

JOURNÉE RÉGIONALE TRAVAIL PAIR ET PARTICIPATION

20 décembre 2023



Au Centre International de Séjour de Lyon

Vidéo résumé de la journée

INTRODUCTION

La journée d'étude régionale sur la participation et le travail pair s'est tenue le 20 décembre 2023 au Centre International de Séjour de Lyon. Cette journée était co-organisée par le Groupement des Possibles et la Fédération des Acteurs de la Solidarité Auvergne Rhône Alpes (FAS AURA). Elle a réuni 134 personnes, de différents secteurs, métiers et personnes concernées.

La journée avait pour objectif de susciter la rencontre entre acteurs du social et du médico-social pour aborder les enjeux de participation et de travail pair et de réfléchir ensemble à ce qu'apportent ces pratiques au travail social.

DÉROULÉ DE LA MATINÉE

01 Karine Zenk, Vice-présidente de la FAS AURA et Mathieu Angotti, Vice-Président du Groupement des possibles ont ouvert la journée.

02 Eve Gardien, maître de conférence à l'Université Rennes 2 et responsable scientifique du programme EXPAIRs a défini le travail pair, la parité et le lien avec la participation.

03 Sara a présenté une synthèse de l'état des lieux « De la participation au travail pair » en Isère, réalisée par le Groupement des possibles.



[Détail de la conférence d'Eve Gardien et de l'étude](#)



[Lien vers la synthèse de l'état des lieux](#)

04 Une table ronde « Qu'apportent le travail pair et la participation au travail social ? »



[Détail de la table ronde](#)

05 Diffusion de la vidéo « Violences et résilience » du projet « Raconter le travail pair » réalisé par la plateforme travail pair et l'Association Et Pourquoi pas ?



[Lien des vidéos et du projet](#)





LA MATINÉE EN FACILITATION GRAPHIQUE

par Florence Rhodes de Scicabulle

JOURNÉE RÉGIONALE PARTICIPATION ET TRAVAIL PAIR

20 décembre 23
Lyon

Comprendre la place et les rôles des pairs

Ève GARDIEN

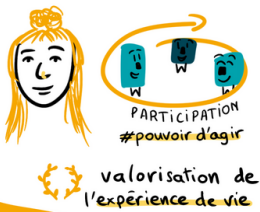
Pairité = relation de confiance

Permet

- > un effet de résonance
- > une meilleure écoute
- > une meilleure compréhension de soi
- > des solutions sur mesure



Restitution de l'étude: "De la participation au travail pair"



GROUPEMENT DES POSSIBLES



Nous nous sommes engagées dans le CONSEIL de VIE SOCIALE d'un CADA

Mamie Rose
On a amélioré l'accueil au CADA

Hortance
C'est une charge importante
Avoir un lieu dédié serait un plus.

Xavier

Je suis TRAVAILLEUR PAIR au Chez soi d'abord 69

Notre cahier des charges impose d'embaucher des travailleur.ses pairs.



C'est rassurant de ne pas travailler tout seul.

On ne fait rien pour nous sans nous

il faut trouver la bonne distance.

Maud

Je suis responsable de pôle chez Alynea, qui embauche des travailleur.ses pairs.

il faut nommer les choses

Qu'est-ce qui est acceptable?

je consomme régulièrement, c'est ok pour vous?



il faut ouvrir les espaces à toutes les parties prenantes.

Politisons le travail social pour une vraie transformation sociale

C'EST NORMAL DE NE PAS ÊTRE NORMAL
METTONS À L'AISE LES PERSONNES CONCERNÉES.
IL FAUT ACCEPTER DE S'LAISSER BOUSCULER
NOUS SOMMES LES PORTEURS D'ESPOIR

Fédération des acteurs de la solidarité

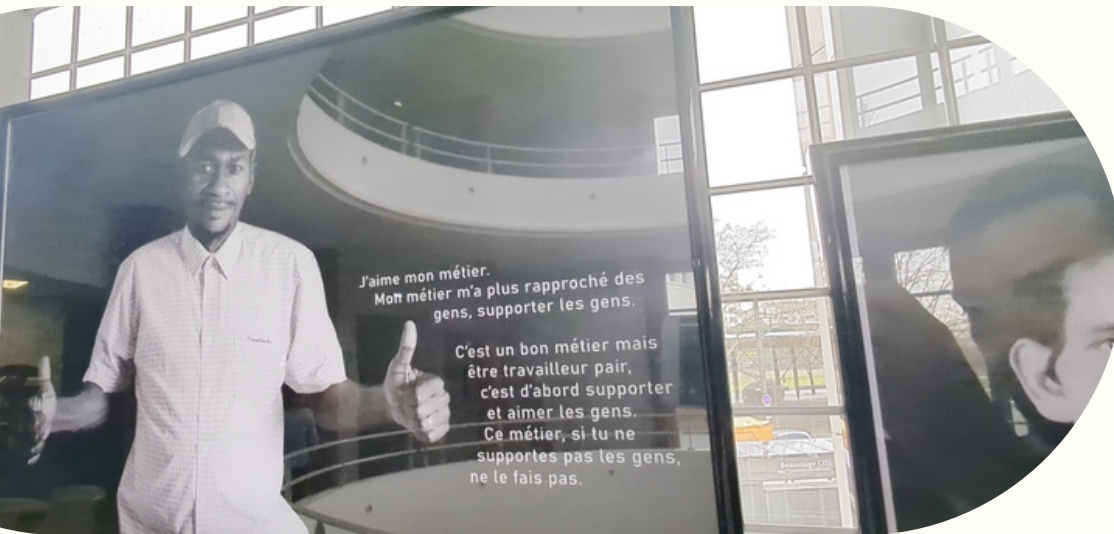
Facilitation graphique de Scicabulle

Scicabulle accompagne les démarches collectives et se base sur les méthodes d'animation participative, l'intelligence collective et le transfert de compétences, pour permettre la libération de la parole, l'émergence d'idées et la co-construction dans les groupes.

<https://scicabulle.com/>

UNE EXPOSITION DE TÉMOIGNAGES SUR LE TRAVAIL PAIR

par l'association et pourquoi pas ?



L'association Et Pourquoi Pas promeut les pratiques artistiques comme un moyen de s'exprimer, de transmettre, de s'émanciper, ou de prendre soin. Elle intervient au service de toutes et tous sans discrimination ou préjugés : <https://eppasso.fr/>

ATELIERS SUR LE TRAVAIL PAIR ET LA PARTICIPATION

Six ateliers ont été organisés sur les sujets du travail pair et de la participation.

01 Les risques psychosociaux pour les travailleurs pairs : le travail pair, c'est la santé ?

02 Quel impact a la participation des personnes concernées sur les politiques publiques ?

03 La participation hors les murs : des idées pour faire bouger le cadre.

04 Comment valoriser un travail qui n'a pas de statut ?

05 Venez tester et commenter des outils d'animation collective !

06 Accueillir un travailleur pair dans l'équipe : suis-je prêt.e à adapter mes pratiques ?





ATELIER 1


LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX POUR LES TRAVAILLEURS PAIRS : LE TRAVAIL PAIR, C'EST LA SANTÉ ?

animation par Basile Bucher, chargé de mission pair, groupement des possibles et Yann Dante, coordinateur espoirs rhône

Les RISQUES PSYCHOSOCIAUX pour les **travailleur-ses pairs (TP)** :
Le travail, c'est la santé ?

Les TP sont-ils plus sensibles émotionnellement ? 

Et il est plus difficile pour un TP de s'intégrer dans une équipe 

Possibilité de **conflit de valeur** entre convictions et terrain
comme tout le monde en fait... 

Il faut :

- mieux préparer l'embauche
- même accès aux outils (supervision...)
- questionner les CPS de chacun.e



ATELIER 2

QUEL IMPACT À LA PARTICIPATION DES PERSONNES CONCERNÉES SUR LES POLITIQUES PUBLIQUES ?

animation par laetitia gawlik, chargée de mission cpa à la fondation armée du salut et agnès la croix lisse, personne ressource

QUEL IMPACT A LA PARTICIPATION DES PERSONNES CONCERNÉES SUR LES POLITIQUES PUBLIQUES ?



Le CNLE
(Conseil National des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale)
s'appuie sur les personnes concernées.



On ne veut pas être INSTRUMENTALISÉS



A quelles conditions accepte-t-on de travailler avec eux ?



Au moins, nous avons la liberté de parole

mais est-on entendus ?



ATELIER 3

LA PARTICIPATION HORS LES MURS : DES IDÉES POUR FAIRE BOUGER LE CADRE.

animation par nicolas lepers, chargé de mission pair, groupement des possibles et matthieu association et pourquoi pas?

LA PARTICIPATION
HORS LES MURS : DES IDÉES
POUR FAIRE BOUGER LE CADRE

il faut créer une identité commune
NOUS SOMMES MOBILES!


Aller-vers
Bonjour!


il faut être réalistes sur la faisabilité des projets


Comment on responsabilise lors de la mise en action?
Je cherche des volontaires enthousiastes pour sortir les poubelles!


il faut articuler
JE → Nous → Nous TOUSTES





ATELIER 4


COMMENT VALORISER UN TRAVAIL QUI N'A PAS DE STATUT ?


animation par alexandra briacca, chargée de mission, groupement des possibles et stéphane murat, médiateur santé pair au cher soi d'abord de toulouse


COMMENT VALORISER UN TRAVAIL QUI N'A PAS DE STATUT ?


Qui suis-je ? 

Quelle place pour les savoirs expérimentiels dans une société du diplôme ? 

Les travailleurs-pairs ne sont pas des "bonus", qui sautent en cas de difficultés financières 

Et si l'expérience était comptabilisée comme de l'ancienneté ?
Alors, on valorise ou pas ?? 

mon expérience, ce n'est pas que la problématique que j'ai rencontrée. 

Le travail pair peut être un tremplin 



ATELIER 5

VENEZ TESTER ET COMMENTER DES OUTILS D'ANIMATION COLLECTIVE !

animation par joanna bartellemey coordinatrice travail social et participation fas auva, meline peyrot et demence leugnot, chargées de mission participation, groupement des possibles

Présentation de la plateforme participation

Présentation de la plateforme de soutien à la participation des personnes concernées du Groupement des possibles : <https://groupementdespossibles.org/innovation/pratiques-professionnelles/participation/>

Présentation des actions de la FAS

<https://www.federationsolidarite.org/actualites/39261-2/>

Présentation du pool de formateurs et de formatrices à la participation

La Fédération des Acteurs de la Solidarité Auvergne Rhône Alpes en partenariat avec l'école Ocellia a construit une équipe régionale de formateurs et de formatrices à la participation depuis 2021. Cette équipe régionale est composée d'une **quinzaine de personnes (personnes accompagnées et formateurs participation)**.

Forts de leurs expériences de vies, de leurs compétences d'animation de collectifs, le pool s'est lancé pour accompagner des équipes du secteur de la lutte contre la précarité et les exclusions sur la thématique de la participation et du pouvoir d'agir. L'objectif principal : mobiliser la richesse des savoirs expérientiels pour soutenir les professionnels dans le changement de leurs pratiques.



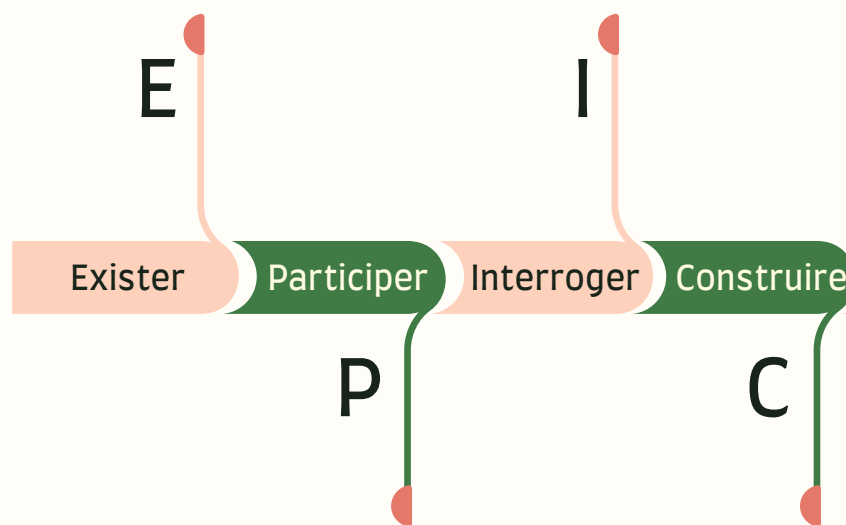
ATELIER 5

VENEZ TESTER ET COMMENTER DES OUTILS D'ANIMATION COLLECTIVE !

Quel est l'intérêt de ces outils? Pourquoi s'outiller pour animer des démarches participatives ?

L'intérêt de ces outils est de pouvoir créer un espace de confiance et respectueux dans lequel les gens pourront coopérer ensemble. Chaque animateur construit petit à petit sa boîte à outils en reprenant ce avec quoi il.elle est à l'aise. Cela prend du temps de construire sa posture d'animation. Animer en binôme peut aider à se sentir à l'aise.

Méthode EPIC par Scicabulle



Présentation d'une méthode de structuration d'animation de collectifs "EPIC" formalisée par Scicabulle <https://scicabulle.com/> . Elle est utilisée par la FAS dans le cadre du pool de formateurs.



ATELIER 5

VENEZ TESTER ET COMMENTER DES OUTILS D'ANIMATION COLLECTIVE !

EXISTER

Outil 1 : Météo jour - Comment vous sentez-vous aujourd'hui ? Aller se positionner sous les différents émotibulles situés dans la salle.

Intérêt: Sonder l'énergie de chacun, permettre à chacun aussi de s'exprimer une première fois + faire attention aux émotions de chacun. On peut aussi faire une météo de conclusion. Possible de faire une météo "structure" lors d'une réunion d'équipe : quelle est la météo de notre structure en ce moment ?

Outil 2 : Photolangage - Quelle photo représente mon état d'esprit en ce moment ? Le photolangage (Jeu Dixit ou image) peut aussi servir à partager nos représentations sur un thème - dans ce cas plutôt pas un brise glace mais un outil de participation. Par exemple, quelle image pourrait représenter la participation pour vous ?

Outil 3 : Carte de la région AURA. D'où êtes-vous venus pour participer à cette journée ? Différentes échelles : département, France, monde... Et poser des questions de manière différente : Un endroit auquel je suis attaché? Où est-ce que vous avez grandi? Où est-ce que j'aimerais aller voyager? etc.

Intérêts : Partager quelque chose de plus personnel, mettre en lumière des points communs.

PARTICIPER

Outil : Les Abaques de régnier/ feux tricolores. Mettre à disposition des papiers de plusieurs couleurs à chaque participant pour se positionner selon une affirmation (ex: vert: tout à fait d'accord, orange: moyennement d'accord, rouge: pas du tout d'accord). Chaque personne vote en levant le feuillet avec la couleur correspondante à son avis (très adapté aux grands groupes).

Les outils d'expression non-verbale peuvent aussi être des gestes (main en l'air pour accord, point technique, besoin d'avancer).

Intérêts : Utilisable en petit groupe comme en grand groupe. Permet de prendre des décisions. Permet l'expression d'avis opposés. Peut permettre de trouver des consensus: si des participant.e.s sont en désaccord, on peut intégrer leur point de vue et reformuler la question jusqu'à trouver un accord.

ATELIER 5

VENEZ TESTER ET COMMENTER DES OUTILS D'ANIMATION COLLECTIVE !

INTERROGER

Outil: “Parole au centre”. Le groupe est disposé en cercle, l'animateur/rice propose un sujet (ex: faire le bilan des derniers mois dans la structure, mon vécu par rapport à la santé...) et pose un cadre d'écoute. On commence par un temps individuel de 5 min par rapport au thème . Puis, chacun prend la parole quand il le souhaite, en introduisant “je prends” et clôturant “je laisse”. L'objectif est de ne pas prendre la parole en réaction à ce que les autres disent.

Intérêt : Création d'un climat d'écoute et de confiance. Facilite l'expression pour chacun.e d'une part d'intimité dans les prises de paroles.

Variantes possibles :

- Doutes et certitudes sur un thème (Partage d'opinions)
- Caillou / Chaussettes / Clefs à molette (Partage d'expériences)
- Pépite uniquement : peut servir à conclure en célébrant
- Pépite / râteau : conclusion sous forme de bilan

CONSTRUIRE

Outil 1 : Le speed boat, Exemple speed boat

Pour construire un projet commun ou l'évaluer. Décider d'un projet sur lequel les participant.e.s veulent travailler. Sur le modèle d'un bateau: île= objectif, bateau= équipage, ancre= freins (interne), vents favorables= ce qui aide de le projet à avancer, récifs= ce qui peut être un risque pour le projet (externe), on peut ajouter le soleil (plus dans le cadre d'une rétrospective) = ce qui a été apprécié.

Intérêt : Partager, construire une vision commune, identifier les leviers et les freins pour la réussite d'un projet. Outil parlant pouvant être utilisé avec une équipe de professionnels et des personnes accompagnées.

Outil 2 : Souvenir du futur. Un voyage dans le temps, un saut dans le futur à imaginer ensemble. On se projette dans l'organisation d'un événement, un exemple serait “Racontons l'événement à quelqu'un qui n'y était pas”. Déroulé : idéalement sur 1h30 voire 2h. On commence par un temps individuel où chacun réfléchit à des idées à partager au groupe. Ensuite on met en commun, on peut essayer de regrouper les post it par type d'idées.

Intérêt : Permet de créer une vision partagée, de créer de l'enthousiasme autour d'un projet commun, de penser à l'idéal.

ATELIER 6

ACCUEILLIR UN TRAVAILLEUR PAIR DANS L'ÉQUIPE : SUIS-JE PRÊT.E À ADAPTER MES PRATIQUES ?

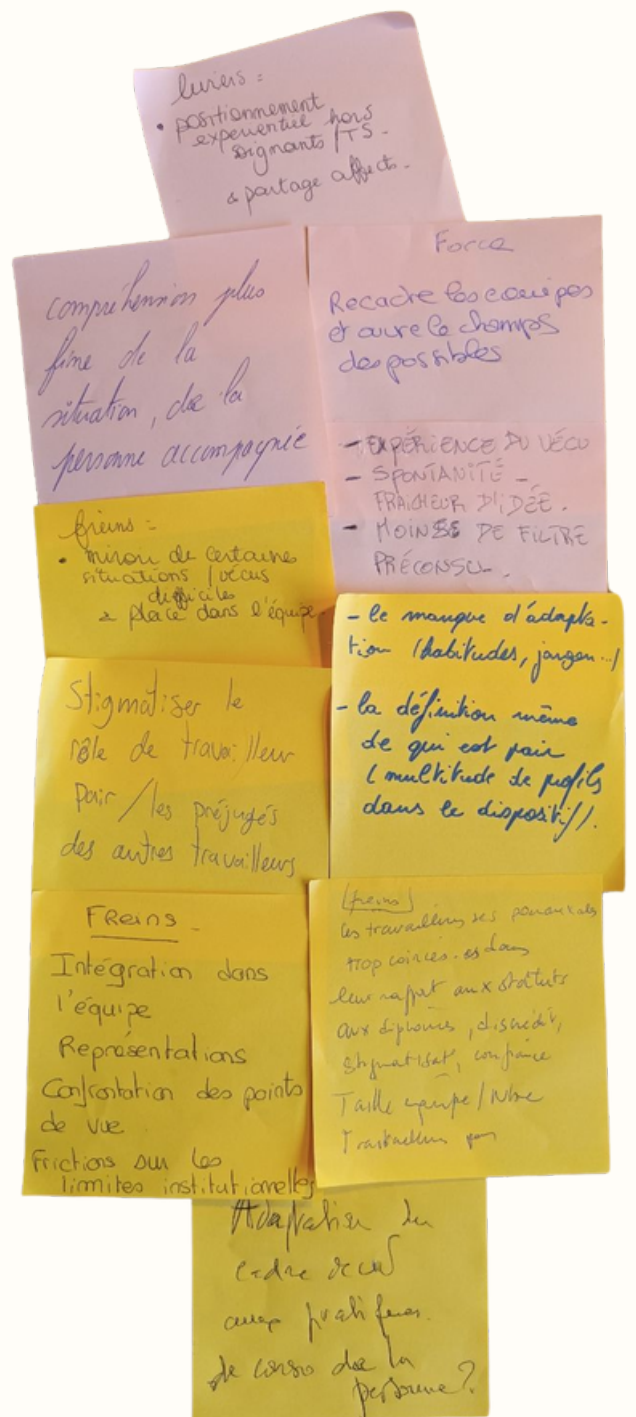
animation par julie leblanc de la maraude jeunes, karine zenk du comité d-base et violette douillet, chargée de mission de la plateforme travail pair

Objectifs

Revenir sur le processus d'intégration d'un travailleur pair dans l'équipe – Penser à tout ce qui peut être questionner lors de cette intégration. Se rappeler que les adaptations se font dans les deux sens (travailleur pair et équipe) – Quels pas de côté sommes-nous prêts à faire ensemble ? Comment éviter la suradaptation des travailleurs pairs et / ou la surprotection de la part des équipes – Bien préparer l'arrivée pour que cela se fasse en souplesse et soit accessible.

Déroulé

- Présentation du Comité D-base par Karine Zenk et de la Maraude Jeunes par Julie Leblanc
- Partage des leviers et des freins identifiés ou imaginés par les participants à l'intégration d'un travailleur pair dans leur équipe. (Post it).
- Réponse et illustration par des exemples concrets du quotidien du Comité D-Base et de la Maraude jeunes puis mise en perspectives, si souhaité par la plateforme travail pair.



ATELIER 6

ACCUEILLIR UN TRAVAILLEUR PAIR DANS L'ÉQUIPE : SUIS-JE PRÊT.E À ADAPTER MES PRATIQUES ?

Etre prêt.e à réinterroger la posture et le fonctionnement au sein de l'équipe

- Accepter une compréhension et une connaissance différentes de la situation par la.le travailleur.euse pair.e (TP) en lien avec son expérience.
- Revoir le regard porté et la manière dont on parle des personnes concernées en équipe.
- Améliorer l'attention portée aux besoins de l'équipe – dans le sens où la.le TP est souvent considéré.e comme ayant des besoins spécifiques / vulnérabilités – cette attention peut être portée à l'ensemble des membres de l'équipe – Réfléchir à l'équité.
- Veiller au vocabulaire utilisé (s'interroger sur la sémantique des mots et choisir les mots qui conviennent à l'équipe)/ faire une liste des sigles/acronymes pour faciliter la compréhension par toutes.s.
- Favoriser la confiance faite aux personnes concernées qui savent le mieux ce qui est bon pour elles. La.le TP peut transmettre les besoins/ envies exprimés par les personnes.
- Favoriser l'entrée par l'envie, par le prisme des solutions pour les personnes concernées plutôt que par les besoins et les problèmes.
- Accepter que parfois le recours au système D puisse être envisagé, utilisé et institué.
- Etre vigilant.e sur le fait que la.le TP puisse être perçu.e comme un.e concurrent.e au sein de l'équipe. Insister sur la complémentarité des approches.
- Favoriser l'acculturation, la rencontre entre les différent.es professionnels.les pour lutter contre le regard qui pourrait être porté sur la.le TP et la remise en question de sa légitimité / crédibilité dans son poste.

Etre prêt.e à questionner le cadre

- Discuter et pouvoir adapter du mieux possible les horaires de la. du TP afin de prendre en compte le rythme et les besoins de la personne (temps de travail, soins réguliers, etc.).
- Reconsidérer la relation aux personnes concernées (la juste proximité).
- Réfléchir aux moyens qui permettent de trouver son équilibre entre vie professionnelle et personnelle.
- Appréhender ensemble l'aptitude à travailler – qu'est qu'être en état de travailler (consommation / ou zéro consommation / un juste milieu pour éviter le manque)? - et comment communiquer à ce sujet.
- Considérer la notion de "stress minoritaire" c'est à dire que si la.le TP est seul.e dans l'équipe, il pourrait avoir des difficultés à raconter son quotidien qui peut être très différent de celui des autres membres de l'équipe / faire preuve d'une plus grande pudeur / ne pas être très familier sans pour autant être dans le rejet de l'identité de l'équipe.
- Réévaluer ensemble la notion de secret professionnel / partagé. Qu'est ce que la.le TP doit partager de ce que lui confient les personnes concernées? Quelle est l'utilité?
- Pouvoir proposer un accompagnement particulier, en plus de l'APP fait en équipe, si le besoin est exprimé, tel qu'une APP avec des TP d'autres services/ structures ou une supervision individuelle.

CONCLUSION (1/3)

Les concepts de participation et de travail pair, : « effet de mode ou révolution ? ». Ces deux approches partagent l'ambition de « faire avec » les personnes concernées (versus « faire pour ») ce qui peut induire de réelles transformations au sein des structures (gouvernance, organisation, pratiques professionnelles, etc.) dans le secteur de la lutte contre les exclusions. Ces approches sont pertinentes, y compris dans un moment où le secteur du social traverse une crise profonde mais nécessitent d'être accompagnées pour ne pas être superficielles.

01

Le travail-pair et la participation restent des approches engagées

En effet, dans un contexte social en crise, nous avons conscience qu'il est complexe pour les structures et pour les professionnels de s'engager dans des projets de participation / ou des projets d'intégration de travailleur.euse pair.e dans leurs équipes. Difficultés de recrutement et épuisement des équipes, difficultés d'accès au droit commun, perte de sens, etc. Cela peut pousser à remettre à plus tard les démarches de participation ou d'intégration d'un.e travailleur.euse pair.e.

Pourtant, la participation dans une structure peut aussi permettre de faire alliance entre les personnes accompagnées et les professionnels.elles. De réelles démarches de solidarité entre les personnes sont constatées. Par ailleurs, cela participe à créer des relations de confiance dans les équipes, et permet donc de repérer plus tôt les problèmes rencontrés dans les parcours des personnes.

De la même manière, l'accueil d'un.e travailleur.euse pair.e nécessite un aménagement et un pas de côté dans les équipes. C'est un travail à effectuer en amont de l'embauche, qui peut sembler chronophage mais le fait d'anticiper, de préparer l'intégration d'un.e travailleur.euse pair.e, c'est aussi améliorer les conditions de travail de toute l'équipe. En plus de cela, l'embauche d'un.e travailleur.euse pair.e peut amener une équipe à réajuster certains de ses automatismes : changer le format de ses réunions, être plus flexible, accepter qu'il y ait différentes manières de faire, etc. Ce pas de côté est alors bénéfique à l'ensemble de l'équipe.

Enfin, n'oublions pas qu'il existe aussi des modes de participation hors des structures, hors des cadres institutionnels. Nous considérons ces collectifs, ces modes d'auto-organisation, comme des supports essentiels à la lutte contre les inégalités, et au développement du pouvoir d'agir des personnes en situation de précarité.



CONCLUSION (2/3)

02

Il est important de valoriser, reconnaître et rémunérer de manière cohérente les savoirs expérientiels

Les savoirs académiques et expérientiels sont multiples, complémentaires, et égaux. La reconnaissance des savoirs expérientiels est complexe. Faire reposer cette reconnaissance uniquement sur un statut / un diplôme, c'est peut-être risquer d'uniformiser, de labelliser, et à terme de rendre le travail pair et la participation accessibles majoritairement à celles et ceux qui auraient le bon bagage, le bon diplôme, le bon parcours, les bons papiers, etc.

La reconnaissance peut se faire d'autres manières, notamment par la rémunération, la contractualisation des personnes concernées engagées dans la participation et/ou des travailleurs.euses pairs.es.

Dans les dynamiques participatives (notamment la participation dans les instances publiques), la rémunération doit être développée afin de valoriser la mobilisation des savoirs d'expérience des personnes concernées. Le terme de rémunération indique bien une expertise à laquelle il est fait appel, un travail effectué contrairement aux termes d'indemnisation/de dédommagement. Cette rémunération ouvre des droits sociaux, par exemple via des contrats courts. Ce n'est cependant pas toujours possible, notamment pour les personnes en situation administrative complexe, pour lesquelles il est parfois nécessaire de jongler avec des formats d'indemnisations/ de dédommagements moins satisfaisants. Les modes de rémunération peuvent aussi avoir une influence sur les prestations sociales : perte de revenu de solidarité active (RSA), d'aide personnalisée au logement (APL), etc. Il faut penser à cet impact car le risque est de précariser davantage.

Du côté des travailleurs.euses. pairs.es aussi, il est nécessaire de penser des conditions d'emploi qui ne précarisent pas davantage, par exemple des contrats de durée suffisante pour ouvrir des droits au chômage. Par ailleurs, il est important que les travailleurs.euses pairs.es soient rémunéré.es en fonction des missions réellement effectuées. A titre d'exemple, si un.e travailleur.euse pair.e effectue des missions de coordination, de direction, de formation, etc., il est légitime qu'il soit rémunéré à ce titre. Enfin, il est important que l'expérience de vie des travailleurs.euses pairs.es soit valorisée au titre de l'ancienneté et soit prise en compte dans la grille salariale.



CONCLUSION (3/3)

03

La nécessité de construire un cadre propice

Au niveau des structures, il est important de créer un cadre propice à une réelle mise en œuvre de la participation et du travail pair. Des changements de gouvernance, par exemple vers un modèle plus horizontal, pourrait être favorable au développement du pouvoir d'agir des personnes concernées (co-construction et facilitation des initiatives collectives de participation). De même, pour l'embauche d'un.e travailleur.euse pair.e, il est nécessaire que cela soit une décision concertée avec toute l'équipe. Les structures peuvent également faciliter la mise en place de ces approches et leur pérennité en proposant des formations sur les questions de participation et de travail pair pour l'ensemble de leurs équipes. Il est aussi important que l'ensemble des parties prenantes de la structure accompagnent ces projets : direction, travailleurs sociaux, etc. mais aussi le conseil d'administration, afin que se développe une culture des savoirs expérientiels.

Alors même que ces approches s'inscrivent comme un axe transversal des politiques de lutte contre la précarité et l'exclusion, les institutions concernées ont aussi un rôle clé à jouer pour favoriser la promotion et le développement de la participation et du travail pair. Le cadre financier actuel (majoritairement des modalités d'appel à projets) favorise les logiques court-termistes. Les financements ponctuels sur des actions spécifiques et/ou sur des thématiques ne garantissent pas vraiment la pérennisation de ces approches. Et pourtant, ces approches nécessitent un travail de fond (formation, gouvernance, organisation, processus internes, politique des ressources humaines, etc.) en faveur d'une réelle reconnaissance des savoirs expérientiels qui pourront ensuite se déployer au sein des actions menées par les structures. Il nous semble donc essentiel que ces institutions adaptent leurs modalités de financement pour soutenir de manière pérenne et décloisonnée la promotion et le développement de la participation et du travail pair.





MERCI À NOS FINANCEURS



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DREETS)



Direction de l'Économie, de l'Emploi,
du Travail et des Solidarités
La DEETS

**STRATÉGIE NATIONALE
DE PRÉVENTION ET DE LUTTE
CONTRE LA PAUVRETÉ**

**MÉTROPOLE
GRAND LYON**



Retrouvez toutes nos coordonnées

FAS AURA

Groupement des possibles

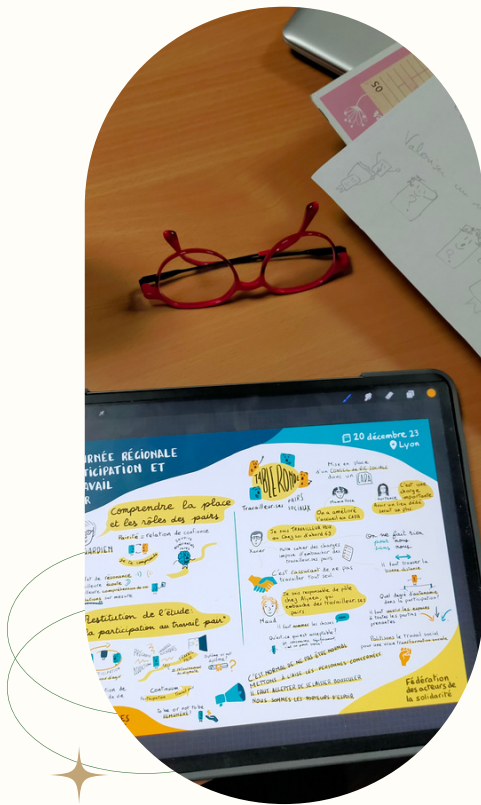


<https://www.federationsolidarite.org>

<https://groupementdespossibles.org>



MERCI



Retrouvez toutes nos coordonnées

FAS AURA

Groupement des possibles



<https://www.federationsolidarite.org>

<https://groupementdespossibles.org>

