qui commencent par pair.

BRUNO TORREGROSSA : Effectivement. On va prendre du recul dans la constitution d'un savoir qui va être transmissible, dans le champ de l'accompagnement (pair-aidance) et de la formation (pair-formateur, pair-praticien). Le croisement des savoirs, ça vous parle évidemment à Regards Croisés !

ROBERT DURDILLY : Vous avez participé au Groupe de Travail du Cercle Vulnérabilité et Société sur la pair-aidance. Qui part du postulat que la vulnérabilité produit des compétences transversales ! Et qui a produit une note qui est accessible

BRUNO TORREGROSSA : Accessible et téléchargeable. Ce cercle a une logique de croisement des savoirs du monde de l'entreprise, du monde politique, du monde du sanitaire et médico social. On part d'un postulat qui est que les vulnérabilités produisent des forces. Ces forces peuvent participer à l'amélioration des organisations, des entreprises et de la société.

ROBERT DURDILLY : J'aime beaucoup le titre de cette note « Pair-aidance, une innovation managériale au service des organisations durables ». Alors en quoi la pair-aidance peut-elle intéresser les entreprises ?

BRUNO TORREGROSSA : La pair-aidance permet de sortir des représentations assez péjoratives du handicap en entreprise et montrer que les situations rencontrées permettent aux personnes concernées de développer des compétences relationnelles, des stratégies, pour faire face à l'incertitude et aux chocs. Dans la complexité du monde dans lequel on vit et dans lequel vivent les entreprises, ces compétences relationnelles apportent une énorme plus-value.

ROBERT DURDILLY : Les entreprises sont de plus en plus confrontées à la vulnérabilité. La pair-aidance est un outil pour gérer cette vulnérabilité.

BRUNO TORREGROSSA : La pair-aidance aide à identifier ces vulnérabilités, à faciliter le dialogue et permet à chacun de faire émerger ces compétences. Je fais le lien avec les travaux de la philosophe Gabrielle Halpern sur l'hybridation, définie par elle comme une métamorphose réciproque.

ROBERT DURDILLY : La vulnérabilité n'est plus une fragilité, mais une force, une valeur ajoutée pour l'entreprise. N'hésitez pas, Bruno, à intervenir de nouveau.

Passons la parole à Isabelle THIRION, directrice de l'Action Sociale d'Audience mais qui intervient aujourd'hui au nom de l'alliance Agirc Arrco

ISABELLE THIRION : Audiens appartient à l'Alliance Agirc Arrco qui réunit 6 groupes de protection sociale.

ROBERT DURDILLY : Quels sont les services que vous mettez en place ?

ISABELLE THIRION : On a développé au cours du temps un ensemble de solutions pour répondre aux situations de nos adhérents. Car chaque situation est unique. Cela permet de répondre au plus juste à chaque situation.

On intervient sur 3 axes principaux :

1. L'accompagnement du quotidien des personnes et de leurs proches aidants. Qui reste un des sujets les plus complexes. Lourd en terme de charge mentale tant pour la personne aidée que l'aidant. On essaie d'aider les aidants qui sont isolés et en situation de fragilité et d'alléger leur quotidien.

2. L'axe financier. Il faut pouvoir aider financièrement les personnes âgées, handicapées, et leurs proches aidants. Pas seulement une fois, mais sur la durée.

3. Le 3ème axe, et là on approche un peu la pair-aidance c'est l'aspect psychologique. La charge mentale est extrêmement lourde. On a développé un accompagnement avec des entretiens avec des psychologues cliniciens, des solutions de répit avec des structures spécialisées, pour que l'aidant et l'aidé soient ensemble. Des solutions de répit aussi à domicile. Et puis tout ce qui a trait à la libération de la parole, de manière collective. On n'est pas totalement dans la pair-aidance, car ce n'est pas de la transmission de savoir, c'est plutôt des échanges entre aidants. Essayer de ne pas rester seul car ils ont tendance à s'isoler. Pour que le collectif puisse aider à surmonter ces difficultés.

ROBERT DURDILLY : C'est une sorte de pair-aidance des aidants.

ISABELLE THIRION : Les groupes de paroles sont essentiels. On peut aussi soutenir des associations sur les sujets de la pair-aidance. Dans les actions que nous menons, nous sommes très vigilants à accompagner aussi les salariés qui sont pair-aidants. On organise chaque année un colloque et un appel à candidature pour essayer de faire émerger des idées, et pour constituer une base de données de tout ce qui est fait dans les entreprises. Pour l'instant, ce qu'on constate, c'est qu'il y a peu d'initiative de pair-aidance.

ROBERT DURDILLY : Il y a un portail, un mode d'emploi ?

ISABELLE THIRION : Il y a un guide papier qui répertorie toutes les initiatives et une base de données informatique pour essayer de faciliter le partage d'expérience entre entreprises.

ROBERT DURDILLY : Noël, vous avez fait des études supérieures et vous avez été confronté à une maladie psychique;

NOEL THULIN : Je voudrais faire une confidence. Je n'ai pas du tout l'habitude de prendre la parole comme ça devant un public. Pour revenir sur mon parcours, je suis tombé malade. J'ai rencontré la maladie psychique à la 20aine à peu près. Après l'annonce du diagnostic, j'ai eu une longue convalescence. Très rapidement, ce qui est apparu, c'est l'impression d'avoir d'inscrit sur mon front « fou », « malade mental » et que lorsque je ferai face à un recruteur, qu'il puisse lire entre les lignes.

J'ai eu la chance de travailler dans la logistique décarbonnée. J'ai fait ça pendant quelques années. En parallèle j'ai appris à vivre avec la maladie et à en parler à mon entourage. J'ai

acquis de l'expérience et tout cela, je l'ai mis dans une pratique artistique. J'ai fait beaucoup de théâtre jusqu'au moment où j'ai mis en scène un spectacle de clown avec la descente aux enfers et la manière dont je me suis relevé. Après, j'ai commencé à faire des petits boulots dont du soutien scolaire auprès d'un garçon qui avait arrêté l'école. Assez rapidement, on s'est mis à parler de notre vécu commun. Lui aussi avait traversé une bouffée délirante aiguë suite à une consommation excessive de cannabis. Je lui ai dit ce que j'avais vécu, ce que j'ai appris. J'ai raconté ça à un thérapeute. Il m'a expliqué que c'était un nouveau métier : la pair-aidance. J'ai démarré ce métier sans pré requis. J'ai dû construire une pratique.

ROBERT DURDILLY : Ca vous a aidé à rebondir dans un nouveau contexte ? Sur le point de vue de la professionnalisation, comment vous êtes-vous développé dans ce domaine ?

NOËL THULIN : En 2018, j'ai eu une première expérience de Médiateur Santé Pair, avec une formation en alternance. Pas beaucoup de référence. Pas d'autre pair-aidant dans mon service. Petit à petit, j'ai appris à me spécialiser et à me professionnaliser. Aujourd'hui, je ne me considère pas comme quelqu'un qui transmet ses savoirs, mais comme un identificateur de forces / compétences / parcours. Il s'agit d'aider les personnes à trouver leurs propres ressources et leurs propres reconnaissances. Je travaille au sein du Centre Hospitalier de Plaisir et dans un atelier de court-métrage à la Maison de la Jeunesse et de la Culture de Rambouillet. On est dans la valorisation de nos savoirs d'expérience, pour produire des œuvres qui portent sur la santé mentale dans le but de les réutiliser ensuite comme outil de sensibilisation par la MJC. Tout au long de ces ateliers et de ma pratique en CMP (centre médico-psychologique), je me rends compte que ma présence permet que les autres personnels s'autorisent à parler de leur vulnérabilité. Pour plusieurs collègues qui ont 30, 40 ans de métier, il y a une horizontalité qui n'est pas souvent présente dans les autres ateliers du CMP.

ROBERT DURDILLY : L'horizontalité qui dépasse la verticalité hiérarchique. C'est une ressource collective et transverse pour les entreprises et aussi pour les managers, qui peut permettre d'alléger leur charge et de trouver des ressources collectives et transverses

NOËL THULIN : C'est quelque chose que je constate aussi dans les formations que j'anime pour Alphapsy, cabinet de formation et de conseil, quand je partage mon parcours dans un binôme de formateur métier et pair-aidant. Très régulièrement, à la pause, on a des salariés, des professionnels qui sont là pour être formés, et qui, très rapidement, développent un esprit de solution collective et d'entraide bienveillante. C'est une ressource pour l'équipe de s'autoriser cette vulnérabilité.

ROBERT DURDILLY : Myriam, vous êtes Fondatrice d'Expairtise Pairformhand, après un parcours qui vous a conduite de la région Rhône Alpes au Québec

MYRIAM HANIFI : Oui je suis fondatrice et gérante d'un organisme de formation sur la pair-aidance « Expairtise Pairformhand », qui propose une approche innovante que j'ai éprouvée au Québec pendant plus de 6 ans et demi, puis en Belgique, pour réfléchir au sens qu'on donne au savoir d'expérience. Cette valeur d'expérience qui n'est pas encore mise en valeur en France. On s'est concentré au départ sur la formation des personnels de santé au handicap. Puis on a élargi notre réflexion sur le comment on peut former au mieux ? En donnant la parole aux personnes directement concernées. Mais si on s'était contenté de cela, on aurait été dans la stigmatisation. On a donc la particularité de faire appel aussi aux aidants familiaux et aux professionnels. Message fort : tous les savoirs sont pairs. Il n'y a pas un savoir qui est plus fort que l'autre. Les personnes qui m'accompagnent aujourd'hui sont porteuses d'une force incroyable. Ces vulnérabilités qui nous touchent tous à un moment donné dans notre vie, si on les identifie, elles peuvent se transformer en véritable force. On a développé un outil. Le monde de l'entreprise peut faire peur. Mon expérience au Québec m'a permis de maîtriser des concepts autour de l'empowerment, du pouvoir d'agir, de l'environnement capacitant, qui nous protège de cette peur d'agir, d'aller vers l'intime. C'est faisable. On a créé un outil qui s'appelle « Facilite ta vie » qu'on expérimente aujourd'hui dans le monde dans l'entreprise.

ROBERT DURDILLY : Cet outil n'est pas né dans le monde de l'entreprise, mais il s'étend au monde de l'entreprise.

MYRIAM HANIFI : Quand les personnes vulnérables forment les professionnels, on se demande qui est l'aidant. C'est un convertisseur d'énergie positive pour l'entreprise.

Robert DURDILLY : Cette approche transverse qui implique les aidants, peut-on dire que c'est une préconisation ?

MYRIAM HANIFI : Oui, le danger c'est toujours de faire exister un stigmat. Rester dans l'entre soi. Il en faut au départ. Il faut que la personne puisse s'identifier et se reconnaître. Les groupes de pair-formateur sont donc élargis à des personnes n'ayant pas le même handicap et confrontés avec les professionnels et le monde des aidants familiaux.

ROBERT DURDILLY : Pourquoi le Québec ?

MYRIAM HANIFI : Les professeurs québécois aiment dire que la culture française, cette façon de voir qui est similaire avec nous, croisée avec l'apport anglo-saxon, permet de prendre le meilleur de chacun. Et à la différence de la France, où le système social est très favorable, l'aspect communautaire est très fort au Québec puisqu'il y a moins d'aides de l'Etat. Ils sont obligés de développer des offres hybrides.

L'empowerment, les savoirs sont pairs, pas un savoir plus fort que l'autre.

ROBERT DURDILLY : Des retombées positives pour l'entreprise ?

MYRIAM HANIFI : Quand on voit nos résultats avec l'outil « Facilite ta vie », c'est un révélateur de ressources. Quand une vulnérabilité est identifiée, elle peut se transformer au travers les savoirs d'expérience. La personne va prendre conscience de cette intelligence de situation qu'elle a mise en place pour résoudre ces situations difficiles. C'est une transmutation : savoir se gérer, se comprendre, se mobiliser, ... tout cela, c'est une réelle opportunité pour l'entreprise.

ROBERT DURDILLY : On va voir ce que ça apporte pour les personnes concernées. Fanny, vous êtes pair-formatrice ?

FANNY GINDRE : J'ai eu un AVC à 20 ans alors que j'étais à SciencePo. Ma famille et mes proches ne savaient pas ce qu'il se passait. Je suis restée dans le coma pendant 1 mois. Après je suis allée dans un centre de rééducation pendant 2 ans. Quand je suis revenue, je n'étais plus moi. J'étais là, mais j'étais ailleurs. Mon ergothérapeute m'a demandé de témoigner de mon vécu. De là, il y a eu un déclic. J'étais utile. C'est fou. J'apportais plein de choses. De là, j'ai repris conscience, j'ai trouvé un appartement, et maintenant, je suis dans une résidence en tant qu'animatrice.

ROBERT DURDILLY : C'est avec des personnes âgées. Qu'est ce qui se passe ?

FANNY GINDRE : J'utilise l'outil « Facilite ta vie » d'Expairtise Pairformhand. Ces personnes ont adhéré à cet outil. Elles ont des capacités. Il y a plein de choses à découvrir. Je les aide et elles m'aident aussi.

MYRIAM HANIFI : Les personnes âgées essaient d'aider Fanny. On identifie la ressemblance. Ce qui nous touche, c'est quand on s'identifie à l'autre.

ROBERT DURDILLY : Vous formez aussi des futurs professionnels de l'aide à domicile On va en parler avec Coralie.

FANNY CINDRE : Je témoigne de mon parcours. Pour les personnes âgées, je les aide à faire le deuil d'avant.

ROBERT DURDILLY : Vous êtes bien placée pour transmettre ce message. Coralie, c'est un peu différent pour vous, parce que pour vous le handicap, c'est depuis la naissance.

CORALIE HASCOUET DUMAS : Je suis née prématurée, à 6 mois et demi avec une maladie qui s'appelle le syndrome de Little. Ça crée un manque de coordination des muscles. J'ai manqué d'oxygène à la naissance. Et j'ai aussi eu un accident de voiture à 25 ans qui m'a tout fait redémarrer ma vie. Avant je marchais, et maintenant mon fauteuil fait partie de ma vie.

ROBERT DURDILLY : Vous en avez fait une force aussi.

CORALIE HASCOUET DUMAS : J'ai toujours eu la volonté de m'en sortir. Ma mère me disait soit tu te bats, soit tu coules. Ça m'a permis de m'en sortir dans les études, et je me suis mariée. Je travaille aussi pour Expairtise Pairformhand. Il n'y a pas de problème, il n'y a que des solutions. Grâce à la rencontre avec Myriam en 2017, j'ai commencé à faire des témoignages. Ça m'a permis de transcender mes soucis physiques ou même au niveau organisationnel. Ça m'a permis de transmettre tous les outils que j'ai pu utiliser pour moi, pour les autres. Je suis un couteau suisse pour les autres, pour les stagiaires, pour les professionnels de santé. Je les aide pour pouvoir trouver des solutions au quotidien. Je les aide pour qu'ils puissent vivre une bonne formation et après mieux vivre au quotidien.

ROBERT DURDILLY : De nos vulnérabilités, faire nos forces. C'est ça votre message ?

CORALIE HASCOUET DUMAS : J'ai mis des choses en place. Je ne me sens pas handicapée. C'est la société qui me voit handicapée. Je suis heureuse et fière de pouvoir mettre mes acquis au service des stagiaires et des professionnels de santé.

ROBERT DURDILLY : Michel, vous vivez avec une surdité arrivée à 7 ans suite à une septicémie traitée un peu trop tard. Ce fut un changement complet dans la vie de votre famille et dans votre vie d'enfant.

MICHEL MORICE : Chez nous, personne n'était sourd, à part à un certain âge. Mes parents étaient complètement perdus, ils ne savaient pas quoi faire. Il y a eu un élan de solidarité autour de moi. Ils m'emmenaient chez des spécialistes pour faire mon éducation. J'ai appris la lecture labiale, c'était les années 80. J'ai appris la langue des signes beaucoup plus tard.

ROBERT DURDILLY : Grâce à cette solidarité et à tes efforts personnels, tu as fait un parcours scolaire brillant, université puis école d'ingénieur pour devenir finalement géologue.

MICHEL MORICE : Je suis sorti major de mon université au bout de 5 ans.

ROBERT DURDILLY : Et ensuite un emploi chez Total Energie.

MICHEL MORICE : Un emploi dans l'analyse des sous-sols par l'acoustique. Ce métier m'a plu. Un accord Handicap a été signé en 2017 avec les partenaires sociaux. J'étais invité en tant qu'auditeur par l'intersyndicale en accord avec la Direction. On a discuté de ce qu'on pourrait faire pour permettre aux personnels en situation de handicap d'exercer leur métier correctement. C'était l'occasion de faire quelque chose pour les autres aussi. L'accord était piloté par la Mission Handicap, sous la Direction du Personnel. Dans cet écosystème il manquait quelque chose. La Mission Handicap a proposé de mettre en place des groupes de parole par type de handicap.

ROBERT DURDILLY : Vous pouviez vous organiser comme vous vouliez entre vous

MICHEL MORICE : Oui on s'est pris en main. Après ces décisions, le groupe de travail m'a proposé de poursuivre et de m'en occuper. Et j'ai répondu oui.

ROBERT DURDILLY : Donc vous êtes devenu l'animateur du groupe.

MICHEL MORICE : Dans ce groupe des auditifs, il y avait des sourds de naissance, des sourds comme moi, devenus sourds, des sourds qui signaient, qui lisaient sur les lèvres, qui entendaient encore un peu. On a tout mis en commun. On a abordé tous les sujets. On a fait venir des spécialistes. On a discuté des appareils, du suivi médical, c'est important. On a discuté de se déclarer en situation de handicap. Beaucoup d'entre nous pensaient que ça signerait l'arrêt de leur carrière. On a mis en place une charte avec l'obligation de se faire faire un bilan auditif. Tout le monde l'a fait. Les autres collaborateurs qui n'étaient pas sourds ont aussi fait le test.

ROBERT DURDILLY : Qu'est-ce que ça vous a apporté à vous et à l'entreprise ?

MICHEL MORICE : À l'entreprise, un médiateur. On a posé la question à ce groupe de travail, il faut quelqu'un qui réfère. On a parlé du rôle des ambassadeurs handicap. C'était ceux à qui on a fait confiance et qui nous ont représentés. On m'a demandé d'être ambassadeur. Il y a eu une formation de tous les ambassadeurs. La pair-aidance pour moi, c'était être témoin, accompagner. Arriver à dire à un collègue « moi aussi je suis passé par là », « tu n'es pas tout seul », « tu y arriveras ». Les pair-aidants sont appelés à témoigner. Pour moi, ça a ouvert mon cœur. C'était un moment où je me disais que ma carrière était finie dans l'entreprise. Ça a redonné un sens.

ROBERT DURDILLY : Michel est maintenant un jeune retraité. Cette période, ce groupe, ont été extrêmement positifs pour lui.

Paul Eric, je suis sûr que tu avais envie de réagir.

PAUL ERIC LAURES : Oui, réagir, poser des questions. Vous nous avez fait voyager (au Québec, en Belgique, ..). Les Shadocks disaient quand il n'y avait pas de solution c'est qu'il n'y avait pas de problème ... Maintenant c'est le moment de poser les questions !

HENRI BIGNALET : Je suis frappé que ce sont toujours les initiatives des uns et des autres qui nous font avancer. Ce sont les initiatives des salariés et parfois des entreprises qui nous font avancer. La façon dont le handicap a été appréhendé dans l'entreprise, c'était pour protéger et pas pour mettre en valeur. Et c'est le cadre légal qui poussait à cela. Ça renvoie à l'idée que pour que tout cela fonctionne, il faut qu'on soit dans le vivre ensemble. Et il faut que les salariés sachent que l'entreprise leur fait confiance. C'est dans ces conditions qu'on peut avancer et comprendre que la richesse de l'entreprise réside dans cet échange. La personne handicapée est autrement capable par rapport aux autres salariés, il faut donc pas uniquement à la protéger, mais la mettre en valeur. Autour de la table, on avance ensemble, on fait tomber les freins. Et on pourrait encore aller plus loin en faisant évoluer le cadre légal.

ROBERT DURDILLY : Ça repose vraiment sur un changement de paradigme. Le handicap vu comme une « charge », qui mérite d'être protégé, est vu ici comme un facteur, un levier transverse qui touche toute l'organisation pour être plus efficaces ensemble et faire partager les expériences et les compétences que chacun a et qui sont des compétences liées à un savoir vivre qu'on met à la disposition de tous. Ne plus être dans une culture de réflexion descendante mais dans une approche expérimentale comme les anglo-saxons. Ça ressemble au déploiement de la RSE, vue comme une charge ou comme une opportunité !

Prise de parole dans le public : Je suis prof et j'ai la maladie de Parkinson, et je remplace des personnes moins malades que moi... Je montre aux enfants que malgré mon handicap, je

cours encore plus vite qu'eux. Je leur dis qu'on est tous différents. C'est bien d'être autrement. Je parle pas mal de performance et de beauté aussi avec les enfants. Leur donner les mots de ce qui n'est pas pareil et de ce qui est pareil. Et surtout de ce qu'ils sont eux.

PAUL ERIC LAURES : l'évolution du cadre légal, le développement de la RSE, ont permis, certes moins vite que les anglo-saxons, au fil du temps, une révolution des personnes concernées par le handicap et une évolution sociétale de la jeunesse.

MYRIAM HANIFI : Ce changement de paradigme, concerne également la vulnérabilité considérée comme une donnée en entrée et pas comme une variable d'ajustement. On dé-stigmatise. On est tous vulnérables. Ne pas seulement protéger mais aussi faire découvrir les compétences de vie au delà des compétences techniques. Etre dans l'acceptation dans l'entreprise, des personnes handicapées.

BRUNO TORREGROSSA : Le changement de paradigme, pour passer aux relations partenariales, est difficile pour certains professionnels historiquement liés à des positions de pouvoir et des règlements qui régissent les institutions, qui doivent eux-aussi aussi changer.
Prise de parole dans le public : Y a-t-il un process avec des objectifs à atteindre, des étapes, une finalisation et un moment où on estime que le boulot est fait ? La pair-aidance crée des affinités, les gens ne se quittent pas comme cela ?

NOËL THULIN : Les personnes font le chemin avec moi, nous faisons un bilan pour décider d'arrêter ou de continuer, et ensuite elles continuent à pratiquer l'entre-aide entre pairs de manière naturelle et spontanée.

ISABELLE THIRION : même si la décision est prise de ne pas poursuivre, il y a des rendez-vous réguliers pour continuer à s'entre-aider.

