



# CAHIER DE RESSOURCES 6 : PRATIQUES CONSEILLÉES ET OUTILS POUR LE RECRUTEMENT DE PAIRS-AIDANTS EN ADDICTIONS (PAA)

Version 1.0 – 2026-06-16

## Contenu

a. Pratiques conseillées lors du recrutement de pairs-aidants en addictions (SAMHSA 2023) .....	2
b. Outils : Questions et scénarios pour l'entretien d'embauche d'un pair-aidant en addictions (Philadelphia DBHIDS 2017).....	4
c. Embauche d'un pair-aidant en addictions — autres aspects à prendre en compte (SAMHSA 2023)	5
d. Embauche de pairs-aidants certifiés, non certifiés, anciens usagers, bénévoles et en formation (SAMHSA 2023).....	8
Les autres cahiers de ressources disponibles .....	10

---

Ce cahier de ressources complète un guide sur la pair-aidance professionnelle dans le domaine des addictions, rédigé à l'attention des futurs employeurs.

La version PDF de ce guide est téléchargeable sous : [hopital-addiction.ch](https://hopital-addictions.ch) > Ressources > Pair-aidance [<https://hopital-addictions.ch/pair-aidance/>]





## a. Pratiques conseillées lors du recrutement de pairs-aidants en addictions (SAMHSA 2023)

Source de cet extrait :

**SAMHSA**, « *Incorporating Peer Support Into Substance Use Disorder Treatment Services (TIP 64)* », Substance Abuse and Mental Health Services Administration, 2023.  
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK596262/>.

Projet Hôpital et Addictions — Recension du GT pair-aidance en addictions

### Embaucher plus d'un pair

Lors de l'introduction d'un service de soutien par les pairs (SSP), les programmes devraient essayer d'embaucher plus d'un pair. Avoir un seul pair isole potentiellement cette personne et met en péril l'avenir des SSP si cette personne ne fonctionne pas. Le panel d'experts de la SAMHSA a souligné l'importance du contact régulier avec d'autres pairs dans des rôles similaires (page 107, Chapitre 4)

Réf. 474 : Gagne, C., Olivet, J., & Davis, L. (2012). Equipping behavioral health systems & authorities to promote peer specialist/peer recovery coaching services: Expert panel meeting report. Substance Abuse and Mental Health Services Administration.

Réf. 475 : Brady, L. A., Wozniak, M. L., Brimmer, M. J., Terranova, E., Moore, C., Kahn, L.,... Thomas, M. (2022). Coping strategies and workplace supports for peers with substance use disorders. *Substance Use & Misuse*, 1–7. Advance online publication. doi:10.1080/10826084.2022.2112228

Il est préférable d'embaucher moins de pairs et de leur fournir des heures à temps plein ainsi qu'un salaire et des avantages comparables à ceux des autres membres du personnel (page 108, Chapitre 4)

Aucune réf. spécifique (avis du panel d'experts).

### Offrir une rémunération équitable

Les sondages de pairs et les analyses de chercheurs pointent systématiquement vers la faible rémunération comme source majeure d'insatisfaction au travail et obstacle à la rétention. Seuls 46,8 % des pairs estiment que leur salaire est cohérent avec celui de personnes effectuant un travail similaire sans vécu expérientiel (page 108, Chapitre 4)

Réf. 479 : Tate, M. C., Roy, A., Pinchinat, M., Lund, E., Fox, J. B., Cottrill, S., ... Stein, L. (2021). Impact of being a peer recovery specialist on work and personal life: Implications for training and supervision. *Community Mental Health Journal*. Advance online publication. doi:10.1007/s10597-021-00811-y

Réf. 480 : Cronise, R., Teixeira, C., Rogers, E. S., & Harrington, S. (2016). The peer support workforce: Results of a national survey. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 39(3), 211–221.

Réf. 481 : Gagne, C. A., Finch, W. L., Myrick, K. J., & Davis, L. (2018). Peer workers in the behavioral and integrated health workforce: Opportunities and future directions. *American Journal of Preventive Medicine*, 54(6 Suppl. 3), S258–S266.

Réf. 482 : Cronise, R., Teixeira, C., Rogers, E. S., & Harrington, S. (2016). The peer support workforce: Results of a national survey. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 39(3), 211–221.

Les programmes devraient : payer un salaire équitable, fournir des avantages sociaux (assurance santé, congés payés, congés maladie, programme d'aide aux employés), permettre le temps plein, et offrir un remboursement des frais kilométriques (page 108, Chapitre 4)

Réf. 484 : Philadelphia Department of Behavioral Health and Intellectual disAbility Services & Achara Consulting Inc. (2017). *Peer support toolkit* (p. 61). [https://dbhids.org/wp-content/uploads/1970/01/PCCI\\_Peer-Support-Toolkit.pdf](https://dbhids.org/wp-content/uploads/1970/01/PCCI_Peer-Support-Toolkit.pdf)

Les pairs rapportent que gagner la confiance et le respect de leurs collègues mène à la satisfaction au travail ; ce processus peut être plus difficile pour les travailleurs à temps partiel (page 108, Chapitre 4)



Réf. 485 : Gagne, C. A., Finch, W. L., Myrick, K. J., & Davis, L. (2018). Peer workers in the behavioral and integrated health workforce: Opportunities and future directions. *American Journal of Preventive Medicine*, 54(6 Suppl. 3), S258–S266.

## Éviter l'emploi uniquement à temps partiel

Une synthèse de 27 études montre les inconvénients de n'embaucher que des pairs à temps partiel ou temporaire : les pairs associent le peu d'heures à moins de chances d'interagir avec le personnel non-pair et les superviseurs, ce qui freine leur intégration aux équipes de traitement (page 139, Chapitre 5)

Réf. 603 : Walker, G., & Bryant, W. (2013). Peer support in adult mental health services: A metasynthesis of qualitative findings. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 36(1), 28–34.

D'autres études soulignent que les pairs font face non seulement à de faibles salaires, mais aussi à des heures supplémentaires non compensées et à des charges de travail élevées. Les pairs associent la faible rémunération à un manque de respect, à l'insatisfaction et à l'instabilité d'emploi (page 139, Chapitre 5)

Réf. 604 : Du Plessis, C., Whitaker, L., & Hurley, J. (2020). Peer support workers in substance abuse treatment services: A systematic review of the literature. *Journal of Substance Use*, 25(3), 225–230.

Réf. 605 : Tate, M. C., Roy, A., Pinchinat, M., Lund, E., Fox, J. B., Cottrill, S., ... Stein, L. (2021). Impact of being a peer recovery specialist on work and personal life: Implications for training and supervision. *Community Mental Health Journal*. Advance online publication. doi:10.1007/s10597-021-00811-y

## Diversifier le recrutement des pairs

Un programme devrait essayer de recruter des pairs qui partagent une expérience aussi similaire que possible avec les personnes servies. Ce principe de vécu partagé devrait aussi s'appliquer aux caractéristiques et à la démographie des populations servies (page 107, Chapitre 4)

Réf. 476 : U.S. Department of Health and Human Services, Office of Minority Health. (n.d.). *National CLAS Standards*. <https://thinkculturalhealth.hhs.gov/clas>

Réf. 477 : Philadelphia Department of Behavioral Health and Intellectual disAbility Services & Achara Consulting Inc. (2017). *Peer support toolkit*. [https://dbhids.org/wp-content/uploads/1970/01/PCCI\\_Peer-Support-Toolkit.pdf](https://dbhids.org/wp-content/uploads/1970/01/PCCI_Peer-Support-Toolkit.pdf)

Réf. 478 : Dunlap, B., Basye, A., & Skillman, S. M. (2021). *Background checks and the health workforce: Practices, policies and equity*. University of Washington, Center for Health Workforce Studies.



## b. Outils : Questions et scénarios pour l'entretien d'embauche d'un pair-aidant en addictions (Philadelphia DBHIDS 2017)

Source de cet extrait :

**SAMHSA**, « *Incorporating Peer Support Into Substance Use Disorder Treatment Services (TIP 64)* », Substance Abuse and Mental Health Services Administration, 2023.

<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK596262/>. **EXHIBIT 4.2**, p. 112 (traduction libre)

**Reproduit de** : Philadelphia Department of Behavioral Health and Intellectual disAbility Services & Achara Consulting Inc. *Peer support toolkit*. 2017. [https://dbhids.org/wp-content/uploads/1970/01/PCCI\\_Peer-Support-Toolkit.pdf](https://dbhids.org/wp-content/uploads/1970/01/PCCI_Peer-Support-Toolkit.pdf) (p. 61).

### Questions d'entretien

- Comment avez-vous entendu parler de notre organisation ?
- Pourquoi êtes-vous intéressé(e) par la fonction de pair-aidant en addictions (PAA) ?
- Qu'espérez-vous obtenir en tant que PAA au sein de notre organisation ?
- Quelle formation, quel travail ou quelle expérience bénévole avez-vous eu dans le domaine relié au rétablissement ?
- Que signifie le rétablissement pour vous et quel rôle le rétablissement joue-t-il dans votre vie quotidienne ?
- Comment pouvez-vous aider les personnes qui luttent contre la consommation d'alcool ou de drogues ?
- Quelle est, selon vous, la partie la plus importante pour l'intervention en tant que PAA ?
- Êtes-vous à l'aise pour partager une partie de votre histoire personnelle avec les participants, le cas échéant ? Quel est l'exemple d'une situation où vous pourriez partager votre histoire ?

### Scénarios d'entretien

- Vous accompagnez une personne en rétablissement à un rendez-vous chez le médecin. Le site des Alcooliques anonymes est crucial pour le rétablissement de cette personne ; il ne cesse de vous demander si vous êtes vraiment en rétablissement, parce que vous ne vous êtes pas abandonné à une puissance supérieure. Que répondriez-vous ?
- En tant que nouvel employé, vous aviez des réunions de contrôle avec votre superviseur chaque semaine. Au bout de deux mois, vous avez commencé à vous rencontrer moins souvent. Vous aimeriez continuer à vous rencontrer chaque semaine. Comment en parleriez-vous à votre supérieur ?
- Vous rencontrez occasionnellement un participant au programme pour des réunions de fixation d'objectifs en dehors du bureau. Le participant a commencé à vous demander de passer du temps avec lui après les réunions. Vous envisagez d'annuler ces réunions parce que vous ne voulez pas donner au participant une mauvaise impression. Comment tenteriez-vous de fixer des limites saines entre vous et le participant ?



## c. Embauche d'un pair-aidant en addictions — autres aspects à prendre en compte (SAMHSA 2023)

Source de cet extrait :

**SAMHSA**, « *Incorporating Peer Support Into Substance Use Disorder Treatment Services (TIP 64)* », Substance Abuse and Mental Health Services Administration, 2023.

<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK596262/>.

Recension du GT pair-aidance en addictions

### Questions préalables que les administrateurs doivent se poser avant de publier un poste (p. 111)

- Les candidats doivent-ils être des pairs certifiés ou être admissibles à la certification ?
- Le programme exigera-t-il une durée minimale de rétablissement ? Si oui, la description de poste l'indique-t-elle clairement ? (Demander aux candidats de divulguer leur temps en rétablissement peut être problématique ; le personnel d'entretien doit comprendre les restrictions étatiques et fédérales actuelles autour de ces questions.)
- Quelles questions ouvertes seront posées pour inviter les candidats à parler de leur parcours de rétablissement, de ce que le rétablissement signifie pour eux, et pourquoi ils se sentent être un bon candidat ?
- Comment le programme traitera-t-il les antécédents judiciaires (en tenant compte des lois et règlements étatiques et fédéraux) ?

### Critères de certification nationale (Exhibit 6.1, pp. 159-160)

Le document présente les exigences des deux organismes nationaux de certification.

#### 1. NAADAC (National Certified Peer Recovery Support Specialist) :

- Vécu expérientiel exigé : oui
- Durée minimale de rétablissement : **2 ans** (auto-attestation)
- Éducation : diplôme de fin d'études secondaires, GED ou supérieur
- Formation : **60 heures** de formation axée sur le rétablissement par les pairs, dont au moins 48 heures de formation spécifique, 6 heures d'éthique, 6 heures sur le VIH/pathogènes
- Expérience de travail : **200 heures** minimum de pratique directe (bénévole ou payée) dans un environnement de soutien au rétablissement par les pairs
- Autres : réussir l'examen national, signer une déclaration d'adhésion au code d'éthique, fournir deux références (dont au moins une professionnelle)
- Frais de candidature : **235 \$** (frais supplémentaires pour les tests et le renouvellement)

#### 2. IC&RC (International Certification and Reciprocity Consortium) :

- Les accréditations sont administrées par des organismes juridictionnels spécifiques (État, pays, région, militaire).
- Chaque organisme fixe ses propres normes, processus de candidature, calendriers et frais.



## Exigences étatiques courantes (pp. 158-161)

- Presque tous les États exigent un vécu expérientiel d'usage problématique de substances et de rétablissement (p. 158)
- La durée minimale de rétablissement exigée varie d'un État à l'autre, mais est le plus souvent de 1 ou 2 ans (p. 158)
- La plupart des États exigent un diplôme de fin d'études secondaires ou GED, mais pas de diplôme universitaire (p. 158)
- Les programmes de certification étatiques ont des exigences différentes concernant la formation, l'expérience supervisée (payée ou bénévole) et le vécu expérientiel (p. 161)

## Embauche d'anciens participants du programme (p. 111)

Un programme peut choisir d'embaucher d'anciens participants, mais n'est pas obligé de le faire.

- Avantages : les anciens connaissent le programme et sa vision du traitement et du rétablissement
- Inconvénients : certains membres du personnel peuvent avoir du mal à les accepter comme collègues ; risque de confusion de rôle avec les clients qu'ils connaissent du traitement
- Mesures d'atténuation : assigner les pairs à des programmes auxquels ils n'ont pas participé ; imposer une période d'attente ; offrir une formation et supervision supplémentaires sur la confusion de rôle et les frontières

## Caractéristiques personnelles et aptitudes souhaitées (pp. 151-152)

Le document identifie des éléments à considérer :

- Les pairs efficaces se soucient véritablement des personnes en rétablissement, aiment se connecter avec les gens et parlent souvent de leur travail avec enthousiasme (p. 151)
- Un pair en bonne santé est un pair efficace : le nombre d'années en rétablissement est moins important que l'état actuel de santé et de bien-être. Si la personne vit encore un TUS ou un autre usage problématique, elle devrait d'abord se concentrer sur son propre bien-être (p. 152)
- Les personnes qui réussissent dans le rôle de pair se sentent souvent « appelées » à servir et voient leur travail comme un moyen de redonner à la communauté de rétablissement (p. 152)
- Les pairs ont besoin d'une connaissance approfondie des ressources communautaires locales de rétablissement (programmes de traitement, groupes d'entraide, logement de rétablissement, RCO, etc.) (p. 152)
- Les pairs efficaces apprennent quand et comment offrir un soutien informé par le trauma (p. 152)

## Antécédents judiciaires et certification (pp. 161-162)

Des antécédents judiciaires n'empêchent pas nécessairement de devenir certifié et de travailler comme pair. Cependant, certains États exigent des vérifications des antécédents ou l'auto-déclaration comme partie du processus de certification

- Selon l'État et la catégorie d'infraction, des antécédents peuvent être motif de refus de certification (soit de manière permanente, soit pour un nombre d'années)

Certains États prennent ces décisions au cas par cas



- Exemples de condamnations potentiellement disqualifiantes : meurtre, homicide involontaire, agression, infraction sexuelle, violence domestique, maltraitance d'enfants ou d'aînés, enlèvement (p. 162)



## d. Embauche de pairs-aidants certifiés, non certifiés, anciens usagers, bénévoles et en formation (SAMHSA 2023)

Source de cet extrait :

**SAMHSA**, « *Incorporating Peer Support Into Substance Use Disorder Treatment Services (TIP 64)* », Substance Abuse and Mental Health Services Administration, 2023.  
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK596262/>.

Projet Hôpital et Addictions — Recension du GT pair-aidance en addictions

### La certification est-elle obligatoire ? (p. 158)

- Certaines organisations offrant des services de soutien par les pairs (SSP) ont des postes non rémunérés ou embauchent des pairs en cours de formation et de certification
- Si la personne souhaite être bénévole, la certification n'est probablement pas nécessaire (mais elle devrait vérifier les règles de l'organisation)
- Cependant, pratiquement tous les États offrent maintenant une certification des pairs et s'attendent à ce que la personne soit certifiée pour occuper ces postes. La personne aura donc probablement besoin de la certification pour rester employée comme pair spécialiste

### Embauche de « pairs en formation » (*Peers-in-training*) (pp. 111-112)

Certains programmes embauchent des personnes en rétablissement qui sont en cours de formation et de certification (parfois appelées « pairs en formation ») (p. 111)

Réf. 491 : Fairfax County (VA). (2021, August 5). *Peer support specialist*.

Réf. 492 : Kansas Department for Aging and Disability Services. (n.d.). *Kansas Certified Peer Mentoring Certification (SUD)*.

Processus que l'employeur devrait mettre en place :

- Cette approche fonctionne mieux si le programme dispose déjà de pairs certifiés pouvant superviser les nouveaux pairs en formation (p. 111).
- La supervision peut être l'un des plus grands obstacles à surmonter pour permettre aux pairs nouvellement formés d'accumuler les heures de travail nécessaires à l'accréditation (p. 111).
- Les programmes paient parfois tout ou partie des coûts de formation et de certification des pairs (p. 111).

### Intégration de pairs bénévoles (non certifiés) (p. 109)

Les organisations peuvent ajouter des pairs bénévoles pour compléter le travail des pairs payés. Les motivations des bénévoles incluent : faire une différence, utiliser leur expérience, rester actifs dans le domaine, faire un pas vers l'emploi, et accumuler des heures bénévoles supervisées pour remplir les exigences étatiques de certification (dans les États qui comptent le bénévolat) (p. 109)

Réf. 487 : New York State Office of Addiction Services and Supports. (2018). *Peer integration and the stages of change toolkit*.

Réf. 488 : Philadelphia Department of Behavioral Health and Intellectual disability Services & Achara Consulting Inc. (2017). *Peer support toolkit*.

Réf. 489 : Peer Recovery Center of Excellence. (2023). Comparative analysis of state requirements for peer support specialist training and certification in the United States.

Processus que l'employeur devrait mettre en place pour les bénévoles :



- Les bénévoles peuvent gérer des activités importantes qui n'impliquent pas de charge de travail (*case/load*) et nécessitent moins de formation que les fonctions assignées aux pairs payés (incluant les services facturables à Medicaid) (p. 109)
- Exemples de tâches appropriées pour les bénévoles : aider les clients à remplir des formulaires de services sociaux ; faire des appels de rappel ou de suivi ; accueillir les visiteurs ; mettre à jour les guides de ressources communautaires ; aider à organiser des activités récréatives et de fête (p. 109)
- Le travail bénévole devrait être clairement structuré pour prévenir le traitement inéquitable du pair (p. 31, Chapitre 2).

## Employeurs qui prennent en charge la formation (p. 111 ; pp. 157-158 via dialogue)

Des programmes de traitement des TUS embauchent des personnes en rétablissement et paient tout ou partie des coûts de formation et de certification comme partie du package d'emploi (p. 158, Chapitre 6).

- Un dialogue illustratif au Chapitre 6 montre un pair expérimenté (Robert) expliquant à un candidat (Sam) : « Certains endroits qui ont des pairs spécialistes paient le coût de la formation nécessaire pour la certification. Notre clinique le fait. » (p. 168, Chapitre 6).

## Mises en garde sur l'utilisation exclusive de pairs non certifiés/bénévoles/à temps partiel (pp. 139-140, Chapitre 5)

Les programmes qui n'emploient que des pairs bénévoles ou à temps partiel s'exposent à plusieurs inconvénients (p. 139, Chapitre 5) :

- Les pairs peuvent ne pas être traités comme des professionnels
- Ils peuvent être traités comme un ajout, plutôt que comme des membres essentiels de l'équipe
- Le personnel non-pair peut sous-évaluer leur implication si la direction traite les pairs comme des employés contingents
- Ils ont peu de chance de croître et d'avancer sans emploi sécurisé
- Ils peuvent ne pas recevoir de supervision ou de formation cohérente
- Le programme sera moins stable et efficace si les SSP ne sont pas constants
- Les pairs peuvent vivre de la tension de rôle en tentant de fournir des SSP dans un temps ou une capacité limités
- La qualité et la continuité des soins peuvent en souffrir



## Les autres cahiers de ressources disponibles

Cahier de ressources 1 : Concepts et définitions du rétablissement

Cahier de ressources 2 : Milieux de travail et exemples de tâches des pairs-aidants en addictions (PAA)

Cahier de ressources 3 : Rôles, compétences, connaissances, valeurs et attitudes des pairs-aidants en addictions (PAA)

Cahier de ressources 4 : Apports et bénéfices des services de soutien par les pairs (SSP) et de la pair-aidance en addictions

Cahier de ressources 5 : Pratiques conseillées et outils pour la planification d'un service de soutien par les pairs (SSP) et l'embauche de pairs-aidants en addictions (PAA)

Cahier de ressources 6 : Pratiques conseillées et outils pour le recrutement de pairs-aidants en addictions (PAA)

Cahier de ressources 7 : Pratiques conseillées pour un service pérenne de soutien par les pairs (SSP) et une intégration réussie des pairs-aidants en addictions (PAA) au sein des équipes

Cahier de ressources 8 : Descriptions de poste, cahiers des charges et exemples de contrats de travail de pairs-aidants en addictions (PAA)

Cahier de ressources 9 : Points d'attention relevés par la littérature sur l'intégration des pairs-aidants en addictions (PAA)

Cahier de ressources 10 : Bibliographies annotées sur la pair-aidance professionnelle en addictions

Téléchargeables sous : [hopital-addiction.ch](https://hopital-addiction.ch) > Ressources > Pair-aidance

<https://hopital-addictions.ch/pair-aidance/>