

**Comment intégrer  
un travailleur pair  
dans une équipe de  
santé mentale ?**

**Petit guide pratique à  
l'usage des équipes qui  
souhaitent se lancer**

La pair-aidance professionnelle, s'appuyant sur des personnes rétablies de troubles psychiques sévères professionnalisées grâce à des formations spécifiques suscite un vif intérêt de la part de nombreuses structures de santé mentale. Certaines d'entre elles ont déjà créé des postes de pair-aidants professionnels, quand d'autres vont le faire prochainement. Or si la volonté de faire à ces nouveaux collègues une place centrale dans les dispositifs existants ne fait aucun doute, celle-ci ne suffit généralement pas à définir des conditions d'accueil optimales. Le présent guide est destiné aux futurs collègues des pairs aidants. Il a pour ambition de leur permettre de les accueillir au mieux et leur laisser exploiter leurs potentialités, au grand bénéfice des populations accompagnées. Celui-ci ne prétend pas être exhaustif et souhaite rester évolutif, mais il tente d'aborder la majorité des questions que peut se poser une équipe qui souhaiterait procéder au recrutement d'un travailleur pair.

Il a été réalisé dans le cadre d'une mission de stage de la formation "Personne ressource en santé mentale". Il s'est appuyé fortement sur les échanges de deux groupes de travail (travailleurs pairs et autres professionnels de santé). Vous trouverez au cours de ses pages (en bleu) des extraits des citations clés, émanant de manière équilibrée de ces deux groupes de travail.

Le centre ressource tient à remercier en particulier François de Castro et Emmanuelle Narci-Zanni pour la rédaction de ce livret, Sylvain Pianese et Laëtitia Schweitzer de la plateforme travail pair en Auvergne-Rhône-Alpes pour la préparation et l'animation des groupes de travail et Floriane Todoroff pour la coordination. Enfin, il remercie tous ceux qui ont contribué aux réflexions lors des groupes de travail et lors de la relecture de ce document.

# Sommaire

1

Mieux comprendre la pair-aidance et le travail pair, p 2

2

S'interroger sur ses représentations, mesurer le niveau d'adhésion de son équipe au rétablissement, évaluer ses besoins, p 8

3

Procéder au recrutement, p 12

4

Intégrer le travailleur pair dans l'équipe et l'accompagner au quotidien, p 16

En savoir plus : structures référentes et ressources bibliographiques, p 19

# Mieux comprendre la pair-aidance et le travail pair

- Comprendre l'historique dans lequel s'inscrit le développement de la pair-aidance
- Identifier les définitions essentielles
- Réfléchir aux apports & spécificités du savoir expérientiel

"Le pair-aidant peut être très utile dans la gestion de la maladie au quotidien, vivre avec les effets secondaires des traitements, devoir gérer la fatigue, etc."

"Avec les familles, le fait de voir qu'il y a quelqu'un qui a traversé un trouble et travaille avec d'autres personnes, ça apporte une porte de sortie, ça crée un peu d'espoir, ça ouvre des perspectives."

"En tant que soignant, il nous manque le regard de quelqu'un qu'on accompagne. Il n'y a pas de meilleur ambassadeur que quelqu'un qui a vécu ça !"

"Quand j'explique que je prends encore des traitements, mine de rien ça passe un peu mieux que quand c'est quelqu'un en blouse blanche."

## Historique

**Les bénéfiques de l'entraide entre pairs sont connus de longue date.** C'est dans le champ des addictions que se développe dans un premier temps la pair-aidance : au milieu du 19ème siècle, s'organisent aux Etats-Unis de petits groupes d'anciens buveurs qui se réunissent pour se soutenir dans leurs démarches d'abstinence. S'ensuit la création des Alcooliques Anonymes dans les années 1930. Ils démontrent que le partage et l'échange d'expériences représentent une réponse thérapeutique efficace dans le processus de rétablissement des personnes.

A la fin de la décennie suivante les personnes ayant des troubles psychiques sévères ont commencé à s'entraider au sein du premier clubhouse. Le développement du soutien entre pairs a été favorisé par le mouvement des usagers de la psychiatrie, défendant leurs droits, revendiquant leur rétablissement et s'appuyant sur l'information et l'aide proposée par d'anciens patients.

En France, la pair-aidance professionnelle, s'appuyant sur des personnes rétablies ou en voie de rétablissement de troubles psychiques sévères, professionnalisées grâce à des formations spécifiques, prend une part de plus en plus importante au sein

des structures de santé mentale. Aujourd'hui une quarantaine de travailleurs pairs issus de la formation médiateurs de santé pair (MSP\*) sont intégrés comme salariés dans des équipes soignantes et médico-sociales.

**Les résultats de nombreux travaux ont montré ses bénéfiques** en termes de resocialisation, de réduction du recours aux urgences psychiatriques ou à l'hospitalisation, de diminution de la stigmatisation, et de maintien dans la communauté.

**Cependant, si l'histoire a montré la pertinence de la pair-aidance, elle a aussi soulevé que son déploiement dans les services de psychiatrie doit être accompagné car il ne peut se faire que dans le cadre d'une équipe préparée et formée aux enjeux du rétablissement et du travail pair.**

\*Les médiateurs de santé pair sont des pair aidants professionnels qui ont suivi la formation de l'Université Paris 13 : Licence Sciences sanitaire et sociale, mention Médiateurs de santé pairs.

## Définitions

**Savoirs Expérientiels** : Savoirs issus de l'expérience personnelle d'une maladie psychique et ou d'un trouble neuro-développemental. Le savoir expérientiel, réside dans le vécu d'une personne qui est rétablie ou en voie de rétablissement (ce qui l'a aidé dans son parcours de soin - les clés et ce qui l'a freiné - les obstacles), mais aussi des connaissances des pratiques de soins et des institutions.

Les clés dans un parcours de rétablissement sont surtout les petites choses qui nous font du bien et qui ont aidé les personnes qui ont vécu des troubles, à se rétablir, et à trouver un mieux-être personnel.

Il y a autant de savoirs expérientiels que d'individus.

**"Par exemple, plusieurs clés m'ont aidé lors de mon rétablissement personnel : La prise de traitement est nécessaire; La pratique du sport permet une meilleure forme, tant mentale que physique; avoir une vie plus saine aide au rétablissement. Ce ne sont que des exemples, mais ils peuvent être communs à différents groupes de personnes, ou pas, avec de multiples variantes d'un individu à l'autre".**

**« En tant que pair-aidant on a une connaissance humaine des actes techniques, et une connaissance assez fine de ce que cela induit dans le quotidien ».**

**Pair-aidance en santé mentale** : La pair-aidance en santé mentale repose sur l'entraide entre personnes présentant des troubles psychiques. Le pair-aidant est une personne rétablie ou en voie de rétablissement qui accompagne des usagers vivant avec des troubles psychiques, en s'appuyant sur son savoir expérientiel pour permettre à ces derniers de mieux vivre avec leurs maladies, symptômes et d'être acteurs de leur rétablissement.

**Travailleur (euse)-Pair(e) / pair-aidant professionnel** : Personne rémunérée pratiquant la pair-aidance dans un milieu donné (Soins, médico-social, social, etc...).

### **Rétablissement :**

Il n'y a pas de définition universelle du rétablissement. Cependant celui-ci apparaît comme un processus par étapes, un cheminement personnel et unique, qui vise à trouver un nouvel équilibre et un mieux-être, un meilleur pouvoir d'agir, en vivant avec une maladie.

# Savoirs expérientiels et apport d'un travailleur pair

## Auprès des usagers

Un travailleur pair, de par son statut de personne rétablie, permet de restaurer un espoir auprès des usagers et des familles. La connaissance qu'il a acquise autour de la maladie et de son parcours de rétablissement facilite le partage de stratégies afin de mieux gérer la maladie au quotidien. L'utilisation d'un langage commun est également rassurant pour l'utilisateur. Il peut ainsi contribuer à améliorer le niveau d'insight (compréhension de sa maladie) et l'empowerment des usagers (pouvoir d'agir pour son propre rétablissement). Il peut aussi être un acteur clé dans l'accompagnement de l'utilisateur sur le volet social et professionnel.

**« Il y a une identification de la part du patient qui rencontre peut être pour la première fois de sa vie quelqu'un qui va mieux. C'est de l'espoir. »**

## Auprès des équipes

A partir de son vécu expérientiel de la maladie et de son rétablissement, le travailleur pair peut apporter un nouveau point de vue aux équipes de soins. Ces regards croisés conduisent à une évolution des pratiques centrées sur une meilleure prise en charge des usagers.

Il peut aussi être un facilitateur de communication entre les soignants et les usagers. Il travaille ainsi en complémentarité avec les soignants : chacun, de par ses propres compétences, qu'elles soient académiques ou personnelles, permet d'apporter aux usagers différentes pistes qui permettront à ce dernier d'appréhender au mieux sa maladie.

Un travailleur pair apporte aussi un regard complémentaire pour créer et co-animer de nouveaux outils (éducation thérapeutique, formations, etc).

**« Par exemple, la question de la fatigue c'est quelque chose qui me touche particulièrement car j'avais des doses importantes de médicaments, et j'essaie de sensibiliser l'équipe sur ce sujet. »**

## Auprès des institutions

La présence d'un travailleur pair inscrit l'institution dans une pratique centrée sur l'utilisateur et son projet de vie, plutôt que sur ses symptômes. Il participe à la reconnaissance des compétences des personnes concernées, et facilite ainsi la participation des usagers (gouvernance partagée) aux prises de décision qui les concernent. En s'appuyant sur son vécu expérientiel, il est également moteur dans la création de nouveaux services permettant de mieux répondre aux besoins des usagers.

## Formation et pair-aidance

Aujourd'hui, la formation à la pair-aidance n'est pas une obligation réglementaire, ni une condition sine qua non au recrutement d'un travailleur pair. Cependant, celle-ci apparaît comme un véritable plus et de nombreux travailleurs pairs soulignent ses apports dans leur travail au quotidien. Ainsi, les structures qui recrutent des travailleurs pairs n'ayant pas suivi de formation spécifique devraient les accompagner dans des parcours de formation.

**« La formation permet de prendre du recul sur son expérience et de voir ce qui est généralisable et ce qui ne l'est pas. »**

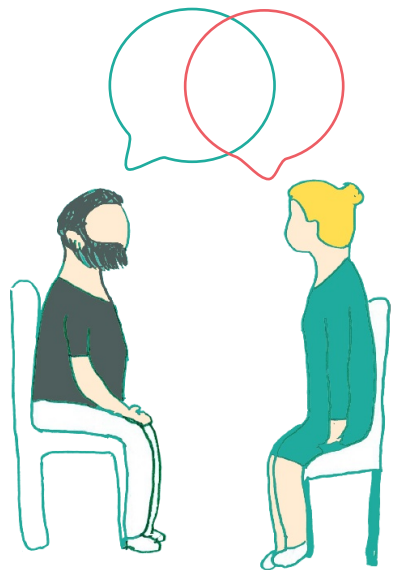
**« Le savoir médical m'a permis d'approfondir ma connaissance des troubles et de moi-même. Cela m'a permis de revisiter sous un angle médical ce que j'allais aborder dans mon expérience. »**

Deux formations universitaires sont actuellement accessibles dans le champ de la pair-aidance en santé mentale : la licence « médiateur de santé pair » proposée par le CCOMS en partenariat avec l'université Paris 13 et le DU « Pair aide en santé mentale » porté par le centre ressource de réhabilitation psychosociale et l'université Lyon I. La formation « personne ressource en santé mentale », en partenariat avec le centre ressource de réhabilitation et l'AFRC,

constitue également un premier niveau de formation pour les personnes qui souhaitent s'engager dans la pair-aidance.

Ces formations mêlent apports théoriques (rétablissement, pair-aidance, savoirs médicaux) et méthodologiques (éducation thérapeutique, techniques d'entretien et d'animation de groupes...) et laissent une large part au partage d'expérience entre les participants. Elles permettent par ailleurs d'appréhender la complexité des institutions dans lesquelles ils seront amenés à travailler.

**« Par l'échange d'expérience avec les autres participants, elle permet d'en apprendre plus sur les troubles de chacun »**





**« En tant qu'ancien patient, je reconnais le savoir-faire des infirmiers, il faudrait aussi qu'eux reconnaissent notre savoir-être, notre savoir expérimentiel et nos connaissances. Et la formation est importante car elle contribue à légitimer et professionnaliser. »**

**« La formation permet également l'acquisition d'un langage commun avec l'équipe »**

**« Dans le champ de la santé mentale, il y a un niveau de connaissance qu'il faut atteindre sur la question de l'approche clinique, des droits, des acteurs, et pouvoir toucher les connaissances médicales. Il faut être au fait des types de traitement, de ce qui existe comme prise en charge. Les pair-aidants doivent être informés de cela et c'est comme cela qu'ils peuvent jouer le rôle d'acteur. La formation me paraît indispensable. »**

## **Bonnes pratiques en matière de formation :**

- Former votre équipe avant l'arrivée du travailleur pair à la question du rétablissement et de la pair-aidance (voir partie 2).
- Construire avec le travailleur pair un programme de formation adapté à ses besoins
- Si vous recrutez un travailleur pair qui n'a pas suivi de formation à la pair-aidance, lui laisser l'opportunité d'intégrer le DU de pair-aidance ou la licence MSP
- Intégrer le travailleur pair dans les sessions de formations de 40h d'Education thérapeutique (ETP)
- L'intégrer dans les programmes de formation continue des établissements avec les autres professionnels de l'équipe
- Favoriser des temps de formation au format analyse de pratique avec d'autres travailleurs pairs & des échanges d'expériences entre pair-aidants

# S'interroger sur ses représentations et ses besoins

- Mettre en exergue ses représentations
- Recueillir les besoins sur lesquels pourraient intervenir un travailleur pair
- Evaluer la capacité de son équipe à accueillir un travailleur pair

*"Le fait que la pair-aidance soit un métier complètement nouveau, qui arrive dans des équipes qui ont des représentations, cela nécessite de préparer l'arrivée d'un pair-aidant en équipe."*

*"l'arrivée d'un pair-aidant se construit par le bas, en équipe, elle ne doit pas répondre à une injonction politique ou d'un chef de service."*

*"Commencer un nouveau travail dans une structure que vous ne connaissez pas, sur un métier que personne ne connaît, c'est compliqué !"*

# Avant d'envisager le recrutement d'un pair-aidant, s'interroger en équipe sur ses représentations

**"Il est essentiel de mettre à jour les réserves de l'équipe avant d'embaucher un travailleur pair"**

Pour permettre une bonne intégration d'un travailleur pair dans une équipe de santé mentale, il est nécessaire que son arrivée soit réfléchie, débattue et préparée en équipe. En effet, la pair-aidance professionnelle apparaît comme une fonction nouvelle et encore peu connue. Elle peut se heurter à des représentations négatives, soulever des résistances au sein de l'institution et venir interroger les pratiques.

En tant qu'équipe, il est donc nécessaire de prévoir des temps d'échanges pour discuter de ses représentations : interroger sa vision du rétablissement et de la pair-aidance, mettre à jour les réserves, les questionnements et y répondre.

**"Une condition indispensable pour recruter un travailleur pair : l'équipe doit être ouverte et formée à l'idée même du rétablissement."**

## Bonnes pratiques pour s'interroger sur ses représentations :

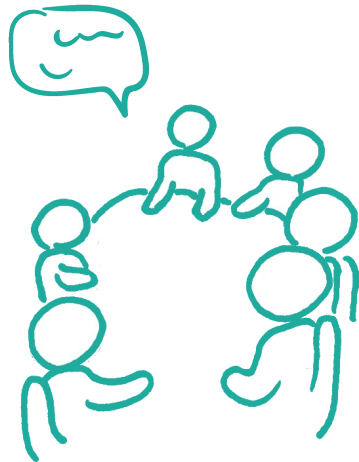
- Sensibiliser l'équipe à l'approche centrée sur le rétablissement des usagers
- Evaluer le niveau d'adhésion de l'équipe au rétablissement
- Si l'équipe est ouverte à la question du rétablissement, proposer un temps d'échange autour de la pair-aidance : mettre en exergue les représentations de l'équipe autour du travail pair, les questionnements et les réserves et y répondre.
- Associer des binômes travailleur pair/autre professionnel de santé à ces temps de sensibilisation et de discussion.
- Rencontrer un pair-aidant professionnel travaillant dans une autre structure.

Quelques questions reviennent fortement parmi les équipes, n'hésitez pas à les proposer à la discussion afin de guider votre réflexion : la vision du rétablissement et de la pair-aidance (voir définition et historique), la question du secret médical, de l'accès au dossier patient, de son positionnement, de sa "fragilité supposée", des apports de son vécu expérimental, etc.

Après cette première étape, si l'équipe est ouverte à la question du rétablissement et de la pair-aidance, elle doit ensuite s'interroger sur ses besoins pour recruter un travailleur pair.

## Avant d'envisager le recrutement d'un pair-aidant, s'interroger en équipe sur ses besoins

" Il faut que les professionnels de l'équipe se posent ces questions : pourquoi veulent-ils travailler avec un travailleur pair ? Qu'est-ce qu'ils en attendent ? Qu'est-ce qu'il va apporter ? Est-ce que ça les gêne, les inquiète ou les inspire ?  
Et pourquoi ?



### Bonnes pratiques pour s'interroger sur ses besoins :

- Dans un premier temps, prendre connaissance de l'étendue des missions qui peuvent être réalisées par un travailleur pair : consulter le modèle de fiche de poste des Médiateurs Santé Pair (voir avec le CCOMS), proposer à des travailleurs pairs de présenter leurs missions respectives, etc.
- Si des besoins sont identifiés et que l'équipe est motivée pour associer un travailleur pair, vous pouvez alors réfléchir aux possibilités de financement (Appel à projets, ARS, DGOS, etc.) et avancer dans le processus de recrutement.
- Organiser un temps d'échange pour s'interroger sur les motivations et les besoins de l'équipe sur l'intégration d'un travailleur pair : quels sont les besoins non comblés auxquels pourrait répondre un travailleur pair ? Sur quel dispositif le travailleur pair pourrait-il apporter une plus-value ?

## Quelques questions posées par les équipes & éléments de réponses

**" Le pair-aidant doit-il partager le même trouble que les usagers qu'il sera amené à suivre ? "**

Sauf dans le cadre de lieux dédiés à une pathologie spécifique où cela paraît en effet pertinent, c'est la notion de vécu et de parcours qui est importante, plutôt que la question de la pathologie. La fonction de travailleur pair doit ainsi être envisagée avant tout sous l'angle du vécu plutôt que sous l'angle médical.

**« J'accompagne des personnes qui n'ont pas forcément mon étiquette, ma pathologie, cela fonctionne sur la question du rétablissement, cela marche aussi sur les conséquences de la maladie sur la vie, sur les questions autour de la stigmatisation, de l'autostigmatisation, ... »**

**« On a pu être en détresse à un moment face à un diagnostic, face à une sensation de ne pas s'en sortir, face à l'impression d'avoir reçu un diagnostic en forme de guillotine, et pour l'avoir vécu, on peut le comprendre peu importe la pathologie que l'on a en face. »**

**" Le travailleur pair peut-il avoir accès au dossier patient ? "**

Comme tout autre professionnel de santé, le travailleur pair devrait avoir accès au dossier patient, et au même titre que les

autres professionnels, il est soumis au secret médical.

**"C'est étonnant de voir que la question du secret médical se pose pour les pair-aidants et pas pour les autres personnes qui arrivent dans le service, les stagiaires, internes, etc."**

**" Peut-on recruter un ancien usager du service comme travailleur pair ? "**

Il n'est pas impossible de recruter un ancien usager du service, cependant cela pose la question de la complexité du positionnement professionnel. Cela doit être discuté en équipe et avec le travailleur identifié afin de s'assurer que cela sera possible.

**" Le travailleur pair ne risque t-il pas de faire des rechutes ? "**

Comme tout autre professionnel, le travailleur pair peut être sujet à la souffrance au travail, c'est pourquoi il est indispensable de préparer les équipes à prendre en compte et accepter celle-ci.

**« Il n y a pas plus de risque de tomber en arrêt maladie quand on est travailleur pair que quand on est soignant. Un travailleur pair se connaît au moins aussi bien qu'un soignant et sait être à l'écoute de ses besoins et de son corps."**

# Procéder au recrutement

- Définir une fiche de poste claire et évolutive
- Identifier le profil du travailleur pair
- Mener l'entretien de recrutement

" C'est important de remettre en lumière une fragilité qui peut être une ressource. C'est l'envers absolu du recrutement ordinaire."

" Le travailleur pair, on l'appelle quand la situation est un peu compliquée, quand c'est pas facile à gérer, oui, mais pas que, il ne doit pas intervenir que sur des situations complexes "

" Comme les autres salariés, le travailleur pair est un professionnel qui doit être soumis au même cadre que les autres membres de l'équipe pour y avoir toute sa place, fiche de poste, etc. "

" Le travailleur pair n'est pas un professionnel "fourre tout" à qui on expose toutes les situations complexes ! "

" On n'est pas que des professionnels qui témoignent"

## Définir la fiche de poste du travailleur pair

A partir des besoins identifiés en équipe, vous pouvez désormais définir la fiche de poste du travailleur pair. Comme pour tout travailleur, cette étape est essentielle pour une bonne intégration. En effet, beaucoup de travailleurs pairs soulignent que l'absence de clarification de leur mission a été un obstacle fort à leur intégration.

Si l'accompagnement individuel et le témoignage sont souvent des missions confiées aux travailleurs pairs, gardez à l'esprit dans cette phase que leurs compétences peuvent largement dépasser ce cadre : ils peuvent ainsi concevoir et animer des formations auprès de professionnels, participer à des projets de recherche, contribuer à la conception de nouveaux outils de soins, etc.

**Camille Niard, médiatrice de santé paire au centre ressource de réhabilitation psychosociale, des missions variées :**

Recrutée à temps plein au sein de l'équipe du centre ressource, Camille exerce différentes fonctions. Au sein du service de soin, elle propose des entretiens individuels aux

usagers qui souhaitent la rencontrer pour échanger autour de leur situation. Elle anime également des groupes d'éducation thérapeutique, qu'elle conçoit avec des infirmiers. Camille participe également à la conception et l'animation de nouveaux outils et de formations pour favoriser le déploiement de pratiques orientées sur le rétablissement dans les structures sanitaires ou médico-sociales.

### **Bonnes pratiques pour établir la fiche de poste :**

- la fiche de poste doit être claire mais évolutive, les missions pourront être amenées à évoluer après discussions et échanges avec le travailleur pair;
- Plusieurs éléments doivent impérativement y figurer : l'intitulé du poste, le type de contrat (CDD, CDI, etc...) et le temps de travail proposé, la rémunération et le statut, l'environnement et le champ d'intervention, la présentation des missions, le profil attendu.

## Définir le profil de poste du travailleur pair

En repartant de la fiche de poste, vous pouvez désormais identifier le profil de poste, c'est à dire les compétences dont doit disposer le travailleur pair pour mener à bien ses missions.

Le recrutement devra identifier la capacité du travailleur pair à aider d'autres personnes, en s'appuyant notamment sur son vécu et son expérience, sans vouloir l'ériger en modèle unique, et sur sa capacité à être à l'écoute de celle des autres.

Le profil de poste devra également préciser les compétences relationnelles et d'adaptation dont doit faire preuve un travailleur pair : capacité à travailler au sein d'une équipe pluridisciplinaire, capacité d'écoute et ouverture d'esprit, pédagogie.

Enfin, le profil de poste devra spécifier les compétences nécessaires à l'exercice des missions spécifiques si certaines sont identifiées, comme les connaissances des méthodologies de recherche, la capacité à prendre la parole en public, etc.

**"Ils ne sont pas là uniquement pour parler de leur expérience."**

**" Là ou cela n'a pas fonctionné dans d'autres domaines somatiques, c'est quand les personnes avaient du mal à se décentrer de leurs propres expériences. Il est nécessaire d'apprendre à puiser, capitaliser autour de son expérience, sans vouloir en faire le modèle unique. Savoir jongler entre son expérience et être à l'écoute de celle des autres. Et la capacité à se décentrer.**

## Mener l'entretien de recrutement

Dans le cadre du travail pair, le recrutement s'appuie fortement sur l'expérience personnelle vécue par le candidat, ce qui vient questionner les formats classiques d'entretien d'embauche. Néanmoins, l'objectif de l'entretien n'est pas d'aborder de manière intime le parcours du candidat, mais d'identifier le recul qu'il peut avoir sur sa propre expérience, sa capacité à travailler au sein d'une équipe et avec des usagers.

**"Je suis habituée aux entretiens de recrutement avec des éducateurs, des infirmiers, etc. Avec un travailleur pair, je me demande comment aborder la question de l'expérience et du parcours sans être dans quelque chose de trop intrusif"**



Par ailleurs, pour certains candidats qui n'ont pas eu d'expérience professionnelle antérieure, se confronter à un processus de recrutement peut être un exercice complexe. Il peut être ainsi intéressant dans le cadre du travail pair de réfléchir à des formes alternatives de recrutement :

La Plateforme Travail Pair conseille d'organiser d'abord un temps d'information collective, afin de présenter le travail pair, les attendus du poste, les conditions d'embauche et notamment le caractère spécifique de l'entretien de recrutement qui va s'intéresser au parcours des personnes. L'entretien d'embauche arrivera dans un second temps.

**“ Le travailleur pair n'apporte pas que son vécu. On prend la personne également avec ce qu'elle apporte comme autres compétences”**

### **Bonnes pratiques pour l'entretien de recrutement :**

- Expliciter de manière transparente le contexte de travail (préciser s'il peut y avoir des résistances au sein de l'équipe), et préciser les contraintes du poste (horaires, déplacements, travail en open space, etc.).
- Prendre un temps en début d'entretien pour vérifier que le candidat a bien compris en quoi consiste le travail pair et les missions qui lui sont associées;
- Mener l'entretien de recrutement avec les futurs collaborateurs du travailleur pair et

dans la mesure du possible, avec un autre travailleur pair;

- Ne pas poser de questions intimes et laisser au candidat la possibilité d'évoquer ce qu'il souhaite dans son expérience personnelle
- Le travailleur pair ne s'appuie pas que sur son vécu, ainsi l'entretien s'intéressera également aux savoirs-être du candidat, et aux compétences liées à ses formations et expériences précédentes.

### **Questions à poser :**

- Pouvez-vous nous parler de votre expérience personnelle qui vous amène à postuler à ce poste ?
- Quels sont les points sur lesquels on peut être attentif pour que votre arrivée dans l'équipe se déroule au mieux et que votre activité soit la plus confortable possible ?
- Existe t'il des outils spécifiques qui vous ont aidé dans votre parcours de rétablissement et qu'il serait important pour vous de partager dans vos pratiques professionnelles ?

### **Questions à proscrire :**

- Quelle est votre pathologie ?
- Est-ce que vous êtes vraiment rétabli ?
- Etes-vous sûr de ne pas rechuter ?

Des simulations de jeu de rôle et mises en situations peuvent être pertinentes lors de l'entretien de recrutement.

# Intégrer le travailleur pair dans l'équipe et l'accompagner au quotidien

- Prévoir un temps de préparation de l'équipe et un temps d'immersion
- Identifier des référents
- Mettre en place des aménagements de poste si nécessaire
- Faciliter l'échange de pratiques avec d'autres pairs
- Assurer la formation continue
- Organiser des temps d'échange réguliers

" Avoir plusieurs référents identifiés a été essentiel dans mon intégration"

" Il faudrait prévoir une période d'immersion pour mieux se former à l'institution et son fonctionnement. "

"On recommande un travail en binôme. Mettre un travailleur pair seul à se constituer un métier, c'est compliqué"

## En amont de l'arrivée du travailleur pair

### Répondre aux derniers questionnements de l'équipe

Lors de la première phase de votre processus de réflexion sur l'intégration d'un travailleur pair, vous avez sensibilisé l'équipe au principe du rétablissement et au travail pair. Il convient en amont de son arrivée de rappeler à l'équipe les missions du travailleur pair et répondre aux questionnements et résistances s'il en reste.

### Organiser un temps d'immersion

Prévoir un temps d'immersion du travailleur pair dans l'institution peut être très utile pour faciliter son intégration : celui-ci peut avoir lieu par exemple sous la forme d'un stage d'observation, pendant lequel le travailleur pair et soignants apprendront à se connaître et à travailler ensemble.

### Identifier des référents

Comme pour tout travailleur, il est important d'identifier des référents / personnes de confiance qui pourront l'accompagner au quotidien dans ses missions. Dans la mesure du possible, les référents pourront être désignés en accord avec le travailleur pair. Dans l'idéal, un binôme de référent est

conseillé, un professionnel de santé ou chef de service et un autre travailleur pair.

### Mettre en place des aménagements de poste si nécessaire

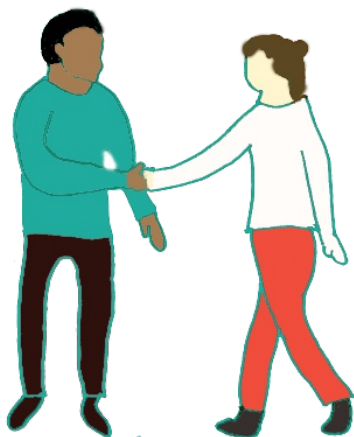
Une partie importante des travailleurs pairs peuvent bénéficier de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé). A ce titre, ils peuvent nécessiter des aménagements de leurs horaires et postes de travail. Il convient donc d'en discuter avec eux afin d'identifier les aménagements possibles : par exemple avoir des horaires de travail décalés, des temps partiels (mi-temps, tiers temps), etc. Pour certains travailleurs pairs avec des particularités neurodéveloppementales, des aménagements des espaces de travail sont à réfléchir, comme par exemple disposer d'un bureau seul si la personne est hypersensible aux bruits.

## Au quotidien

### Faciliter la mise en réseau et les échanges avec d'autres travailleurs pairs

Confronté à un métier souvent nouveau dans les équipes de soin, le travailleur pair peut se sentir isolé dans l'exercice de ses missions. Le travail en binôme avec un autre travailleur pair est conseillé pour favoriser l'échange de pratiques. Par ailleurs, il est important de soutenir sa participation à des temps d'échanges avec d'autres travailleurs pairs, au sein de cercles métiers ou de groupes d'échanges.

**"Sur la question du risque de solitude, des choses peuvent s'organiser comme proposer des espaces d'échanges, des communautés de pratiques"**



### Assurer la formation continue des travailleurs pairs

Après quelques semaines d'activité, prévoir un point avec le travailleur pair pour voir si des besoins de formations complémentaires sont identifiés (ETP, pratiques de soins de remédiation cognitive, etc.).

### Proposer un accompagnement au quotidien

Comme pour tout travailleur, il est important de proposer des temps d'échanges réguliers avec les référents. Ces temps peuvent lui permettre de faire part de ses ressentis, positifs et négatifs, de ses besoins, et peuvent être des temps de réflexion partagée sur les évolutions possibles du poste.

# En savoir plus

Pour vous accompagner dans vos démarches, n'hésitez pas à vous rapprocher des structures spécialisées sur les questions du travail pair et à entrer en contact avec des organisations qui comptent dans leurs effectifs des travailleurs pairs.

**Sur la question de la pair-aidance en santé mentale :**

**L'association francophone des médiateurs de santé pairs** (AFMSP) a pour but de former, informer, conseiller, communiquer et de sensibiliser tous les publics professionnels travaillant dans les secteurs publics, privés, associatifs ou autres ; ou non professionnels aux savoirs expérientiels, aux parcours de rétablissements des usagers en santé mentale, et plus particulièrement au savoir ainsi qu' à l'expérience des MSP.

L'AFMSP participe au développement et à l'insertion des MSP, en tant que nouveaux acteurs professionnels, en informant et formant leurs équipes avec des temps de rencontre.  
<https://www.afmosp.fr/>

## **Le blog "En tant que telle"**

Blog de témoignages autour de la pair-aidance créé par un médiateur de santé-pair.

<https://entantquetelle.com/>

## **Le site du PSYCOM**

Le Psycom propose des fiches thématiques autour de la pair-aidance, des médiateurs de santé pair et de nombreuses ressources sur l'information et la déstigmatisation en santé mentale.

[www.psycom.org](http://www.psycom.org)

## **Le site du centre ressource de réhabilitation psychosociale**

Au sein de la rubrique pair-aidance, retrouvez des informations sur la pair-aidance, des liens vers les ressources, les formations actuelles et des témoignages de travailleurs pairs.

[www.centre-ressource-rehabilitation.org](http://www.centre-ressource-rehabilitation.org)

## **Formation médiateurs de santé pair, CCOMS, Université Paris 13**

<http://bit.ly/2IUfmxL>

**DU Pair-aidance en santé mentale, Centre ressource de réhabilitation psychosociale, Université Lyon 1**

<http://bit.ly/31UGr1o>

### Sur la question du travail pair en général :

**La plateforme travail pair en Auvergne-Rhône-Alpes** a pour objectif d'accompagner et de faciliter le déploiement du travail pair sur la région. Parmi ses missions, elle propose un accompagnement à la préparation, le recrutement et l'intégration d'un travailleur pair dans les équipes médico-sociales.

<https://www.travail-pair.org>

### Quelques ressources incontournables :

**Développer le travail pair dans le champ de la veille sociale, de l'hébergement et du logement**, Fédération des acteurs de la solidarité et dihal, accessible en téléchargement sur ce lien : <http://bit.ly/2ltnevU>

**Peer-supported self-management for people discharged from a mental health crisis team : a randomised controlled trial.** S. Johnson, D. Lamb, L. Marston et al. The Lancet, vol 392, août 2018.

**Le dispositif des médiateurs de santé pairs en santé mentale : une innovation controversée**, Rapport final de la recherche Evaluative qualitative sur le programme expérimental 2012-2014 (1re éd.), Demailly, L., Bélart, C., Catherine, D. L. R., Dembinski, O., Farnarier, C., Garnoussi, N., & Jérémie, S., Books on Demand, 2015.

**L'expérimentation des médiateurs de santé/pairs : une révolution intranquille**, sous la direction de J.L. Roelandt et B. Staedel, Doin, 2016

**Vidéo la pair-aidance professionnelle en santé mentale**, Lee Antoine, Michaël Dougnon, Camille Niard, proposée dans le cadre du e-learning du centre ressource de réhabilitation psychosociale, accessible en ligne prochainement sur notre site internet.



Des commentaires, des remarques, des propositions de complément pour ce livret ? Vous souhaitez illustrer des bonnes pratiques en témoignant sur la démarche qui a été suivie par votre structure ? N'hésitez pas à nous les faire suivre pour la mise à jour de la prochaine édition !

Contact : [\\_centre\\_ressource@ch-le-vinatier.fr](mailto:_centre_ressource@ch-le-vinatier.fr) / 04.26.73.85.37

Merci à tous les participants aux groupes de travail et relecteurs :

Lucas Aigouy, Lee Antoine, Véronique Barathon, Olivier Blanc, Sandrine Cannard, Sophie Cervello, Emilie Dacremont, Hélène Denizot, François de Castro, Karen Finsterle, Céline Fossati, Emmanuel Foy, Nicolas Franck, Maud Frilet, Chantal Janin, Marie-Noëlle Masson, Agnès Moncel, Anne-Elisabeth Muller, Emmanuelle Narcizanni, Camille Niard, Leila Ouarghi, Catherine Page, Sylvain Pianese, Aurélie Quéroux, Michel Ricol, Antony Robin, Laetitia Schweitzer, Laurent Salucki, Romain Tabone, Floriane Todoroff, Sylvie Tricard.

