



Intégration d'un pair-aidant dans une équipe sanitaire versus médicosociale

Retours d'expérience et données de la littérature

La création et la reconnaissance de la médiation de santé



- Un corps
- Efficace pour
- un lieu



L'ARS propose de financer l'année de formation des médiateurs de santé pairs à hauteur de 45 000 € par médiateur (ce montant intègre le coût de la formation, les déplacements et les stages).

S,
un
rôles,

L'intégration d'un pair-aidant : les données de la littérature

- Les limites de l'exercice :
 - La majorité des articles portent sur l'efficacité ou la formation des pair-aidants,
 - Les études sur les conditions de travail et d'intégration sont quasi-exclusivement qualitatives.
- Focus sur les difficultés rencontrés par les pair-aidants dans l'exercice de leurs fonctions.

Difficultés rencontrées par les pair-aidants

1 – « La pression de réussir » :

- Le rôle de pionnier,
- Les attentes implicites (de l'institution, des collègues, des patients),
- L'état de santé et le stress professionnel.

Difficultés rencontrées par les pair-aidants

2 – « Un collègue, un rival ou juste un autre patient » :

- L'incompréhension des collègues, la stigmatisation directe ou indirecte,
- Fragilisation de l'identité professionnelle des collègues,
- La question de la légitimité,
- Quelles sont les missions du pair-aidant ?
- Comment les remplit-il ?

Difficultés rencontrées par les pair-aidants

3 – Le partage d’information, les limites, le professionnalisme :

- L’identité professionnelle en jeu,
- L’identité personnelle en question,
- Le manque de connaissance des pratiques orientées rétablissement,
- Le manque de formation,
- Le manque de moyens et de reconnaissance.

Quelles pistes pour une meilleure intégration ?

- Nombreuses recommandations francophones concernant la formation et la pratique de la pair-aidance,
- Mais pas de recommandations françaises sur la manière d'intégrer ces professionnels au sein des équipes,
- Des pistes suggérée par la littérature et les retours d'expérience.

Pour une meilleure intégration

1 – « La pression de réussir » :

- Recruter non pas un, mais plusieurs pair-aidants,
- Favoriser la collégialité (entre pair-aidants),
- Proposer des supervisions, individuelles et d'équipe.

Pour une meilleure intégration

2 – « Un collègue, un rival ou juste un autre patient » (1) :

- Préparer l'arrivée du pair-aidant avec l'équipe,
- Etablir une fiche de poste claire avec le pair-aidant,
- Après son arrivée, organiser des temps réguliers en équipe pour ajuster les missions et questionner,
- Accorder un salaire digne et en lien avec les responsabilités exercées (idéalement nationale).

Pour une meilleure intégration

2 – « Un collègue, un rival ou juste un autre patient » (2) :

→ Ouvrir l'accès à la formation continue,

→ Si nécessaire, renforcer les compétences de l'équipe sur le rétablissement et les pratiques associées,

→ Réfléchir lors de la prise de poste et avec le pair-aidant la question des moyens alloués (Bureau ? Ordinateur ? Téléphone ?)

Pour une meilleure intégration

3 – Le partage d'information, les limites, le professionnalisme :

→ Encourager les rencontres entre pair-aidants et les formations sur la question du secret professionnel,

→ Allouer les ressources matérielles nécessaires.

Merci pour votre attention