



# Guide Pratique : Réussir l'Intégration du Pair-Aidant Professionnel (PEA/MSP)

Ce guide est conçu pour structurer le projet d'intégration d'un Patient-Expert Addictions (PEA) ou d'un Médiateur Santé Pair (MSP) au sein de votre équipe pluridisciplinaire. L'objectif n'est pas seulement d'embaucher, mais de créer une complémentarité durable.

## Étape 1 : La Préparation Institutionnelle et l'Acculturation (Avant le Recrutement)

Le succès dépend à 80 % de la préparation de l'équipe et de la direction.

| Objectif                              | Actions Concrètes   | Ressources Clés à Mobiliser                             |
|---------------------------------------|---|---|
| <b>Alignement Stratégique</b>         | Obtenir l'aval explicite de la direction sur le <b>statut salarial</b> et l'inscription du poste dans le projet d'établissement. Définir le budget de formation/supervision.  | <i>Budget RH, Fiches de poste standards PEA/MSP.</i>    |
| <b>Clarification du Rôle</b>          | Organiser des <b>temps de sensibilisation</b> pour toute l'équipe (médecins, infirmiers, travailleurs sociaux) sur le <b>savoir expérientiel</b> . Déconstruire les mythes : le Pair-Aidant n'est ni un thérapeute, ni un bénévole de témoignage. | <i>Replays de webinaires Fédération Addiction, HAS.</i> |
| <b>Cadre Éthique et Déontologique</b> | Définir les <b>limites d'intervention</b> strictes (non-substitution au soin, gestion de l'information personnelle, etc.).  | <i>Charte d'équipe, Code de déontologie.</i>            |

**Note d'Éducateur Spécialisé :** Rappelez à l'équipe que le Pair-Aidant, comme l'éducateur, travaille sur le lien, l'autonomie et l'accès aux droits, mais avec un levier unique : l'identification. La **complémentarité des compétences** doit être valorisée, pas la concurrence.

## Étape 2 : Le Recrutement et la Formalisation (L'Embauche)

Le recrutement doit cibler la compétence professionnelle et le recul personnel.

### 1. Critères de Recrutement Spécifiques :

- **Expérience du Rétablissement :** Exiger un minimum de **2 à 5 ans de stabilisation/recul** (avec attestation ou déclaration sur l'honneur). L'abstinence totale est souvent un prérequis pour le PEA certifié.

- **Formation** : Privilégier les candidats détenant une certification reconnue (PEA, Licence MSP).
- **Poste** : Éviter les contrats précaires. Le rôle est central et doit bénéficier d'un statut clair (CDI/CDD) et d'une rémunération juste.

## 2. La Charte d'Équipe :

- Rédiger un document interne cosigné par le Pair-Aidant, son référent et le chef de service. Ce document détaille :
  - Les **missions explicites** (animation de groupe, co-animation d'ETP, médiation).
  - Les **missions interdites** (gestion de crise sévère, psychothérapie, transmission d'informations personnelles non autorisées).
  - La **ligne hiérarchique** (qui est le référent direct ?).

## Étape 3 : L'Intégration Quotidienne et le Soutien (Après l'Embauche)

Le maintien du recul professionnel est la priorité absolue pour protéger le Pair-Aidant.

### A. Le Soutien Professionnel Obligatoire

- **Désigner un Référent Non-Hiérarchique** : Ce référent (souvent un travailleur social ou un psychologue) est le premier point de contact pour le Pair-Aidant en cas de doute ou de difficulté, mais il ne doit pas être son supérieur direct afin de garantir un espace de parole libre.
- **Mettre en Place la Supervision Clinique Externe** : C'est non-négociable. Le Pair-Aidant doit bénéficier d'un **temps régulier (ex : mensuel)** avec un psychologue ou un superviseur extérieur. Cela permet de décharger les émotions et de maintenir la **distanciation professionnelle** face à des situations réactivant l'expérience personnelle.
- **Faciliter l'Intervision** : Encourager et financer la participation du Pair-Aidant à des groupes d'intervision avec d'autres Pairs-Aidants. C'est un lieu d'apprentissage mutuel sur la gestion des rôles.

## B. Les Pratiques d'Équipe

| Bonne Pratique                       | Impact sur l'Équipe  |
|--------------------------------------|--|
| <b>Désigner un binôme de Travail</b> | Le Pair-Aidant travaille souvent en binôme avec un intervenant social ou un soignant pour co-animer des ateliers, ce qui facilite la transmission des savoirs et assure une double lecture des situations. |
| <b>Intégration aux Réunions</b>      | Le Pair-Aidant doit participer aux réunions cliniques et de synthèse (dans les limites de son rôle). Son analyse est un éclairage fondamental sur l'état d'esprit et les besoins réels des usagers.        |
| <b>"Rendre bilingue" l'équipe</b>    | Le Pair-Aidant peut aider l'équipe à reformuler les objectifs de soin pour qu'ils soient plus accessibles et compréhensibles par les usagers (traduction de la "culture institutionnelle").                |

### Conclusion du Guide : Un Partenariat Enrichissant

L'intégration d'un pair-aidant est un investissement stratégique qui renforce la qualité de l'accompagnement, réduit la stigmatisation et augmente l'autonomie des personnes. C'est un pas de géant vers un système de soins plus horizontal et plus juste. Votre engagement à formaliser ce processus est la clé du succès.