



**MINISTÈRE
DES SOLIDARITÉS,
DE L'AUTONOMIE
ET DES PERSONNES
HANDICAPÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INSTRUCTION N° DGCS/SD3B/2022/195 du 31 août 2022 relative à la diffusion du cahier des charges des collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle

Le ministre des solidarités, de l'autonomie
et des personnes handicapées

à

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux
des agences régionales de santé

Référence	NOR : APHA2222291J (numéro interne : 2022/195)
Date de signature	31/08/2022
Emetteur	Ministère des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées Direction générale de la cohésion sociale
Objet	Diffusion du cahier des charges des collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle
Commande	Diffusion du cahier des charges des collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle
Actions à réaliser	- Diffuser le cahier des charges des collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle ; - Transmettre à la Direction générale de la cohésion sociale des projets respectant le cahier des charges des collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle pour la délégation des crédits issus de la mesure 6 des Assises de la santé mentale et de la psychiatrie.
Echéance	2022-2023
Contact utile	Sous-direction de l'autonomie des personnes handicapées et des personnes âgées Bureau insertion, citoyenneté et parcours de vie des personnes handicapées (SD3B) Odile JULLIAN Tél. : 01 40 56 73 80 Mél. : odile.jullian@social.gouv.fr
Nombre de pages et annexe	4 pages + 1 annexe (11 pages) Annexe - Cahier des charges des collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle

Résumé	Cette instruction vise à diffuser le cahier des charges des collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle qui a vocation à s'appliquer aux structures déjà existantes et à accompagner le financement de cinq nouveaux collectifs d'ici 2025, sur la base d'un financement de 250 000 € par structure sur le Fonds d'intervention régional (FIR).
Mention Outre-mer	Le texte s'applique en l'état dans l'ensemble des Outre-mer.
Mots-clés	Cahier des charges, pair-aidance, collectif, autodétermination, entraide, insertion sociale et professionnelle, handicap psychique, troubles cognitifs, troubles du neuro-développement, Club House, Assises de la santé mentale.
Classement thématique	Action sociale - Handicapés
Texte de référence	Arrêté du 29 juillet 2022 fixant pour l'année 2022 le montant des crédits attribués aux agences régionales de santé au titre du fonds d'intervention régional et le montant des transferts prévus à l'article L. 174-1-2 du code de la sécurité sociale.
Circulaire / instruction abrogée	Néant
Circulaire / instruction modifiée	Néant
Rediffusion locale	Les destinataires assurent une diffusion auprès des structures de pair-aidance (groupes d'entraide mutuelle, pair-aidants professionnels, centres de réhabilitation psychosociale, Club Houses...), du tissu associatif local et des établissements sanitaires, sociaux ou médico-sociaux.
Validée par le CNP le 22 juillet 2022 - Visa CNP 2022-99	
Document opposable	Non
Déposée sur le site Légifrance	Non
Publiée au BO	Oui
Date d'application	Immédiate

Les Assises de la santé mentale et de la psychiatrie qui se sont tenues en septembre 2021 ont renforcé les moyens dédiés à l'autodétermination des personnes en situation de handicap psychique et à l'entraide entre pairs afin de soutenir une société plus accueillante et inclusive.

L'ambition des pouvoirs publics est de pérenniser l'entraide entre pairs pour les personnes partageant des problématiques de santé ou situations de handicap communes, d'amplifier le nombre de lieux ressources et d'assurer la disponibilité de l'offre sur l'ensemble du territoire.

Dans le champ des troubles psychiques, et plus largement de la santé mentale, le recours à l'expertise d'usage et au savoir expérientiel est particulièrement vecteur d'émancipation et d'autonomisation pour les personnes concernées. Ces stratégies ont démontré leur efficacité dans le renforcement du pouvoir d'agir, le rétablissement ainsi que dans la meilleure inclusion sociale et citoyenne des personnes. Le développement d'espaces collectifs de soutien et d'entraide mutuelle, pour et par les personnes concernées par des problématiques de santé ou des situations de handicap similaires, constitue ainsi un vecteur essentiel de sociabilisation et de bien-être mental.

L'insertion professionnelle constitue une priorité des politiques d'inclusion des personnes handicapées portées par le Gouvernement. L'impact des actions menées dans ce domaine depuis 2005 reste trop limité, en particulier pour les personnes vivant avec un trouble psychique. D'autant que la demande d'accès à l'emploi de droit commun est forte parmi celles-ci, le travail constituant un élément important de la reconnaissance sociale favorisant le rétablissement et l'inclusion sociale des personnes.

Le cahier des charges en annexe vise à développer sur le territoire des collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle pour les personnes concernées par un trouble psychique, un trouble cognitif ou un trouble du neuro-développement, avec ou sans reconnaissance de handicap¹.

Le document a été élaboré par la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) à l'appui d'un groupe de travail associant la Délégation interministérielle à l'autisme et aux troubles du neuro-développement (DIA), la Délégation ministérielle à la santé mentale et à la psychiatrie (DMSMP), le Secrétariat général du Comité interministériel du handicap (SG-CIH), la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), les référents santé mentale des agences régionales de santé de Nouvelle-Aquitaine et de Bourgogne-Franche-Comté, les têtes de réseaux associatives des groupes d'entraide mutuelle (GEM) (Association Advocacy, Collectif National InterGEM [CNIGEM], Fédération des groupes d'entraide mutuelle autisme [FEGEMA], Fédération nationale des associations d'usagers en psychiatrie [FNAPSY], Santé mentale France [SMF], Union nationale des amis et familles de personnes malades et/ou handicapées psychiques [UNAFAM], Union nationale des associations de familles de traumatisés crâniens et de cérébro-lésés [UNAFTC], Union nationale des GEM de France [UNGF]), des représentants du réseau Clubhouse France, ainsi que des membres et équipes de GEM et Club Houses.

Le cahier des charges est inspiré des modèles développés par le réseau Clubhouse France tout en prenant en compte notamment les besoins exprimés par les membres, les organisations et dispositifs d'entraide existants, les orientations politiques en matière d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap et l'ensemble de l'offre sanitaire et médico-sociale.

La diffusion de ce cahier des charges doit :

- Permettre de créer cinq nouvelles structures d'ici 2025, dans les régions non encore pourvues ;
- S'appliquer aux structures Club Houses d'ores et déjà existantes.

Afin de soutenir le déploiement de ces structures, des crédits de la CNSA à hauteur de 2,5 M€ seront portés au titre du Fonds d'intervention régional (FIR) en 2022, dans la perspective de disposer au total de 10 collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle sur le territoire national à horizon 2023, sur la base d'un financement annuel de 250 000€ par structure.

Dès 2022, 1,7 M€ seront délégués aux agences régionales de santé (ARS) disposant de structures existantes ou en cours d'installation (Auvergne-Rhône-Alpes, Hauts-de-France, Ile-de-France, Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire pour les structures installées et Bretagne et Corse pour les structures en cours d'installation). En 2023, 750 000 € seront délégués à trois autres régions.

¹ Les collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle peuvent choisir d'intégrer la plateforme d'emploi accompagné de leur département afin de renforcer les prestations proposées, et se mettent dans ce cas en conformité avec le cahier des charges qui s'y applique. Dans le cas d'une telle démarche d'intégration, les personnes qui bénéficieraient des prestations de la plateforme seraient quant à elles obligatoirement engagées dans une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Vous veillerez à la large diffusion et à la mise en œuvre de ce cahier des charges suivant deux axes :

- Garantir la conformité des Club Houses existants (régions Auvergne-Rhône-Alpes, Hauts-de-France, Ile-de-France, Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire) au cahier des charges. Pour ce faire vous solliciterez ces structures afin qu'elles vous adressent un dossier démontrant l'adéquation de leur fonctionnement au cahier des charges des collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle, et à défaut les actions mises en œuvre pour se mettre en conformité, d'ici le 31 décembre 2022. Cette consigne vaut pour les deux nouvelles structures dont le financement est d'ores et déjà attribué en 2022 pour les régions Bretagne et Corse ;
- Sélectionner les dossiers de nouveaux opérateurs souhaitant créer un collectif d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle dans le respect du cahier des charges. Les dossiers que vous sélectionnerez doivent être transmis au plus tard le 31 décembre 2022 à la DGCS qui déterminera avec la DMSMP et la CNSA les projets qui bénéficieront d'un financement au titre de la mesure 6 des Assises de la santé mentale et de la psychiatrie.

Pour toute information complémentaire, vous pouvez contacter la DGCS (odile.jullian@social.gouv.fr).

Vu au titre du CNP par la secrétaire générale
des ministères chargés des affaires sociales,
par intérim

A rectangular box containing the word "Signé" in a bold, italicized, black font, tilted slightly to the right.

Nicole DA COSTA

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général de la cohésion sociale,

A rectangular box containing the word "Signé" in a bold, italicized, black font, tilted slightly to the right.

Jean-Benoît DUJOL

Annexe

Cahier des charges des collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle

Sommaire

1. Définition du modèle	2
2. Objectifs	3
3. Publics accompagnés	4
4. Missions	4
5. Intégration possible à la plateforme départementale d'emploi accompagné	5
6. Organisation	6
7. Equipes	7
8. Partenariats	8
9. Démarche qualité	9
10. Pilotage	9
11. Suivi et évaluation	9
12. Structure juridique, pré-requis et financement	10

1. Définition du modèle

Quatre principes fondateurs gouvernent l'action des collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle.

Un dispositif basé sur l'entraide entre pairs, permettant aux personnes l'acquisition de compétences et la construction d'une trajectoire professionnelle correspondant à leurs choix et préférences, contribuant ainsi au renforcement de leur autodétermination.

Le développement de collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle non médicalisés destinés aux personnes présentant des troubles psychiques, cognitifs ou du neuro-développement, avec ou sans reconnaissance d'un handicap, s'inscrit dans la dynamique d'évolution des réponses renforçant l'autodétermination dont le déploiement de dispositifs de soutien¹.

Ces collectifs concourent au renforcement de l'autodétermination des personnes concernées dans toutes ses composantes (renforcement du pouvoir d'agir, autonomisation, autorégulation, autoréalisation) en mettant à disposition un environnement favorable au développement des capacités individuelles et au soutien des personnes dans le cadre d'activités s'apparentant à une journée de travail. Les collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle constituent des lieux ressources, humaines et matérielles, favorisant la participation à la vie en société. Ils contribuent au pouvoir d'agir des personnes en développant leur sociabilisation par l'activité professionnelle, l'acquisition de compétences et le développement du potentiel de chacun.

Un dispositif construit en complémentarité et en partenariat avec l'offre existante

Les collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle s'inscrivent en complémentarité de l'offre de pair-aidance (groupes de parole, groupes d'entraide mutuelle [GEM], centres ressources réhabilitation, médiateurs santé pairs, pair-aidants professionnels, intervenants-pairs autodidactes, associations de pair-émulateurs, etc.). La fréquentation simultanée de plusieurs lieux d'entraide entre pairs est possible.

Ces collectifs proposent un accompagnement orienté vers l'accès à l'activité professionnelle et l'acquisition de compétences, sans que l'entrée dans l'emploi ne soit obligatoire. Du fait de cette spécificité, ils mènent leur action en collaboration étroite avec le tissu entrepreneurial local.

Dans cette logique de complémentarité, ils organisent un partenariat privilégié avec les autres acteurs de pair-aidance de leur territoire et proposent ainsi un appui vers l'emploi pour les personnes qui le souhaitent ou qui en ont le projet.

Ils inscrivent également leur action en complémentarité de l'offre de droit commun et de l'offre sanitaire, sociale et médico-sociale existante pour permettre les parcours de vie des personnes en milieu ordinaire.

¹ Cf. Cadre de référence relatif au déploiement de dispositifs de soutien à l'autodétermination et de facilitateurs, Secrétariat général du Comité Interministériel du Handicap, avril 2022.

Une absence d'orientation préalable à la fréquentation du collectif et un accueil inconditionnel des personnes

Ces collectifs ont une approche populationnelle. La participation au sein de ces collectifs n'est pas soumise à l'orientation de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Aucune reconnaissance administrative préalable d'un handicap n'est exigée pour fréquenter un collectif d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle.

Dans une approche de parcours de vie fondée sur la logique d'accès au « bon service, au bon moment », les collectifs accueillent les personnes de manière inconditionnelle dans le respect de leur volonté et tant qu'elles le souhaitent, conformément aux valeurs et modalités de fonctionnement du collectif inscrites dans une charte.

Une démarche impliquant les personnes concernées tout au long du projet

Le projet, son fonctionnement et ses évolutions, sont initiés et organisés en impliquant les membres du collectif eux-mêmes, pour répondre au mieux à leurs besoins en termes de sociabilisation et de trajectoire professionnelle.

Les membres des collectifs ne sont pas soumis à une organisation hiérarchique. Ils sont impliqués dans la gestion du collectif jusqu'au plus haut niveau stratégique, et ont un rôle réellement décisionnel. Le recueil de leur parole, de leurs avis et de leurs souhaits est facilité.

2. Objectifs

Ces collectifs concourent au bien-être psychique et mental des personnes par la construction d'une trajectoire d'accès à une activité professionnelle. Ils ont pour objectif de :

Lutter contre l'isolement et soutenir l'appartenance à un collectif

Dans la même logique que d'autres dispositifs d'entraide entre pairs, le recours à ces collectifs permet de prévenir l'isolement des personnes et de développer le sentiment d'appartenance à un collectif.

Soutenir l'autodétermination des personnes en développant les capacités individuelles et le soutien par les pairs

Ces collectifs contribuent à l'insertion sociale et professionnelle des personnes en veillant à développer leur pouvoir d'agir dans le cadre d'une découverte ou d'une remise en activité. L'autodétermination et le respect du choix des personnes est constamment sollicité, encouragé et développé. A travers la cogestion, entre membres et avec l'équipe salariée, du collectif et des activités initiées, les personnes développent leur pouvoir d'agir individuel et collectif.

Avec chacun des membres, l'équipe salariée favorise l'entraide entre pairs, la valorisation des savoirs expérientiels, l'acquisition d'habiletés sociales, l'identification de compétences professionnelles et la mobilisation possible de solutions concourant à leur qualité de vie (entreprises, services sociaux et médico-sociaux, acteurs de la santé et du logement, associations, lieux de répit, etc.).

Organiser la coopération avec les acteurs économiques pour soutenir les trajectoires d'accès à une activité professionnelle

L'accompagnement proposé par ces collectifs contribue à l'insertion vers et dans l'emploi des personnes en développant un partenariat resserré avec les entreprises de proximité et une coopération renforcée avec le Service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE).

Contribuer à la déstigmatisation des troubles psychiques, cognitifs et du neuro-développement dans la cité

Par leur ouverture vers les acteurs économiques et de droit commun de leur territoire et la logique partenariale de leur action, les personnes membres des collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle participent à la déstigmatisation des troubles psychiques, cognitifs et du neuro-développement et concourent à diffuser la politique de santé mentale des pouvoirs publics.

3. Publics accompagnés

Toute personne dont les troubles psychiques, cognitifs ou du neuro-développement, avec ou sans reconnaissance d'un handicap, impactent la qualité de vie, en limitant son autonomie ou restreignant sa participation à la vie en société, peut devenir membre d'un collectif sans limitation de durée et sans considération de reconnaissance administrative préalable du handicap.

Les personnes accueillies deviennent membres du collectif, adhèrent à ses principes et valeurs à travers une charte, et s'engagent à participer à son organisation administrative et quotidienne à l'appui de la contribution de chacun, en lien avec l'équipe salariée.

Elles sont libres de quitter le collectif à tout moment.

4. Missions

Les missions assurées par le collectif répondent aux objectifs poursuivis par les pouvoirs publics :

Volet 1 : Lutte contre l'isolement et soutien à l'autodétermination via l'acquisition de compétences et la construction d'une trajectoire professionnelle

La mission de ces collectifs est d'animer une communauté permettant à chacun de ses membres de reprendre confiance en eux-mêmes et envers les autres. Il s'agit ainsi d'y valoriser leurs souhaits, leurs forces et leurs ressources, permettant une cogestion du collectif entre les membres conjointement avec l'équipe salariée. Leur fonctionnement repose sur la réalisation collective des activités nécessaires à la gestion du lieu, le partage des savoirs, la possibilité de proposer et d'animer des projets en lien avec les compétences des membres.

Cette organisation contribue au renforcement de l'autodétermination des personnes, au pouvoir de décision, aux capacités à faire des choix, facilitant l'accès des personnes à une vie sociale et professionnelle qui soit en cohérence avec leurs aspirations.

Volet 2 : Accompagnement vers et dans l'emploi

La spécificité de ces collectifs est d'accompagner les personnes dans l'acquisition de compétences et la construction d'une trajectoire professionnelle. Les membres ne sont pas contraints à une activité professionnelle.

L'action du collectif s'appuie sur le postulat que l'activité professionnelle, entendue comme tout emploi, stage, apprentissage ou bénévolat, est accessible à toute personne si elle le souhaite.

A l'inverse de l'intégration, il est rappelé que toute action inclusive consiste à adapter les environnements aux besoins et aux capacités spécifiques des personnes accompagnées pour en faire des environnements capacitants (modalités d'accueil, aménagements spatiaux, temporels, ergonomiques, matériels, etc.).

Avec l'accompagnement de l'équipe salariée, les membres du collectif bénéficient d'un parcours à la fois personnalisé et collectif d'accompagnement en emploi fondé sur la recherche d'une activité professionnelle, le développement de compétences individuelles, le travail en réseau, mais également sur l'appropriation du poste en lien avec l'environnement de travail.

Au-delà, la mission du collectif est également d'assurer l'articulation avec les acteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux pour faciliter l'orientation des membres selon leur situation individuelle (démarches administratives, prises en charge spécifiques...).

Les collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle peuvent choisir d'intégrer la plateforme d'emploi accompagné de leur département afin de renforcer les prestations proposées, et se mettent dans ce cas en conformité avec le cahier des charges qui s'y applique. Dans le cas d'une telle démarche d'intégration, les personnes qui bénéficieraient des prestations de la plateforme seraient quant à elles obligatoirement engagées dans une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

5. Intégration possible à la plateforme départementale d'emploi accompagné

Présentation de la démarche d'emploi accompagné

Introduit dans le code du travail par l'article 52 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, le dispositif d'emploi accompagné propose un accompagnement spécifique et adapté à la fois aux besoins et au projet de vie des travailleurs en situation de handicap désireux de s'insérer ou de se maintenir durablement dans le milieu ordinaire de travail, et à leur employeur en fonctionnant sous forme de plateformes départementales de services intégrés mutualisant les moyens et savoir-faire des acteurs du médico-social et de l'emploi.

La plateforme d'emploi accompagné s'appuie sur un décloisonnement des logiques d'intervention et des synergies territoriales créées à l'échelle départementale permettant de graduer les prestations délivrées à partir du droit commun et relayées par l'offre spécialisée autant que nécessaire.

Présentation des quatre modules d'accompagnement

L'accompagnement par la plateforme départementale d'emploi accompagné s'articule autour de la mise en œuvre par un « job coach » ou « référent emploi accompagné » de quatre modules d'intervention auprès de la personne accompagnée, qui ne peuvent s'envisager séparément :

- 1) L'évaluation de sa situation, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et besoins, ainsi que ceux de son employeur (prestation distincte de l'évaluation préliminaire) ;
- 2) La détermination de son projet professionnel et l'aide à sa réalisation ;
- 3) L'assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi ;

- 4) L'accompagnement dans l'emploi afin de sécuriser son parcours professionnel (faciliter l'accès aux formations et bilans de compétence, adaptation ou aménagement de l'environnement de travail, etc.).

Public concerné

Les bénéficiaires du dispositif d'emploi accompagné peuvent être les personnes en situation de handicap ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou accueillies en établissement et service d'aide par le travail (ESAT) ou travaillant en milieu ordinaire confrontées à des difficultés particulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.

Accès à la plateforme

Mobilisé en complément des services, aides et prestations existants, le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre sur décision d'orientation de la CDAPH en complément d'une décision d'orientation ou sur prescription directe par le SPIE.

Convention et financement

Le collectif d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle souhaitant intégrer la plateforme départementale d'emploi accompagné doit être en mesure de réaliser les quatre modules d'accompagnement et doit avoir préalablement signé une convention de gestion avec le SPIE et un établissement ou service médico-social pour personnes handicapées (ESMS) conformément au modèle national.

Le financement du dispositif d'emploi accompagné est porté par le programme 157 « Handicap et dépendance » de la mission « Solidarité, insertion et égalité des chances » du budget du ministère chargé des solidarités et les crédits dédiés à ce dispositif ainsi que les crédits médico-sociaux sont versés *via* le Fonds d'intervention régional (FIR) piloté par les agences régionales de santé (ARS).

6. Organisation

L'organisation, le fonctionnement et les locaux du collectif doivent correspondre à la file active et au développement escompté du public accueilli. Le collectif dispose de ses propres locaux indépendants, accessibles et adaptés à l'exercice d'une journée-type de travail. Le collectif est ouvert sur l'extérieur et favorise les échanges avec les acteurs économiques et les partenaires du territoire.

Le travail effectué au sein du collectif se fait en cogestion, *a minima* en binôme entre deux membres ou un membre et un salarié. Dans la mesure du possible, aucune tâche ne doit être effectuée sans un membre. L'organisation des activités tient compte des compétences, envies et disponibilités de chaque membre au moment de leur réalisation.

L'activité est structurée sur le modèle d'une journée-type de travail comprenant suffisamment de tâches significatives (accueil, standard, cuisine, comptabilité, ou communication par exemple) pour engager les membres dans une dynamique de travail permettant de développer la confiance en soi, d'exercer les compétences et de prendre des responsabilités. Les activités en présentiel sont à privilégier mais le collectif peut également proposer des tâches et activités en distanciel, en tenant compte des besoins, possibilités et envies des membres et en les accompagnant si besoin dans la prise en main des outils numériques.

Chaque collectif définit son organisation et ses modalités de fonctionnement. Une charte élaborée conjointement par les membres et les équipes veille au respect du cahier des charges et des règles éthiques au sein du collectif.

7. Equipes

Sous la responsabilité du directeur, l'équipe salariée accompagne les membres dans leur trajectoire de sociabilisation et d'insertion professionnelle, sans se substituer à eux, en respectant le projet de vie des personnes et en interface avec les autres acteurs du territoire.

Il est conseillé de s'appuyer sur un ratio d'un salarié pour une vingtaine de membres « actifs », c'est-à-dire fréquentant le collectif au moins une fois dans le mois, sollicitant un accompagnement collectif ou un suivi individuel, afin de garantir le principe de cogestion mais également la qualité de l'accompagnement des membres.

Profils

L'équipe accompagnante est composée d'un directeur et de chargés de cogestion et d'insertion, dont les fonctions font l'objet de fiches de poste. Le fonctionnement du collectif entre le directeur, les chargés de cogestion et d'insertion et les membres repose sur une organisation horizontale garantissant le principe de cogestion.

Les salariés du collectif ont une appétence pour le champ de la santé mentale et de l'insertion professionnelle.

Les personnes recrutées font preuve de qualités personnelles, relationnelles et comportementales démontrant leur capacité à interagir avec les autres et à travailler en équipe. Elles sont engagées sur leur capacité à avoir une posture de soutien à l'autodétermination des membres. Elles démontrent une capacité à s'investir dans un projet à forte valeur humaine tant auprès des personnes concernées que des entreprises.

L'équipe salariée peut inclure des pairs-aidants professionnels.

Les équipes sont sensibilisées et formées régulièrement à l'autodétermination, au renforcement du pouvoir d'agir, au rétablissement, sur les situations de handicap, sur la santé mentale, sur les troubles psychiques, cognitifs et du neuro-développement, mais également à l'approche populationnelle et à la mise en œuvre des recommandations de bonnes pratiques professionnelles.

Missions

L'équipe salariée :

- Intervient conjointement avec les membres pour l'organisation et l'animation du collectif ;
- Soutient les interactions avec les entreprises de proximité (sensibilisation aux problématiques de santé mentale et de handicap, accueil régulier et rencontres avec les membres, recrutement dans le démarchage, accompagnement de l'employeur, etc.) ainsi qu'avec les structures de formation, d'apprentissage et d'accompagnement à l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- Co-construit et co-organise les ateliers collectifs et le suivi individuel vers et dans emploi ;
- Initie et consolide les partenariats avec les acteurs de droit commun du territoire ;
- Est garante d'une ambiance de respect au sein du collectif et d'un niveau d'activité suffisant pour engager les membres à prendre des responsabilités.

L'équipe salariée propose ainsi des accompagnements collectifs (ateliers de recherche d'emploi par exemple) ainsi qu'un suivi individuel de chaque membre dans son projet de vie et son cheminement vers et dans l'emploi, à partir de leurs attentes et projets, en partenariat avec le SPIE et les missions locales à l'emploi. Le suivi des personnes dans leur emploi peut consister à les accompagner dans leurs compétences de savoir-être, à développer leur sentiment d'appartenance à un collectif mais également à organiser des temps d'échanges avec leurs employeurs et leurs collègues.

Les équipes du collectif peuvent également accompagner les membres dans une démarche de formation mais également de reconnaissance et de validation des acquis de l'expérience.

En parallèle, et dans une démarche d'ouverture sur les acteurs de la société, l'équipe salariée, en lien avec les membres, accompagne le réseau des entreprises partenaires en les accueillant régulièrement au sein du collectif et en développant des actions de sensibilisation en entreprise à la santé mentale, aux troubles psychiques, cognitifs et du neuro-développement, mais aussi de toutes situations de handicap, concourant ainsi à la sociabilisation des membres au-delà du collectif et à leur insertion sociale.

Des intervenants extérieurs peuvent participer aux actions du collectif pour animer les temps de loisirs ou pour apporter une expertise spécifique en lien avec l'insertion sociale ou professionnelle (bénévolat, mécénat de compétences, actions en partenariat avec des tiers lieux par exemples).

8. Partenariats

Le collectif d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle est ouvert vers l'extérieur, dans une visée inclusive. Il s'inscrit dans une logique partenariale élargie avec les acteurs de droit commun du territoire pour appuyer le parcours des personnes accompagnées dans l'ensemble des champs de leur vie sociale (services à domicile, services sociaux, acteurs de la santé et du logement, offre de répit, accès à la culture, aux loisirs, etc.).

Pour contribuer à la trajectoire sociale et professionnelle de ses membres, le collectif initie et entretient des collaborations étroites avec l'ensemble des acteurs du territoire, dans une visée inclusive :

- Le collectif s'inscrit dans la dynamique des projets territoriaux de santé mentale (PTSM) et participe aux contrats locaux de santé mentale (CLSM), en collaboration étroite avec les collectivités locales ;
- Le collectif collabore avec la « communauté 360 » qui coordonne les réponses concrètes en proximité du lieu de vie des personnes en situation de handicap et leur entourage ;
- Le collectif s'articule avec les autres dispositifs d'intervention de pairs du territoire pour assurer une offre lisible et complémentaire pour les personnes et une acculturation réciproque ;
- Le collectif développe un réseau local avec les entreprises du territoire et s'inscrit dans les dispositifs publics de soutien à l'emploi (SPIE, plateforme emploi accompagné, Entreprises à But d'Emploi au sein des Territoires Zéro Chômeurs, etc.), en particulier pour co-construire avec toute entreprise et organisation de droit commun l'adaptation de l'environnement aux capacités et besoins spécifiques des personnes accompagnées ;
- Le collectif s'interface avec les établissements et services (services d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés [SAMSAH], services d'accompagnement à la vie sociale [SAVS], services polyvalents d'aide et de soins à domicile [SPASAD], centres médico-psycho-pédagogiques [CMPP], etc.) et les établissements sanitaires (établissements privés et

publics en santé mentale, centres médico-psychologiques (CMP), centres d'accueil thérapeutique à temps partiel (CATTP), centres de réhabilitation psychosociale, etc.), pour faciliter le parcours des personnes.

En complémentarité avec les autres intervenants sur le territoire (notamment dans le cadre du PTSM) et en tant que de besoin, les membres et personnels du collectif peuvent assurer une fonction ressource et de sensibilisation sur l'autodétermination, la santé mentale, les troubles psychiques, cognitifs ou du neuro-développement ou sur la pair-aidance auprès de ses interlocuteurs.

9. Démarche qualité

Une démarche d'auto-évaluation des pratiques est mise en place par l'équipe accompagnante (directeur et chargés de cogestion et d'insertion), en co-construction avec les membres.

Des enquêtes de satisfaction régulières sont réalisées auprès des membres sur la qualité de l'accompagnement sur les deux volets des missions confiées aux collectifs de sociabilisation et d'insertion professionnelle, mais également auprès du réseau professionnel.

Le partage d'expériences et de bonnes pratiques entre pairs est encouragé entre les collectifs de sociabilisation et d'insertion professionnelle, avec l'appui de l'ARS si nécessaire. Ces initiatives peuvent être partagées et valorisées dans leurs rapports d'activité annuels.

Un suivi des situations des personnes est effectué pour observer l'insertion sociale et professionnelle des membres.

Ces données font partie des indicateurs de bilan d'activité transmis aux ARS et à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA).

10. Pilotage

Les collectifs s'inscrivent dans le cadre de pilotage régional et national déjà existant pour les groupes d'entraide mutuelle (GEM) afin d'assurer la cohérence de leur déploiement et de leurs actions et de renforcer le suivi de cette politique publique.

Le déploiement et l'activité des collectifs sont ainsi suivis par l'ARS mais également dans le cadre du comité de suivi national mis en place pour les GEM, élargi à ces collectifs, co-piloté par la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) et la CNSA. Les institutions dédiées à l'emploi participent au dispositif de pilotage national et local.

La DGCS et la CNSA co-organisent le cadre de pilotage national, favorisent les échanges entre collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle mais également avec les autres acteurs de l'accompagnement par les pairs, contribuent à la qualité du service rendu aux personnes par le soutien à la formation et la co-construction d'outils.

11. Suivi et évaluation

Pour faciliter le pilotage de ce dispositif, et notamment pour permettre d'en apprécier la mise en œuvre sur le plan quantitatif et qualitatif dans le cadre d'un bilan national annuel réalisé par la CNSA, les informations et données suivantes devront être transmises à l'ARS avant le 28 février de l'année n+1 (pour le bilan de l'année n) par les collectifs conventionnés :

- Le nombre total de personnes de la file active au 31 décembre dont le nombre de personnes supplémentaires entrées dans la file active au cours de l'année et le nombre de personnes sorties ;
- La part des personnes accompagnées entrées dans une trajectoire professionnelle ;
- Les caractéristiques du lieu d'accueil avec, entre autres, le contrat de bail et l'état des lieux ;
- Le nombre de professionnels salariés (en équivalent temps plein), avec les fonctions exercées et leurs qualifications ;
- Les jours et horaires d'ouverture du local ;
- La liste des partenariats ;
- La part de financements complémentaires ;
- Les activités réalisées et celles qui sont envisagées.

Ces données feront l'objet d'un tableau standardisé, qui sera co-construit avec les acteurs au second semestre 2022.

12. Structure juridique, pré-requis et financement

Structure juridique

Le collectif d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle est de statut associatif. Le président de l'association est le responsable juridique du collectif. Le directeur du collectif met en œuvre le projet de l'association relatif au collectif d'insertion professionnelle, l'ensemble de ses actions et de ses activités.

Chaque collectif met en place des instances qui garantissent la participation des membres et la cogestion du projet. La gouvernance du collectif est collégiale grâce à la présence de membres élus à au moins la moitié des sièges. Les décisions sont prises collectivement entre les membres et les professionnels de l'équipe sans lien hiérarchique entre eux.

Le collectif conventionne avec l'ARS, reçoit les financements, conventionne avec les partenaires et engage les équipes.

Pré-requis

Pour être conventionnées, les collectifs doivent respecter les conditions préalables suivantes :

- La création du projet doit s'appuyer sur le diagnostic d'un territoire et s'inscrire dans une démarche de partenariat territorial. Le projet prend en compte les enjeux du projet territorial de santé mentale (PTSM) ;
- La création du projet doit être initiée et organisée en impliquant les bénéficiaires eux-mêmes ;
- Un partenariat est établi avec un établissement de santé mentale ou d'un centre de réhabilitation, ainsi qu'avec les établissements et services médico-sociaux du territoire notamment spécialisés, afin de garantir la qualité du parcours ;
- Le collectif doit définir les modalités d'organisation de la complémentarité de l'offre d'entraide entre pairs et notamment de l'appui avec les GEM présents sur le territoire concerné (ressources et activités complémentaires d'entraide entre pairs, appui à la recherche d'une activité professionnelle) ;
- Le collectif doit définir une coopération renforcée avec les acteurs du SPIE du département ainsi qu'avec les collectifs de formation, d'apprentissage et d'accompagnement à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Moyens

Les collectifs d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle sont financés par le FIR délégué aux ARS concernées.

Du fait de leurs missions, des cofinancements publics et privés peuvent être mobilisés par les collectifs, en cohérence avec la dynamique partenariale souhaitée et le respect du cahier des charges, notamment auprès des entreprises.

Si un collectif d'entraide et d'insertion sociale et professionnelle intègre la plateforme départementale d'emploi accompagné, elle peut alors également être financée sur les crédits dédiés à celle-ci.

Le budget du collectif tient compte du caractère complémentaire des cofinancements pour réaliser ses missions. L'ARS n'est pas tenue de compenser l'éventuel désengagement d'un cofinancier.