

Insertion par l'activité économique

Enquête sur les besoins en accompagnement social et professionnel des Accompagnateurs socio-professionnels (ASP) et des Conseillers en insertion professionnelle (CIP) en Hauts-de-France

Synthèse



Sommaire

Contexte

..... 3

Focus sur les 3 problématiques principalement rencontrées par les ASP et CIP dans l'accompagnement des publics

..... 5

Focus sur les 3 problématiques pour lesquelles les ASP et CIP se sentent le moins outillé·e·s

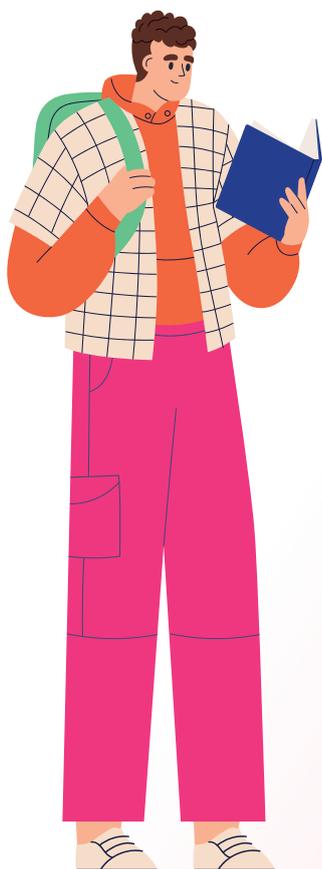
..... 7

Focus sur le lien avec les entreprises et le lien avec les organismes de formation

..... 9

Conclusion / Perspectives

..... 11



{} Contexte

Engagement n°1 du Pacte d'Ambition pour l'insertion par l'activité économique : l'accompagnement en SIAE doit être « **adapté, coordonné, dans une offre de service globale, personnalisée et clarifiée qui permet d'apporter des réponses concrètes à toutes les problématiques sociales rencontrées (logement, mobilité, santé...)** et d'assurer la montée en compétences progressive en vue du retour à l'emploi durable ».

Dans la lignée de cet engagement et de la mise en place du Comité régional de l'inclusion dans l'emploi, (lieu d'animation stratégique des politiques d'inclusion dans l'emploi en Hauts-de-France), la DREETS Hauts-de-France, les départements de l'Oise, du Pas-de-Calais et la Fédération des Acteurs de la solidarité Hauts-de-France (pour l'IRIAE Hauts-de-France) ont lancé une enquête pour recueillir les besoins des ASP et des CIP en matière d'accompagnement social et professionnel.

🎯 Objectifs de l'enquête

- Identifier le type de difficultés sociales auxquelles les ASP/CIP sont confronté-e-s dans l'accompagnement des salarié-e-s en insertion ;
- Pour chaque difficulté, identifier leurs connaissances en matière de ressources et actions existantes, partenariats sur leurs territoires d'intervention ;
- Identifier leurs besoins en termes d'outils, de compétences et de formations.

Le partage des résultats de cette enquête donne le coup d'envoi du **Campus Interactif pour l'Inclusion dans l'emploi**, qui regroupe deux communautés d'échanges pour les conseiller-e-s en insertion professionnelle, les accompagnateur-rices social-professionnel, les encadrants techniques, les dirigeant-e-s et les bénévoles. En lien avec l'objet de l'enquête, les thématiques d'échanges de **la Communauté des ASP et des CIP** doivent permettre d'outiller les professionnel-le-s et de faciliter l'accès aux ressources existantes sur les territoires en matière de mobilité, de santé, d'accès au logement ou toute autre problématique rencontrée dans l'accompagnement des personnes.

🧠 Méthode

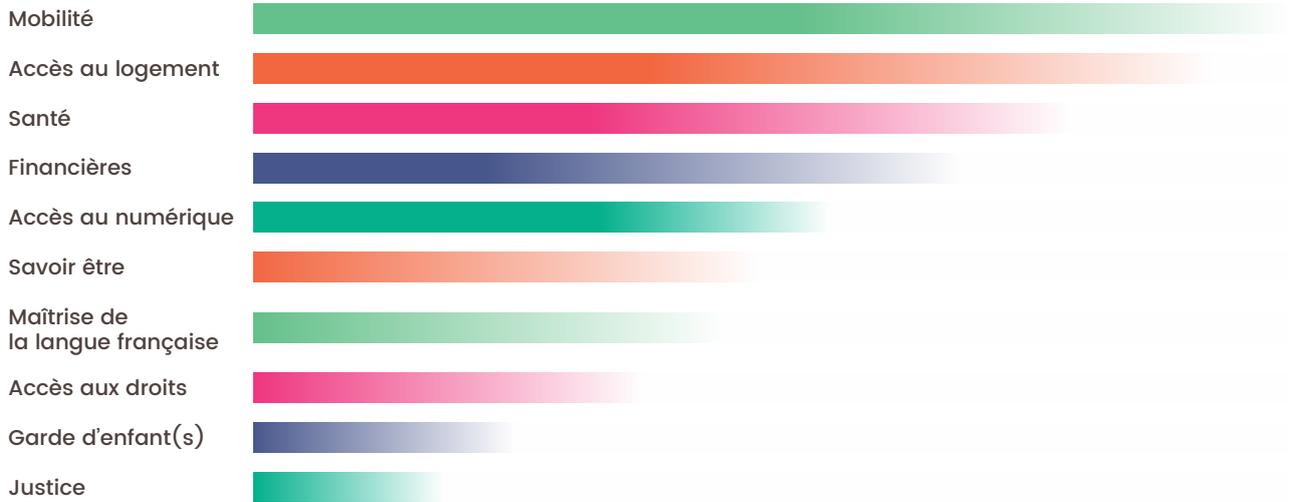
- Elaboration de l'enquête par entrées thématiques, au nombre de 15 : mobilité, santé, logement, garde d'enfant(s), difficultés financières, accès aux droits, maîtrise de la langue française, accès au numérique, justice, violences conjugales, savoir être, lien entreprise et organismes de formation, COVID-19, jeunes, organisation interne et gouvernance.
- Diffusion de l'enquête par la DREETS HDF, avec l'appui des Départements et des réseaux membres de l'IRIAE HDF à l'ensemble des SIAE de la Région.

Profil des répondants

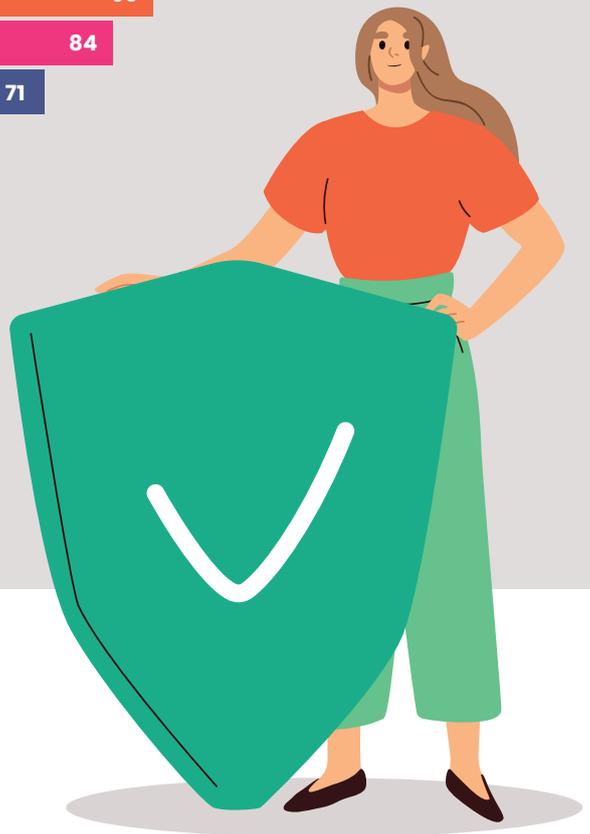
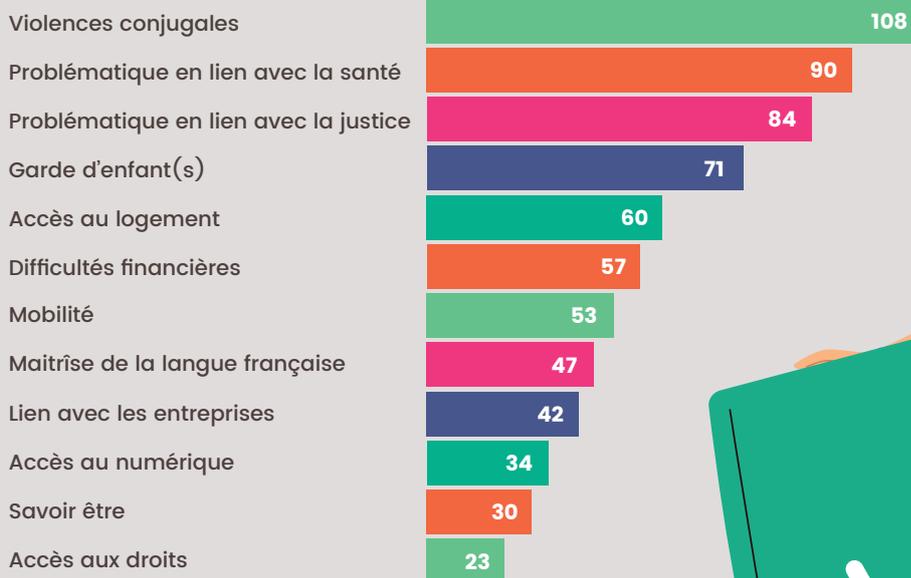
- **204** réponses d'ASP et de CIP (pour environ 169 SIAE représentées)
- Part majoritaire d'ACI parmi les répondant-e-s : **plus de 60%**
- Territoires d'intervention des répondant-e-s : **44 %** ex Picardie et **56%** ex Nord-Pas-de-Calais
- Niveau de formation : **94%** des ASP/CIP ont un niveau de formation supérieur ou égal au niveau 5 (DEUG, BTS, DUT, DEUST, ...)
- Ancienneté professionnelle : **40%** des ASP et des CIP sont présent-e-s dans la structure depuis 5 ans ou moins et **40%** d'entre elles et eux le sont depuis 10 ans ou plus.



Les problématiques sociales les plus fréquemment rencontrées dans l'accompagnement des publics :



Les sujets sur lesquels les ASP/CIP se sentent le moins outillé-e-s :



A. Focus sur les 3 problématiques principalement rencontrées par les ASP et CIP dans l'accompagnement des publics

La mobilité

95% des répondant-e-s déclarent accompagner des personnes qui rencontrent une problématique en lien avec la "mobilité". Il s'agit du frein le plus fréquemment rencontré sur le territoire.

Toutefois, il ne fait pas partie des sujets pour lequel les professionnel-le-s se sentent le moins outillé-e-s, c'est même un sujet qu'ils et elles estiment "maîtriser" voire "très bien maîtriser".

Les ressources mobilisées

- › Un autre partenaire pour un travail conjoint
- › Un aménagement du parcours (nombre d'heures, horaires, activités supports, ...)

Exemples de partenaires identifiés*

- › l'association PAT'S Mobilité dans l'Aisne
- › l'auto-école sociale Feu Vert dans le Nord
- › Robin des Routes dans la Somme
- › la plateforme mobilité du Beauvaisis dans l'Oise
- › l'association Caravane dans le Pas-de-Calais

*ressources non exhaustives, il sera possible de retrouver la totalité des ressources recensées dans le rapport global

L'accès au logement

84% des répondant-e-s déclarent accompagner des personnes qui rencontrent une problématique en lien avec le logement. Il s'agit de l'un des freins le plus fréquemment rencontré sur le territoire après la mobilité.

Toutefois, s'il figure dans le top 5 des sujets où les professionnel-le-s se sentent le moins outillé-e-s, les répondant-e-s estiment, pour plus de la moitié d'entre elles/eux, "maîtriser" voire "très bien maîtriser" la problématique lorsque les salarié-e-s la rencontrent.

Les ressources mobilisées

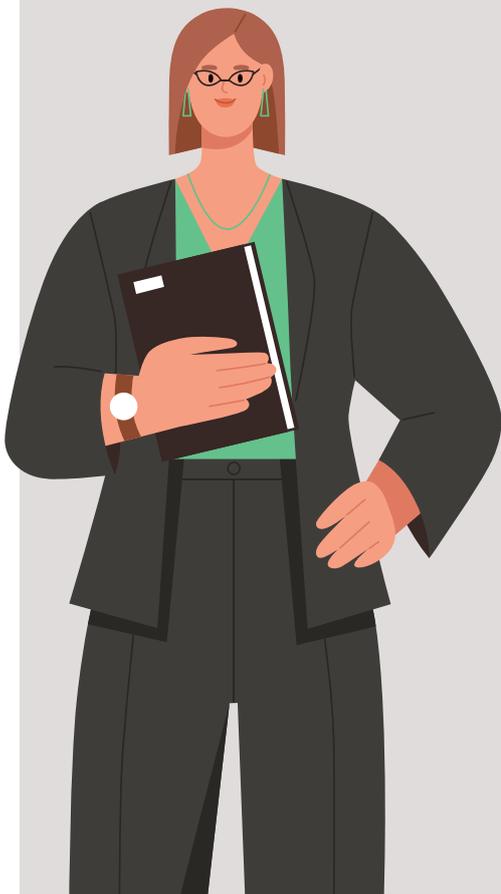
- › Un autre partenaire pour un travail conjoint
- › Un autre partenaire qui assure entièrement l'accompagnement vers le logement

Exemples de partenaires identifiés*

- › Les bailleurs sociaux (Clésence, OPAL, Partenord, Oise Habitat, SIA Habitat, ...)
- › Les structures du dispositif Accueil, Hébergement, Insertion (AHI) (APSA, EOIE, ADARS, ...)

Les échanges, parfois ponctuels entre les acteurs, appellent à être systématisés, renforcés voire certains partenariats formalisés ; la notion de "référént dédié" a été mentionné à plusieurs reprises.

*ressources non exhaustives, il sera possible de retrouver la totalité des ressources recensées dans le rapport global



87% des répondant-e-s déclarent accompagner des salarié-e-s en insertion qui rencontrent une problématique en lien avec la santé. Il s'agit de l'un des freins les plus fréquemment rencontrés après la mobilité et le logement.

Par ailleurs, pour la moitié des ASP et CIP, c'est le sujet qu'ils et elles déclarent "peu" maîtriser, voire "pas du tout". La santé fait également partie des problématiques pour lesquelles les professionnel-le-s se sentent le moins outillé-e-s après les violences conjugales.

Les ressources mobilisées

- › Un autre partenaire
- › Un aménagement de l'accompagnement (nombre d'heures, horaires, activités supports, ...)

Exemples de partenaires identifiés*

- › L'organisation de bilan de santé avec la CPAM
- › La mise en lien avec les CSAPA, CAARUD, MDPH, CAP Emploi du territoire

Les liens avec les CPAM, notamment dans le cadre des bilans de santé sont également identifiés comme une bonne pratique, pour autant les acteurs souhaiteraient aller plus loin dans le partenariat avec elles.

La thématique de la santé est celle pour laquelle les ASP / CIP estiment avoir besoin d'un accompagnement pour renforcer l'insertion sociale et professionnelle des publics.

Elle regroupe ici divers champs : addictions, handicap, santé mentale, ... qu'il conviendra alors de distinguer.

*ressources non exhaustives, il sera possible de retrouver la totalité des ressources recensées dans le rapport global



Sur ces 3 focus thématiques, des besoins trouvent un écho dans les bonnes pratiques : cela met en exergue la présence de ressources sur les territoires et la nécessité de les rendre visibles, intelligibles et la nécessaire mise en lien et coordination entre acteurs.

Des besoins pour des pistes de travail

- › Renforcer le(s) partenariat(s)
- › Favoriser la mise en réseau avec les acteurs du territoire
- › Améliorer la connaissance/l'information des ressources mobilisables
- › Développer une offre de formation pour renforcer les compétences des salariés permanents, notamment sur les questions de santé

B. Focus sur les 3 problématiques pour lesquelles les ASP et CIP se sentent le moins outillé·e·s



Les violences conjugales

40% des ASP/CIP déclarent accompagner des personnes qui rencontrent une problématique en lien avec les violences conjugales.

53% des répondant·e·s identifient cette problématique parmi celles sur lesquelles ils et elles se sentent le moins outillé·e·s dans leurs pratiques. C'est un sujet que les professionnel·le·s estiment "peu maîtriser" voire "pas du tout maîtriser".

Les ressources mobilisées

- › Un autre partenaire pour un travail conjoint
- › Un autre partenaire qui assurera entièrement l'accompagnement

Exemples de partenaires identifiés*

- › Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles
- › Le van itinérant de Nina et Simone
- › L'association France Victime
- › Les commissariats de police

*ressources non exhaustives, il sera possible de retrouver la totalité des ressources recensées dans le rapport global

L'une des demandes de formation largement relayées par les professionnel·le·s concernent le repérage des violences conjugales et la manière d'aborder le sujet avec les publics.



La justice

61% des répondant·e·s déclarent accompagner des personnes qui rencontrent une problématique en lien avec la justice.

41% des ASP/CIP identifient cette problématique parmi celles sur lesquelles ils et elles sont le moins outillé·e·s dans leurs pratiques. C'est un sujet que plus de la moitié des professionnel·le·s estiment "peu maîtriser" voire "pas du tout maîtriser".

Les ressources mobilisées

- › Un autre partenaire
- › Un aménagement de l'accompagnement et du temps de travail (nombre d'heures, horaires, activités supports, ...)

Exemples de partenaires identifiés*

- › Le lien avec le service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP)
- › La maison de la justice et du droit
- › Les associations accueillant spécifiquement un public sortant de prison sur les territoires (AJAR (Nord), Aprémis (Somme), ...)

*ressources non exhaustives, il sera possible de retrouver la totalité des ressources recensées dans le rapport global

Les SPIP sont largement cités parmi les partenaires avec lesquels les répondant·e·s souhaiteraient davantage collaborer. Les besoins en matière de formation sont également fortement relayés (*formation sur les droits et devoirs des publics sous-main de justice, etc.*).



La garde d'enfant(s)

50% des répondant-e-s déclarent accompagner des personnes qui rencontrent une problématique en lien avec la garde d'enfant(s).

35% des ASP/CIP identifient cette problématique parmi celles sur lesquelles ils et elles sont le moins outillé-e-s dans leurs pratiques. Près de la moitié des professionnel-le-s estiment "peu maîtriser" voire "pas du tout maîtriser" le sujet.

Les ressources mobilisées

- › Un aménagement de l'accompagnement et du temps de travail (nombre d'heures, horaires, activités supports, ...)

Exemples de partenaires identifiés*

- › Les relais d'assistant-e-s maternelles, les crèches, ...
- › monenfant.fr, ma cigogne, Solu'garde (Pas-de-Calais)

Globalement, si les partenariats existent et que certains acteurs sont identifiés, il existe une grande disparité sur les territoires et parfois un manque de lien direct et/ou une offre insuffisante pour répondre aux besoins des salarié-e-s en parcours.

Le coût de la garde d'enfant(s) ainsi que les horaires proposés par les moyens de garde existants sont des sujets qui ont été largement relayés parmi les besoins.

*ressources non exhaustives, il sera possible de retrouver la totalité des ressources recensées dans le rapport global



Des besoins pour des pistes de travail



- › Renforcer le partenariat(s) / mise en réseau avec les acteurs du territoire
- › Améliorer la connaissance / information des ressources mobilisables
- › Développer une offre de formation pour renforcer les compétences des salariés permanents :
- › Sur le volet « violences conjugales » : autour des signes d'alerte et de repérage des situations.
- › Sur le volet « justice » : Les thématiques identifiées sont larges : droits et devoirs des personnes sous main de justice, confidentialité des données, connaissance des différentes mesures / peines d'application selon l'infraction, etc.

C. Focus sur le lien avec les entreprises et le lien avec les organismes de formation



Le lien avec les entreprises

Le Pacte d'ambition IAE est construit autour de 5 engagements pour l'accès à l'emploi durable. Parmi eux, citons **"Le ralliement des entreprises et des acteurs publics à la cause de l'inclusion"** dans le but de changer de paradigme pour faire de l'inclusion l'affaire de toutes et tous. Le récent guide de l'Avisé porte d'ailleurs sur "Comment mettre en œuvre des partenariats pour l'emploi durable avec les entreprises du territoire ?" et le programme SEVE Emploi accompagne les SIAE sur cet aspect.

La question du lien avec les entreprises est de plus en plus prégnante dans les structures, replaçant l'objectif emploi au cœur de ses missions. Les récentes mesures prises dans le cadre de la loi inclusion œuvrent également en ce sens.

Ce qu'ils et elles déclarent

- > Connaissance des opportunités d'emploi : **BONNE**
- > Connaissance des dynamiques économiques : **MOYENNE**
- > Relations avec les entreprises : **MOYENNE**

Des bonnes pratiques

- > Lien avec Pôle Emploi, notamment son service entreprise
- > Le programme SEVE Emploi
- > Visite d'entreprises, suivi dans l'emploi, participation aux clubs entreprises / clubs d'affaire du territoire
- > Utilisation des mises à disposition en vue d'une embauche
- > Venue d'entreprises sur les chantiers d'insertion

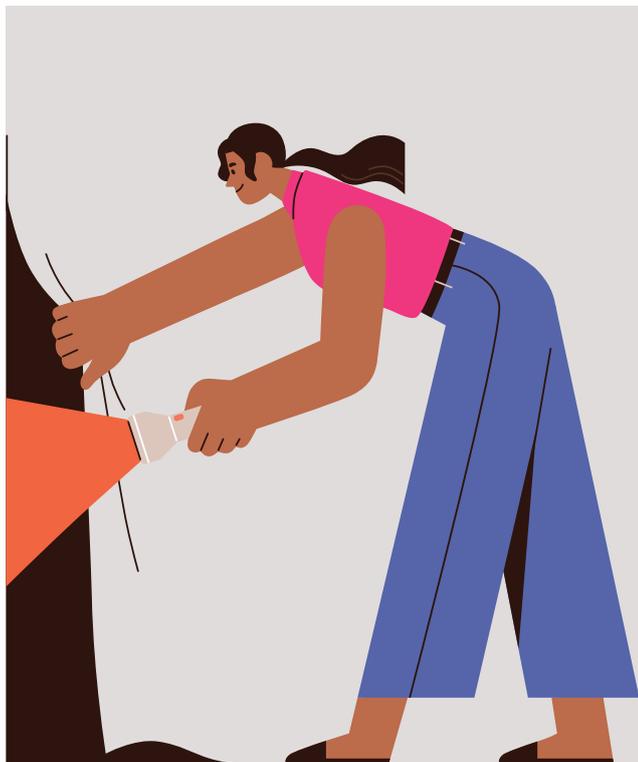


Le lien avec les organismes de formation

Le Pacte d'ambition IAE fixe également l'engagement suivant : **"l'accompagnement personnalisé"** dans le but de **"révéler le potentiel de chacun pour construire des parcours d'accès à l'emploi durable"**. Parmi les mesures phares portées dans le cadre de cet engagement, nous pouvons citer :

- > Faciliter l'accès à la formation des salariés en parcours d'insertion
- > Développer la formation en alternance grâce au contrat de professionnalisation inclusion

L'accord-cadre national du PIC IAE précise notamment qu'il permet **"le financement de toutes les actions de formation des salariés en parcours au sein des structures de l'insertion par l'activité économique (IAE), à l'exception de celles relevant des obligations de l'employeur pour la sécurité sur le site"**.



Ce qu'ils et elles déclarent

- > Connaissance de l'offre de formation : **BONNE**
- > Relation avec les organismes de formation : **BONNE**

Des bonnes pratiques

- > Des formations mutualisées à plusieurs structures
- > Les formations proposées par l'IRIAE dans l'Oise, la Somme et l'Aisne
- > La visite des centres de formation avec les publics

Des besoins pour des pistes de travail

Sur le volet "lien avec les entreprises"

- > Renforcer le partenariat / mise en réseau SIAE-Entreprises
- > Améliorer l'organisation interne (et le fait de pouvoir dédier du temps à la relation entreprise)
- > S'approprier des outils et des méthodes pour approcher l'entreprise et bâtir un partenariat
- > Renforcer les moyens humains (qui rejoint la nécessité de qualifier et dédier du temps à cette mission)

Sur le volet "lien avec les organismes de formation"

- > Renforcer le lien entre SIAE et organismes de formation
- > Faciliter l'accès des sites de formation aux publics habitant en zone rurale
- > Avoir une visibilité anticipée sur le démarrage des sessions de formation
- > Être appuyé sur la mobilisation du PIC IAE et la construction des plans de formation
- > Faciliter l'accès aux formations de la Région pour les publics en insertion





Conclusion/Perspectives

Les résultats de l'enquête sont à retrouver en intégralité dans le rapport global (publication en octobre 2022 sur l'espace **Comité régional d'inclusion dans l'emploi Hauts-de-France** sur le site de la communauté de l'inclusion)

Les ASP/CIP ont déclaré, au fil des fiches thématiques, que pour renforcer l'accompagnement des salarié-e-s en insertion rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles, ils et elles avaient besoin d'informations, de connaissance des ressources mobilisables sur les territoires.

Afin d'améliorer **la connaissance et la mobilisation** des dispositifs / acteurs existants, les professionnel-le-s sont **42%** à identifier les rencontres, groupes d'échanges comme moyen d'y parvenir et **37%** sollicitent une large diffusion des informations par mail ou par le biais d'une newsletter.

C'est dans la lignée de ces objectifs que viendront s'inscrire les travaux du Campus Interactif pour l'Inclusion. Cette communauté régionale d'ASP et de CIP a pour objectifs :

- > de partager, capitaliser, mais surtout outiller les SIAE par l'organisation de webinaires, d'ateliers d'échanges et par l'élaboration d'une boîte à outils
- > de sécuriser l'inclusion dans l'emploi au-delà des compétences liées au support d'activité, en traitant l'ensemble des problématiques sociales des personnes accompagnées

Pour suivre les travaux de la communauté des CIP et ASP, inscrivez-vous sur l'espace

Comité régional d'inclusion dans l'emploi Hauts-de-France

sur le site de la communauté de l'inclusion :

<https://communaute.inclusion.beta.gouv.fr/communautes/comite-regional-dinclusion-dans-lemploi-hauts-de-france/request-membership/>

