

EMPLOI D'ABORD EN HEBERGEMENT

ETAT DES LIEUX

accompagnement à l'emploi en centres d'hébergement
et de réinsertion sociale

SOMMAIRE

p3 **CONTEXTE**

p5 **ETAT DES LIEUX – L'ACCOMPAGNEMENT À L'EMPLOI EN CHRS INSERTION :
LA MÉTHODE**

p5 Les modalités de recueil et d'analyse des données

p6 Cartographie des structures interrogées

p7 Les rencontres des équipes sur site

p9 **ETAT DES LIEUX – L'ACCOMPAGNEMENT À L'EMPLOI EN CHRS
INSERTION : L'ANALYSE DES DONNÉES**

p10 **Le public accueilli : les données relatives à l'emploi**

p10 Les limites

p12 Les tendances

p19 **L'accompagnement à l'emploi en structure**

p19 Le projet de structure

p20 Les pratiques d'accompagnement à l'emploi

p27 La spécificité des Ateliers d'adaptation à la vie active (AAVA)

p29 Les limites à l'accompagnement à l'emploi

p30 **La stratégie de médiation active à l'emploi en structure**

p30 Les perspectives renseignées dans les rapports d'activités

p30 Les évolutions identifiées par les directions lors des visites :
vers la médiation active à l'emploi

p33 **Conclusion**

p34 **PROPOSITION DE RÉPONSES TERRITORIALISÉES**

p34 **Les pratiques de coopération à maintenir ou à renforcer**

p34 **Le service de soutien à l'emploi emah**

p34 Public cible

p34 Préfiguration des équipes départementales

p35 Préfiguration des prestations du service de soutien à l'emploi emah

p35 Préfiguration du service emah par département

p39 **ANNEXES**

CONTEXTE

La stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté nous engage collectivement pour améliorer l'accès à l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail. Dès lors, plusieurs actions spécifiques ont été engagées en Bretagne pour lesquelles la Fédération des acteurs de la solidarité a pris part :

- Le déploiement du programme SEVE Emploi auprès des Ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et des associations intermédiaires : formation-action à la pratique de médiation active à l'emploi auprès des salariés en transition et des employeurs du territoire
- La sensibilisation des prescripteurs « sociaux » habilités à l'utilisation de la plateforme inclusion : les réseaux de l'Insertion par l'activité économique (IAE) ont engagé une première étape en favorisant le déploiement de la plateforme et l'habilitation pour la prescription à l'IAE des structures du champ de l'hébergement-logement.
- Le développement du programme « Premières heures en chantier » au sein des ACI à destination des personnes en errance ou en situation de grande précarité.

Au regard 1. des résultats obtenus de sorties en emploi durable par les ACI formées à SEVE Emploi (supérieurs à la moyenne régionale) et 2. de caractéristiques communes des publics accueillis entre les ACI et les centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS), la Fédération a fait l'hypothèse qu'il est pertinent de développer des pratiques professionnelles de **médiation active à l'emploi** en CHRS.

Dès lors, en s'appuyant sur la logique d'intervention dite du « d'abord » - emploi d'abord, logement d'abord – **le projet emah** (cf. *annexe 1 – fiche projet*) vise à renforcer les pratiques d'accompagnement des professionnels du travail social par une formation-action et par l'appui d'un conseiller « emploi d'abord » mutualisé à l'échelle d'un département.

Largement inspiré des premiers retours d'expérience du [programme COACH](#) – Coconstruire un Accompagnement Complet pour les personnes Hébergées vers l'emploi et le logement – financé par la Dihal, le projet emah prend forme sous cinq phases :

1. Réalisation d'un état des lieux de l'accompagnement à l'emploi au sein des structures AHI engagées
2. Proposition de réponses territorialisées : préfiguration des équipes départementales
3. Ingénierie de projet et de formation, repérage des ressources territoriales
4. Déploiement du service de soutien à l'emploi sur les départements : embauche des conseillers emploi, formation-développement auprès des professionnels de chaque département, séminaires de formation des directions, actions de médiation auprès des personnes hébergées et des employeurs
5. Evaluation du projet

Ce document constitue **l'état des lieux de l'accompagnement à l'emploi en CHRS en Bretagne**. Il présente le double enjeu, d'une part, de vérifier l'hypothèse selon laquelle il serait pertinent de développer des stratégies de médiation active en structures d'hébergement, et d'autre part, si cette dernière est vérifiée, d'orienter le déploiement de services de soutien à l'emploi dans les départements concernés.

Pour ce faire, il est construit dans un objectif très opérationnel de compréhension des caractéristiques des publics accueillis en CHRS et des modalités d'accompagnement à l'emploi effectuées et envisagées par les professionnels.

Les parties ci-après présentent la méthode de recueil des données (1.), les données et leur analyse (2.) et enfin des pistes de propositions de réponses territorialisées (3.).

Les Centres d'hébergement et de réinsertion sociale – CHRS

Références législatives : Code de l'action sociale et des familles

- Article L. 345-1 CASF : « Bénéficiaire, sur leur demande, de l'aide sociale pour être accueillis dans des centres d'hébergement et de réinsertion sociale publics ou privés les personnes et les familles qui connaissent de graves difficultés, notamment économiques, familiales, de logement, de santé ou d'insertion, en vue de les aider à accéder ou à recouvrer leur autonomie personnelle et sociale. »,
- Article L. 312-1 8° CASF : Les CHRS assurent « l'accueil, notamment dans les situations d'urgence, le soutien ou l'accompagnement social, l'adaptation à la vie active ou l'insertion sociale et professionnelle des personnes ou des familles en difficulté ou en situation de détresse ».

L'accompagnement : une aide globale, qualifiée et adaptée^[1]

« L'accompagnement couvre tous les aspects de la vie sociale : prestations d'accompagnement vers le logement, la formation et l'emploi, mais aussi prestations d'accès aux soins, à la citoyenneté, à la culture et à la vie sociale sous tous ses aspects ».

L'accompagnement à l'emploi est précisé à partir des prestations que peuvent proposer les CHRS :

- Informer,
- Faire émerger et/ou élaborer un projet de vie : « mettre en place des objectifs atteignables définis en commun en matière de formation d'emploi »^[2],
- Rendre les droits effectifs : « mettre en lien avec les administrations et les services compétents et avec les référents spécialisés en matière de [...] d'emploi »^[3],
- Accompagner vers l'autonomie, en prenant en compte la personne dans toutes ses dimensions^[4],
- Accompagnement vers l'emploi :
 - Traiter les difficultés matérielles, sociales et psychologiques qui handicapent le retour au travail (ex. illettrisme, « français - langue étrangère », apprentissage du vocabulaire technique...)
 - Orienter et accompagner, y compris physiquement, vers « Pôle Emploi », vers les structures d'Insertion par l'Activité Economique (IAE), vers les missions locales, vers les organismes de formation et les employeurs, vers les services sociaux, notamment dans le cadre du Revenu de Solidarité Active (RSA). Orienter et accompagner pour aider à la création de sa propre entreprise.
 - Soutenir les personnes reprenant un travail
 - Offre de médiation entre formateurs et stagiaires ou employeurs et employés.

1. Référentiel national des prestations des dispositifs « accueil-hébergement-insertion », Dihal, juin 2011, page 9

2. Ibid. page 45

3. Ibid, page 48

4. Ibid, pages 21-22

ETAT DES LIEUX – L'ACCOMPAGNEMENT À L'EMPLOI EN CHRS INSERTION : LA MÉTHODE

LES MODALITÉS DE RECUEIL ET D'ANALYSE DES DONNÉES

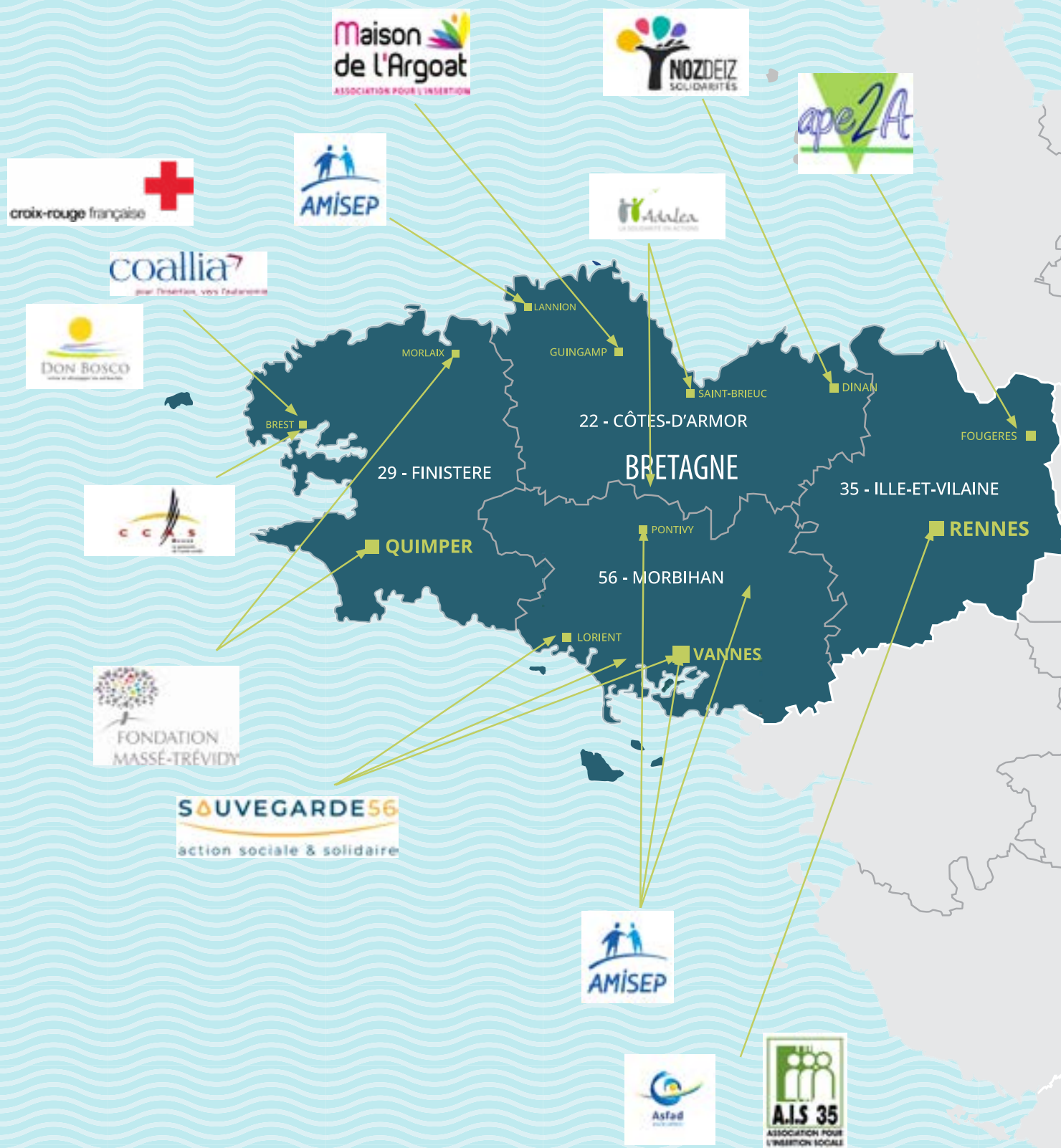
L'état des lieux, à visée opérationnelle, se concentre sur les modalités d'accompagnement des personnes hébergées et des souhaits d'évolution de l'accompagnement à l'emploi. Il se base sur les rapports d'activité 2021 des structures et sur les entretiens menés auprès des équipes de CHRS, soit les directions, soit l'équipe entière.

Tableau 1 : calendrier d'état des lieux

Modalités	Temporalité	Objectifs
Réunion de lancement (cf. annexe 2 – réunion de lancement, Compte-rendu)	Décembre 2022	<ul style="list-style-type: none">- Présenter le projet aux responsables de CHRS et la modélisation envisagée sur du service de soutien à l'emploi- Favoriser l'adhésion à la démarche de médiation active à l'emploi- Présenter les modalités de l'état des lieux régional
Rencontre des équipes de CHRS sur site (cf. parties 1.2 cartographie des structures interrogées et 1.3 les rencontres des équipes sur site)	Janvier 2023	<ul style="list-style-type: none">- Présenter le projet- recueillir les éléments sur les pratiques actuelles et les évolutions souhaitées- recueillir l'adhésion aux principes de médiation active
Traitement des données des rapports d'activité	Février 2023	<ul style="list-style-type: none">- recueillir les éléments sur les pratiques actuelles, les publics accompagnés
Analyse des données recueillies	Février 2023	<ul style="list-style-type: none">- Objectiver l'accompagnement à l'emploi en structures d'hébergement et les pistes d'évolution souhaitées par les équipes
Pistes d'évolutions	Février 2023	<ul style="list-style-type: none">- proposer des pistes d'évolution par territoire- préfigurer un service de soutien à l'emploi par département

Les recherches de données sont effectuées conformément à la fiche projet (cf. annexe 1 – fiche projet) au sein de laquelle, il était prévu le recueil et l'analyse des données suivantes : projets des structures, modalités d'accompagnement, besoins repérés par structure, nombre de personnes accueillies en chômage de longue durée, profil des professionnels, liens avec les acteurs emploi du territoire.

CARTOGRAPHIE DES STRUCTURES INTERROGÉES



LES RENCONTRES DES ÉQUIPES SUR SITE

Les tableaux ci-après présentent de façon synthétique les organismes intéressés par le projet emah et rencontrés pour établir l'état des lieux.

Organisme	Date de rencontre	Territoire d'intervention	Professionnels présents	Nb personnes (2021)	Disponibilités données emploi
Nom de l'organisme	Date de rencontre de l'équipe sur site	Ville d'activité principale de l'organisme	Professionnels présents de direction et des équipes	Nombre de personnes accueillies au sein des dispositifs ciblés par les organismes (CHRS insertion + autres hébergements)	Disponibilités des données relatives à la situation des ménages par rapport à l'emploi

29 - FINISTÈRE

Organisme	Date de rencontre	Territoire d'intervention	Professionnels présents	Nb personnes (2021)	Disponibilités données emploi
CCAS de Brest	20.01.23	Brest	Direction – cheffe de service CHRS	50	non
Don Bosco	30.01.23	Brest	Direction – Directeur de pôle Equipe – référent social	46	oui
Fondation Massé Trévidy	30.01.23	Quimper, Morlaix	Direction – Directeurs d'établissements Equipes – référent social	79	oui
Croix-Rouge française	31.01.23	Brest	Direction – directeur de pôle	43	oui
Coallia	07.06.23	Brest	Direction – Responsable de service Equipe – CIP	40	oui

22 - CÔTES-D'ARMOR

Organisme	Date de rencontre	Territoire d'intervention	Professionnels présents	Nb personnes (2021)	Disponibilités données emploi
AMISEP 22	17.01.23	Lannion	Direction – Directeur de pôle & chef de service CHRS	53	non
Maison de l'Argoat	17.01.23	Guingamp – Paimpol	Direction – Adjoint de direction, responsable de service Equipe – accompagnatrice sociale	50	non
Adalea	16.01.23	Saint-Brieuc – Loudéac	Direction – Directrice de pôle & chefs de service Equipes – référents sociaux	88	non
Noz Deiz	21.03.23	Dinan	Direction – Directrice & cheffe de service Equipes – référents sociaux	45	oui

56- MORBIHAN

Organisme	Date de rencontre	Territoire d'intervention	Professionnels présents	Nb personnes (2021)	Disponibilités données emploi
AMISEP 56	17.01.23	Vannes, Ploërmel, Pontivy	Direction – Directeur de pôle & chef de service CHRS	115	oui
Sauvegarde 56	17.01.23	Lorient, Auray, Vannes	Direction – Adjoint de direction, responsable de service Equipe – accompagnatrice sociale	50	non

35- ILLE-ET-VILAINE

Organisme	Date de rencontre	Territoire d'intervention	Professionnels présents	Nb personnes (2021)	Disponibilités données emploi
APE2A	01.02.23	Fougères	Direction – Directrice de pôle & cheffes de service	35	non
Asfad	03.01.23	Rennes	Direction – Directrice de pôle Equipe – Conseillère emploi	119	non
AIS 35	03.01.23	Rennes, Vitré, Redon	Direction – Directeur de pôle Equipe – Educatrice technique spécialisée	79	non

ETAT DES LIEUX – L'ACCOMPAGNEMENT À L'EMPLOI EN CHRS INSERTION : L'ANALYSE DES DONNÉES

L'analyse s'appuie sur les données disponibles relatives :

- au public accueilli en CHRS, selon trois critères (cf. les tendances) : ressources financières, niveau de qualification, situation par rapport à l'emploi
- aux modalités d'accompagnement à l'emploi, selon : les projets d'établissement, les accompagnements des personnes effectués en interne et en externe avec la mobilisation des partenaires présents sur les territoires, la mise en place de dispositifs d'Ateliers d'adaptation à la vie active (AAVA).

Synthèse

Conformément au projet des structures, il ressort des données que le public accueilli au sein des CHRS est très éloigné du marché du travail. En effet les personnes accueillies nécessitent un accompagnement global renforcé sur les domaines principaux du logement, de la santé, et de la gestion administrative. L'accès à l'emploi ou à la formation apparaît également comme un domaine prioritaire, à condition que les personnes aient la capacité à se mobiliser et qu'elles aient un droit administratif au travail. Ce dernier n'est pas permis pour les personnes en situation administrative irrégulière ou sujettes au retard de renouvellement des titres de séjour.

L'accompagnement à l'emploi et vers la formation est clairement identifié dans les projets de services des CHRS, comme un domaine d'accompagnement prioritaire.

Les données recueillies montrent **un écart entre le projet de service et les accompagnements à l'emploi effectués par les professionnels**. Plusieurs causes sont avancées : problématiques nombreuses des personnes, mobilisation des professionnels sur les besoins prioritaires des personnes, besoin de formation des intervenants sociaux.

L'accompagnement à l'emploi auprès des personnes accueillies est majoritairement effectué avec ou par les partenaires externes, au premier lieu desquels apparaît le service public de l'emploi (Pôle emploi, missions locales, cap emploi).

LE PUBLIC ACCUEILLI : LES DONNÉES RELATIVES À L'EMPLOI

LES LIMITES

Les données recueillies auprès des organismes gestionnaires de CHRS recensent la situation des ménages accueillis par rapport à l'emploi ou/et la situation financières des ménages accueillis. Ces données très disparates ne permettent pas de compilation à l'échelle départementale ou régionale.

Exemples:

📄 rapport d'activité 2021 du CHRS l'Escale – Fondation Massé Trévidy

	Adultes entrés En 2020	Adultes entrés En 2021	Adultes sortis En 2020	Adultes sortis En 2021
EN CDI	1	0	4	2
En CDD ou Intérim (dont contrats aidés)	5	5	2	4
En stage de formation	0	0	2	1
En arrêt de maladie ou momentanément en incapacité de travailler (suite à des problèmes de santé)	0	2	0	0
En recherche d'emploi	6	4	5	6
En congé de maternité	1	3	0	0
Reconnu inapte à l'emploi (sécurité sociale ou CDAPH) ou reconnaissance en cours	2	0	2	0
Sans autorisation administrative de travailler	0	2	0	0
Congé parental	0	0	0	0
Autres :				
Etudiant	0	0	0	0
Femme au foyer	1	0	0	0
Décès	0	0	0	0
TOTAL	16	16	15	13

SUR LES 16 ADULTES ENTRÉS EN 2021



31,25%

sont en emploi (CDD ou intérim),



25%

en recherche d'emploi



18%

en congés maternité

Rapport d'activité 2021 du CHRS Ker Gallo - Adalea

	2021		2020	
MONTANT DES RESSOURCES	MENAGES	%	MENAGES	%
Sans ressource	3	33 %	3	27 %
< 300 €	0	0 %	0	0 %
De 300 à 600 €	2	22 %	5	45 %
De 600 à 1 000 €	2	22 %	1	9 %
Plus de 1 000 €	2	22 %	2	18 %
TOTAL	9	100 %	11	100 %

	2021		2020	
NATURE DES RESSOURCES	MENAGES	%	MENAGES	%
RSA socle/Majoré	4	44 %	3	27 %
RSA + salarie	0	0 %	0	0 %
Chômage indemnisé	0	0 %	2	18 %
Indemnités journalières	0	0 %	0	0 %
Pension Invalidité	0	0 %	0	0 %
AAH	0	0 %	0	0 %
Prestations familiales	1	11 %	0	0 %
Indemnités de stage	0	0 %	0	0 %
Salaire	1	11 %	3	27 %
Retraite	0	0 %	0	0 %
Sans ressources	3	33 %	3	27 %
TOTAL	9	100 %	11	100 %

LES TENDANCES

Lorsqu'ils sont disponibles, les indicateurs issus des rapports d'activités font ressortir des tendances concernant les ressources financières des personnes accueillies, les niveaux d'études et la situation par rapport à l'emploi : cf. extraits des rapports d'activités sur les pages suivantes.

Les ressources financières : une prédominance des minima-sociaux

Les rapports d'activités indiquent une forte majorité de revenus de solidarité active (rSa), d'allocation adulte handicapée (AAH) ou d'allocation spécifique de solidarité (ASS).

De plus, les organismes accueillent également des personnes sans ressources à l'entrée en dispositif. Selon les données recueillies, la proportion de personnes sans revenu varie entre 12% et 29%.

Exemples :

21% au CHRS Argos géré par Adalea ; 18,75% au CHRS l'Escale géré par la Fondation Massé Trévidy, 22,22% au CHRS Kerlann géré par l'AMISEP 22, 29% au CHRS Keranne géré par la Sauvegarde 56.

Les niveaux d'études: une majorité de diplômes infra bac (infra niveau 4)


Lorsque le niveau d'études est renseigné à l'entrée en CHRS, on constate qu'une très forte majorité de personnes ont un niveau de diplôme inférieur au niveau bac.

Exemples :

72% au Foyer Le Jarlot (FMT), 83,33 % au CHRS Robelin (Sauvegarde 56), 86% au CHRS L'Alizée (AMISEP 56).

La situation par rapport à l'emploi

La plupart des personnes sont en situation de recherche d'emploi (**exemples : CHRS Robelin : 35% ; CHRS l'Escale : 25%**) ou sans activité (**exemples : CHRS Keranne et Robelin : environ 33% sans activité**) à l'entrée en CHRS.

 **Ces tendances démontrent l'éloignement des personnes accueillies du marché du travail. De plus, la fragilité des situations au regard de la santé, du logement, de la situation administrative (personnes étrangères), de la maîtrise de langue française, de l'expérience de travail, etc. rendent majoritairement difficiles l'accès à court terme à un emploi.**

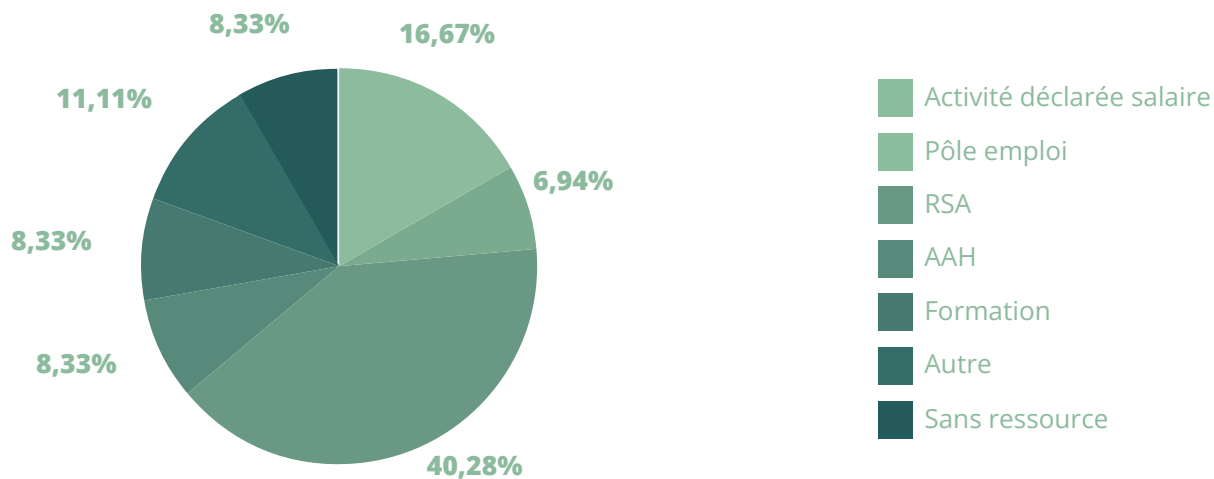
Extrait rapport d'activité 2021 CHRS Robelin - stabilisation :

Les personnes hébergées sur ce dispositif sont majoritairement sans emploi. Les soins d'ordre physique et psychique restent une priorité. Ces problématiques ont un impact sur la capacité de la personne à se mobiliser et à accéder à un emploi. Les situations de ces personnes demandent une grande coordination et la mise en place plus conséquente des partenariats tant dans le champ social que dans celui de la santé.

RESSOURCES FINANCIÈRES DES PERSONNES – EXTRAITS DES RAPPORTS D'ACTIVITÉS

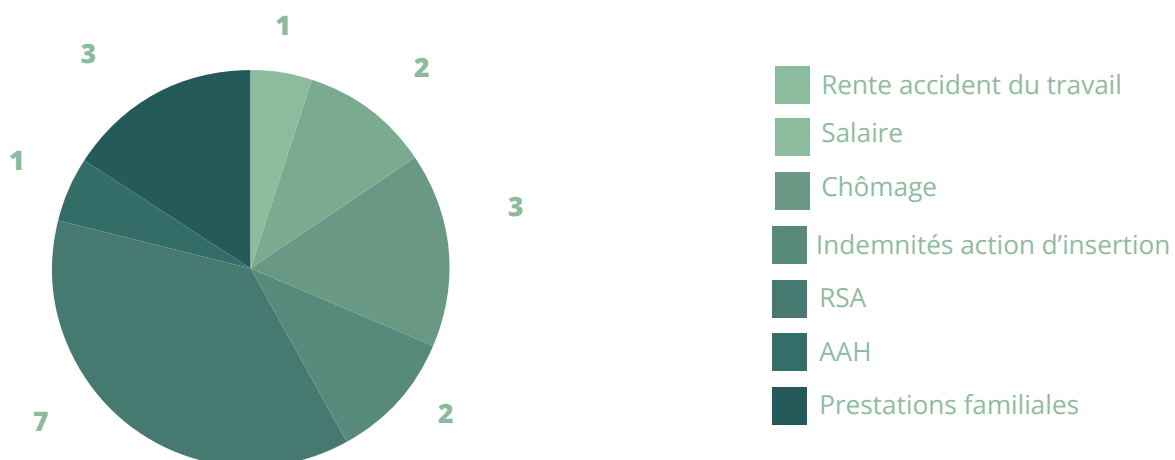
CHRS Robelin – Sauvegarde 56

Les ressources des personnes hébergées



CHRS l'Alizée – AMISEP 56

Ressources à l'entrée sur le dispositif



CHRS Kerlann – AMISEP 22

Ressources des ménages à l'entrée et à la sortie du CHRS

TYPE DE RESSOURCES	NOMBRE	
	A l'entrée	A la sortie
Sans	6	0
RSA	13	6
Indemnités Pôle Emploi	6	0
AAH	0	1
Invalidité/rente	0	0
Garantie Jeunes	0	0
Salaires	1	2
Retraite	1	0
Autres	0	1

CHRS l'Escale – Fondation Massé Trévidy

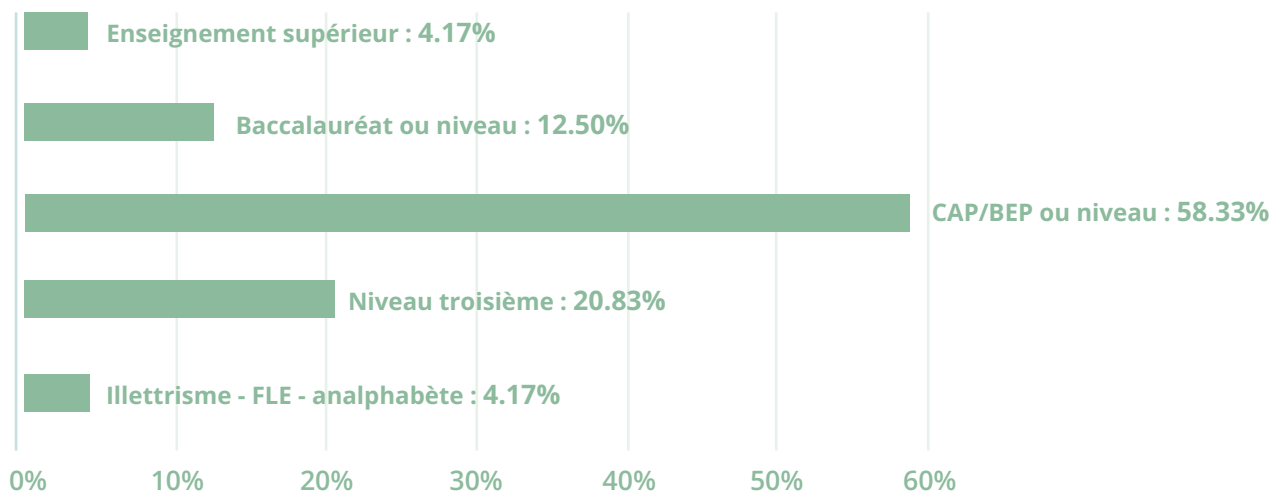
Situation financière des résidents en 2021

NATURE DES RESSOURCES	Adultes entrés En 2020	Adultes entrés En 2021	Adultes sortis En 2020	Adultes sortis En 2021
1 salaire	5	2	6	0
Indemnisation Pôle Emploi	1	0	1	0
RSA	4	1	2	2
Prestations familiales uniquement	1	0	0	0
Prestations maladie (IJ)	1	1	0	0
1 allocation contrat jeune majeur	0	2	0	0
1 pension alimentation uniquement	0	0	0	0
1 AAH, 1 pension d'invalidité	1	0	0	0
Sans ressources	0	3	1	0
Cumul des prestations (préciser)				
Prestations familiales + Salaire	0	1	0	5
Prestations familiales + Pôle emploi	2	1	1	0
Prestations familiales + RSA		3	4	4
Prestations familiales + AAH	2	0	0	0
Prestations familiales + RSA + Pension alimentaire ou ASF	0	2	0	3
TOTAL	16	16	15	14

NIVEAUX DE QUALIFICATIONS DES PERSONNES - EXTRAITS DES RAPPORTS D'ACTIVITÉS

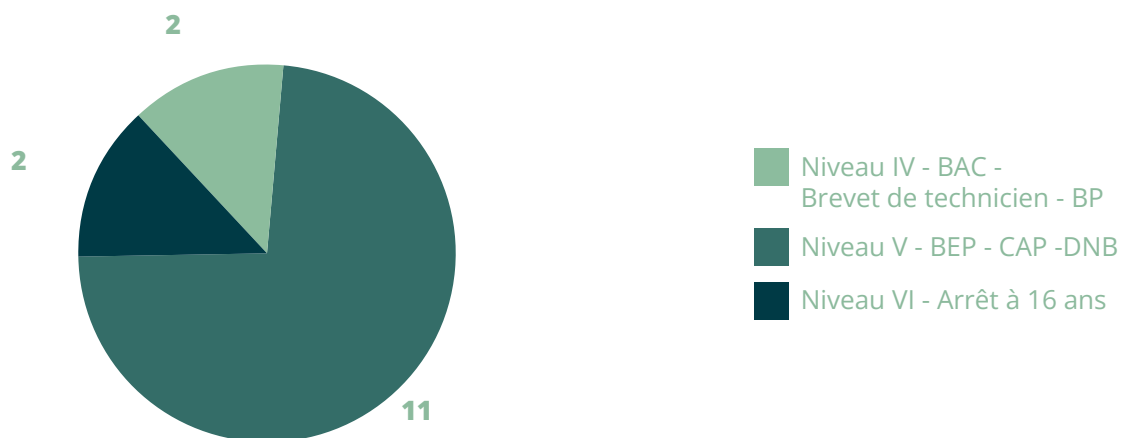
CHRS Robelin – Sauvegarde 56

Le niveau d'études



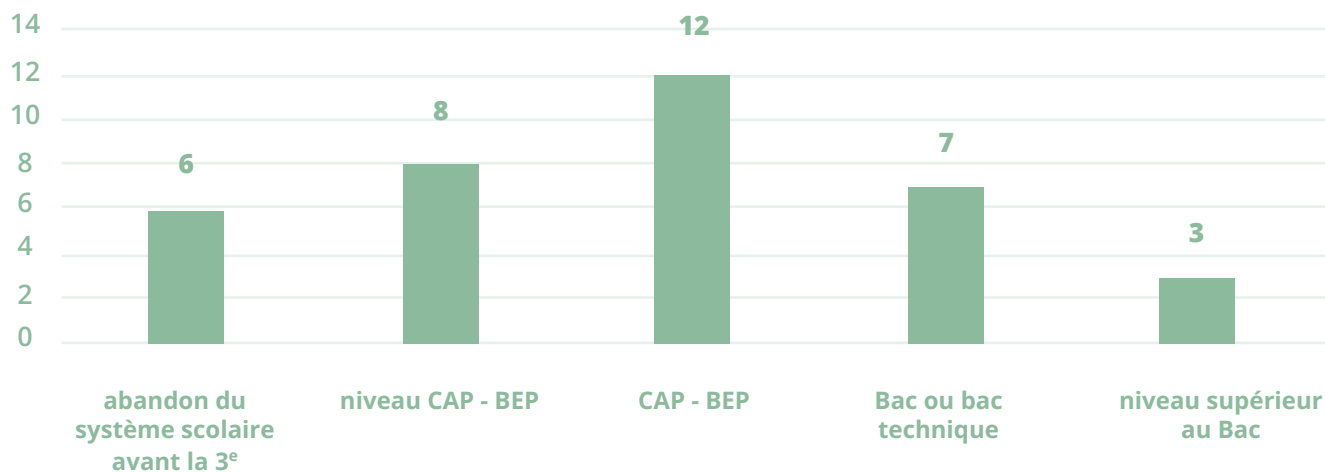
CHRS l'Alizée – AMISEP 56

Niveau scolaire (En nombre de personnes)



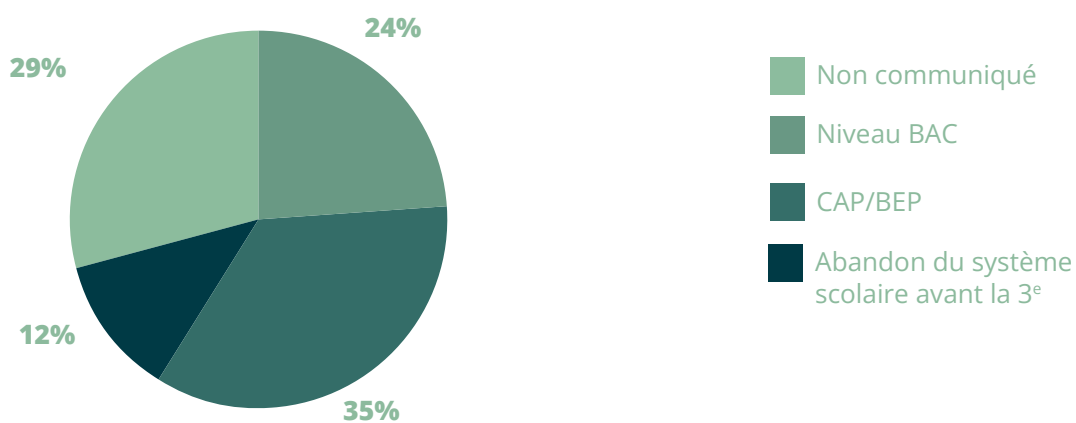
CHRS Le Jarlot - Fondation Massé Trévidy

La qualification des adultes présents en 2021



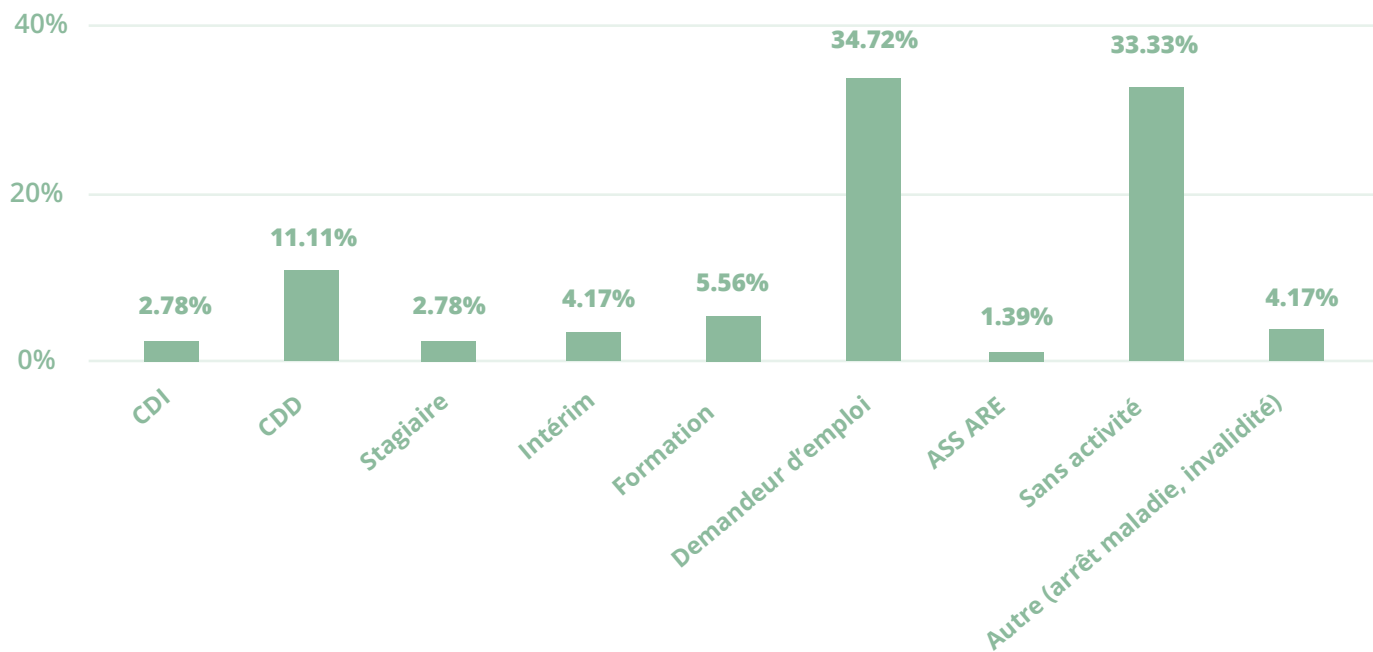
CHRS l'Escale - Fondation Massé Trévidy

Qualification des adultes admis en 2021

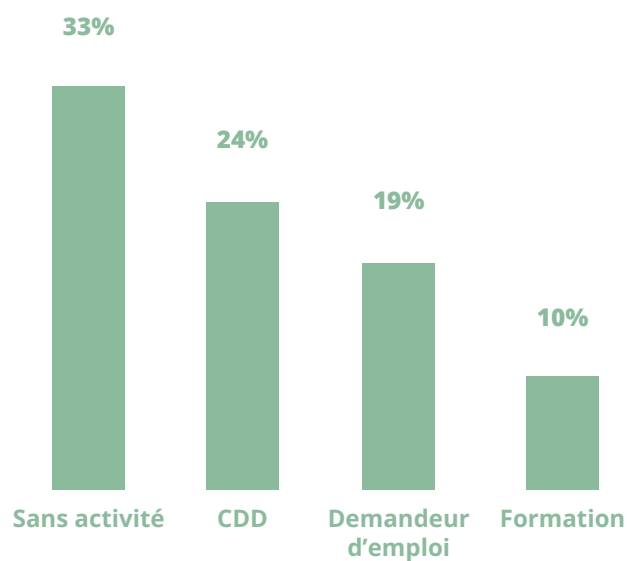


SITUATIONS PAR RAPPORT À L'EMPLOI DES PERSONNES - EXTRAITS DES RAPPORTS D'ACTIVÉS

CHRS Robelin - Sauvegarde 56



CHRS Keranne - Sauvegarde 56



CHRS Emergence – Don Bosco

	A l'entrée	A la sortie
CDI	0	3
Intérim	0	0
Formation	0	0
CDD	2	2
Chantier	3	2
Retraite	0	0
Sans activité	14	12
TOTAL	19	19

CHRS l'Escale – Fondation Massé Trévidy

	Adultes entrés En 2020	Adultes entrés En 2021	Adultes sortis En 2020	Adultes sortis En 2021
EN CDI	1	0	4	2
En CDD ou Intérim (dont contrats aidés)	5	5	2	4
En stage de formation	0	0	2	1
En arrêt de maladie ou momentanément en incapacité de travailler (suite à des problèmes de santé)	0	2	0	0
En recherche d'emploi	6	4	5	6
En congé de maternité	1	3	0	0
Reconnu inapte à l'emploi (sécurité sociale ou CDAPH) ou reconnaissance en cours	2	0	2	0
Sans autorisation administrative de travailler	0	2	0	0
Congé parental	0	0	0	0
Autres :				
Etudiant	0	0	0	0
Femme au foyer	1	0	0	0
Décès	0	0	0	0
TOTAL	16	16	15	13

L'ACCOMPAGNEMENT À L'EMPLOI EN STRUCTURE

L'accompagnement à l'emploi effectué par les professionnels des CHRS s'apprécie en fonction du projet de l'établissement, des pratiques d'accompagnement à l'interne et à l'externe avec les partenaires dont en premier lieu le Service Public de l'Emploi (SPE) et les SIAE. Selon les territoires d'intervention, il est observé des spécificités sur les dispositifs existants et des mobilisations qui varient par les professionnels.

À ce titre, trois territoires sont dotés d'atelier d'adaptation à la vie active (AAVA) : Guingamp, Lorient, Rennes-Vitré. Rattachés aux CHRS, ces dispositifs accueillent majoritairement des personnes hébergées en CHRS ou autres dispositifs d'insertion.

Enfin, les professionnels font part des priorités d'accompagnement en CHRS sur les dimensions d'accès au logement, à la santé, à la gestion administrative avant d'envisager l'accompagnement socio-professionnel des personnes.

LE PROJET DE STRUCTURE

L'accès à l'emploi et à la formation est clairement identifié dans les projets d'établissement des organismes. Certains rapports d'activité reprennent les objectifs du CHRS en préambule ou détaillent les prestations proposées.

Le CHRS Argos – Adalea précise la mission d'insertion du dispositif par la prise en charge globale, dont l'emploi :

« Ils ont une mission d'insertion, c'est-à-dire de prise en charge globale sur les plans administratif, familial, formation et emploi, santé, logement... afin de permettre à la personne de bâtir un projet de vie autonome.

L'admission dans la structure est faite pour une durée déterminée et renouvelable : la situation de la personne accueillie doit faire l'objet d'un bilan tous les six mois. L'objectif est que la personne ou la famille accède à une insertion durable en milieu ordinaire adapté (logement, emploi ...) ».

De même, on retrouve des termes très proches dans les rapports d'activité du CHRS Kerlann – AMISEP 22 et du CHRS l'Escale – Fondation Massé Trévidy.

AMISEP 22 :

« Le dispositif CHRS vise la réinsertion par le logement des ménages accueillis, en proposant un accompagnement social global : accès aux soins, établissement des droits sociaux, accès à la vie sociale et culturelle, aide à la recherche d'emploi et de formation, accès au logement, soutien à la parentalité... »

Fondation Massé Trévidy :

« L'établissement propose un hébergement temporaire et un accompagnement socio-éducatif visant à : [...] – Favoriser l'exercice de la citoyenneté, l'insertion sociale et professionnelle »

Don Bosco :

Activité(s)
Principale(s)

- Hébergement des personnes sans domicile
- Accès aux droits des personnes
- Accompagnement lié à la situation judiciaire
- Insertion professionnelle et/ou accès à une activité adaptée
- Accès aux soins, au logement, à la culture

Noz-Deiz :

TRAVAIL ET REVENUS :

Retrouver des revenus minimum,
Engager des démarches de formation, vers l'emploi
Retrouver des dynamiques indispensables à l'insertion professionnelle

De plus, certains gestionnaires considèrent l'accès à l'emploi comme un axe prioritaire de l'accompagnement.

Les rapports d'activité du CHRS Tiliamm - AMISEP 56 et du CHRS Keranne - Sauvegarde 56 évoquent l'emploi comme un levier d'actions vers l'autonomie :

AMISEP 56 :

« Ce point [le soutien à la recherche d'emploi ou de formation] est à mettre en exergue car l'insertion professionnelle est un levier puissant pour faire évoluer la situation des personnes, pour autant l'emploi ne garantit pas l'accès en logement. »

Sauvegarde 56 :

« Nous savons que l'accès à l'emploi ou à une formation est un vecteur primordial pour favoriser l'insertion d'une majorité des ménages hébergés. Pour certains, l'emploi est même l'unique moyen d'accéder à des ressources au vu de leur situation administrative. »

Enfin, il est décrit que l'accès au logement est facilité lorsque les personnes sont salariées.

CHRS Kerlann - AMISEP 22

« Les bailleurs privés ont fait part du nombre conséquent de réponse à leurs offres de location, aussi ils expriment favoriser l'accès pour des personnes qui ont des situations stabilisées et en emploi. »

LES PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT À L'EMPLOI

Le CHRS Le Jarlot - Fondation Massé Trévidy, détaille dans son rapport d'activité les modalités d'accompagnement à l'emploi à l'externe du CHRS et à l'interne :

« L'accompagnement est global et prend donc en considération l'axe formation et emploi.

L'accompagnement est individualisé et, en fonction des compétences, des envies, des capacités, et de la réalité du territoire, le projet sera construit autour de l'emploi direct ou vers un dispositif de formation. Ceci consiste entre autre à l'orientation vers des membres du réseau (Don Bosco, AFPA, ART, GRETA, IBEP, Pôle emploi, Genêt d'or, agences intérimaires...). L'évolution du champ de l'IAE devrait nous amener à développer cet axe, étant à présent prescripteur potentiel, la Fédération des Acteurs de la Solidarité nous apportera éclairage et soutien dans ce domaine.

Compte-tenu des problématiques de santé et du contexte économique, des étapes intermédiaires sont enclenchées (atelier d'insertion, mais aussi bénévolat auprès d'associations).

Nous accompagnons les personnes durant leurs démarches d'employabilité, telle que la mise à jour de leur C.V. l'organisation du transport, etc... »

A l'interne, l'accompagnement assuré par les référents sociaux

Au sein des établissements, un travailleur social « référent unique » est désigné pour accompagner la personne dans toutes les dimensions de l'accès à l'autonomie. La majorité des CHRS fonctionnent à partir d'une référence unique auprès de la personne accueillie, voire en fonction des situations d'une coréférence.

A l'entrée sur le dispositif, l'accompagnement se base sur les demandes et les besoins des personnes.

CHRS Tiliamm - AMISEP 56 :

« Les problématiques les plus prégnantes sont : l'ouverture et le maintien des droits sociaux, les problématiques budgétaires, de logement et d'emploi pérenne. »

L'accompagnement à l'emploi a lieu dans un deuxième temps lorsque la situation de la personne est stabilisée.

CHRS Keranne - Sauvegarde 56 :

« Une fois les démarches engagées et la situation administrative et financière rétablies, l'accompagnement va porter sur l'insertion professionnelle et la mobilisation à l'emploi. »

L'accompagnement porte essentiellement sur le soutien à s'inscrire sur les dispositifs partenariaux pertinents et les techniques de recherche d'emploi.

CHRS l'Escal - Fondation Massé Trévidy :

Dans la mesure où leur statut administratif le leur permet, l'équipe aide les personnes à clarifier leur projet professionnel et stimule les démarches d'insertion professionnelle :

- Inscription au Pôle Emploi
- Inscription en agence d'intérim
- Aide à la rédaction de C.V. et de lettres de motivations
- Inscription à la mission locale
- Inscription dans des cursus de formation et de parcours d'insertion, permis de conduire et Roulez Jeunesse.

Le CHRS Keranne - Sauvegarde 56 indique les objectifs de l'accompagnement à l'emploi et les modalités d'accompagnement mis en place :

« De maintenir l'emploi pour les personnes déjà en activité, de favoriser la mobilisation à l'emploi pour celles qui recherchent des formations, des emplois auprès des agences intérim, des emplois saisonniers...

De faciliter leur mobilité (co-voiturage, aide au transport), de trouver des modes de garde, des relais adaptés pour la prise en charge des enfants (garderie périscolaire, assistante maternelle, halte- garderie...)

Pour les plus éloignées de l'emploi, dont les ressources précaires ou l'absence de ressource vient compliquer tout parcours d'insertion, les TS référents les mobilisent, en les accompagnant dans leur recherches d'emploi, en les orientant vers les organismes adéquats pour des CV, des lettres de motivation...

Pour les personnes d'origine étrangère, dont le statut permet l'accès au travail, l'emploi devient primordial, il permet d'obtenir des ressources et favorise toute insertion. »

Le CHRS - Louis GUILLOUX géré par Coallia renforce son accompagnement à l'emploi par l'intervention d'une conseillère en insertion professionnelle, ce qui génère une dynamique d'équipe orientée vers l'accès à l'emploi.

En 2021, parmi les personnes sorties 73% avaient entamé une démarche de recherche d'emploi au moment de leur entrée sur la structure. À la sortie, 53% des personnes étaient dans une démarche de recherche d'emploi, l'accompagnement vers l'insertion professionnelle et la formation fut renforcé par l'intervention d'une conseillère en insertion professionnelle, associée à une dynamique d'équipe davantage axée sur cette thématique.

Lorsque les personnes accèdent à l'emploi ou s'y maintiennent, les professionnels observent des effets sur leurs pratiques d'accompagnement et la création d'une dynamique collective intéressante auprès de toutes les personnes accueillies.

CHRS Maison des solidarités - Noz-Deiz :

« Cette nouvelle dynamique [d'accès et de maintien dans l'emploi] a amené des adaptations de l'équipe de travailleurs sociaux en termes d'horaires ajustés en fonction des besoins des personnes, et de propositions. En 2021, la période où la majorité des personnes hébergées étaient en situation d'emploi a amené une émulation positive sur le collectif. La dynamique de l'emploi mettait les personnes dans une dynamique active. Elles étaient plus disponibles psychiquement pour l'accompagnement. Cet accès à l'emploi a pu débloquer dans certaines situations l'accès au logement, à l'insertion. »

A l'externe, les coopérations avec les partenaires

Les partenaires principaux

Le Service public pour l'emploi, premier partenaire cité

Pôle emploi intervient en particulier sous la forme d'une [mesure d'accompagnement global](#) qui permet un accompagnement conjoint d'un conseiller pôle emploi et d'un travailleur social. Certains CHRS disposent de convention de partenariat avec Pôle emploi pour mettre en œuvre cette modalité accompagnement.

CHRS l'Escale - Fondation Massé Trévidy :

La Fondation assé-Trevidy a signé une convention avec les services de Pôle Emploi dans le cadre de la mise en place des mesures d'accompagnement global. Dans ce cadre, des rencontres tripartites (Personne accueillie, conseiller Pôle Emploi,, travailleur social du C.H.R.S.) ont pu être réalisées. Cela permet des échanges entre les professionnels des deux services sur les situations, en accord avec les personnes concernées afin de mieux percevoir les attentes et les besoins des personnes accompagnées.

Les missions locales sont également bien identifiées à destination du public jeune, ainsi que Cap Emploi pour les personnes en situation de handicap.

- Les Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE)

La plupart des CHRS identifient les SIAE comme des partenaires majeurs pour l'accès à l'emploi des personnes. Les structures ciblées sont surtout les ateliers et chantier d'insertion (ACI) et les associations intermédiaires (AI). De nombreuses actions partenariales sont réalisées entre les CHRS et les SIAE : orientation ou prescriptions des personnes, transmission d'informations, accompagnement en commun.

De plus, depuis le 1er septembre 2021⁵, les CHRS sont reconnus comme des prescripteurs habilités vers l'Insertion par l'activité économique (IAE). Cette faculté leur permet de prescrire directement un parcours IAE pour les personnes concernées sans avoir recours à un intermédiaire supplémentaire, par exemple Pôle Emploi. Si tous les CHRS n'usent pas encore de la modalité de prescription à partir de [plateforme.inclusion](#), les partenariats sont importants sur les territoires.

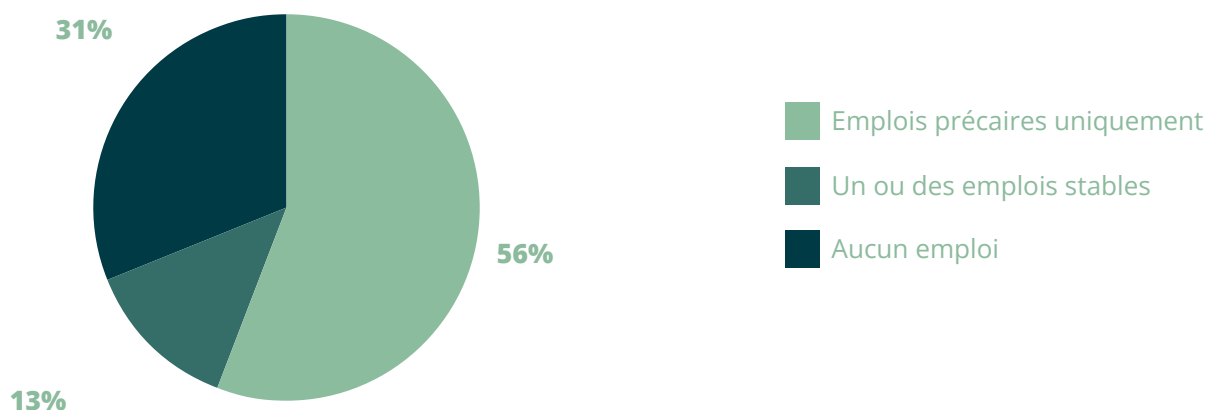
Les métropoles de Brest et Rennes sont concernées par le programme « premières heures en chantier » qui permet à des personnes très éloignées du marché du travail, en particulier en situation d'hébergement d'urgence et/ou d'errance d'accéder de façon progressive à un contrat d'insertion (à partir de 4 heures par semaine).

- ➔ A Brest, il s'agit du dispositif « Ti-pass premières heures » porté par l'association Don Bosco qui accueille majoritairement des personnes orientées par la CCAS de Brest dans le cadre de l'accueil de jour et de l'hébergement d'urgence ou d'insertion.
- ➔ A Rennes, deux associations portent ce dispositif : Prélude et Emmaüs. A ce jour, le public accompagné est à préciser afin d'accueillir davantage le public en situation d'urgence sociale.

Les agences intérimaires

Les agences d'intérim sont quasiment citées à chaque échange sur les relations avec les partenaires par les professionnels des CHRS. En effet, lorsque les personnes hébergées sont salariées, il s'agit majoritairement de contrats d'intérim.

CHRS l'Escale - Fondation Massé Trévidy : Passé professionnel des adultes admis en 2021



69% des personnes admises cette année ont déjà travaillées mais 56% ont occupées des emplois précaires et seules 13% un emploi stable.

⁵ Arrêté en exposant dans 1er septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail

Les autres partenaires

- Les Centres Départementaux d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) – Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi (BAIE).

Cités à plusieurs reprises, les CIDFF sont mobilisés en particulier par les CHRS spécialisés dans l'accueil de femmes victimes de violences.

Les CIDFF exercent une mission d'intérêt général dont l'objectif est de :

- ➡ Favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes
- ➡ Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes

A ce titre, les CIDFF bretons interviennent dans le domaine de l'emploi et la formation en proposant plusieurs services qui peuvent être renforcés selon les départements :

- un bureau d'accompagnement individualisé vers l'emploi Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi (BAIE) - exemple **CIDFF 22** :

Le Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi propose un itinéraire personnalisé : la construction du projet professionnel, sa mise en œuvre, la recherche d'emploi, le suivi dans l'emploi. Le rythme des rencontres est adapté aux besoins de chacune et évolue selon les démarches et actions menées.

- un module découverte des métiers - exemple **CIDFF 35** :

Module de découverte des métiers :

Objectif : Accompagner les femmes dans leur projet professionnel

Contenu de l'action :

En 4,5 jours (2 lundis et mardis consécutifs et un mercredi matin, présence requise sur tous les jours de la session, vous pourrez travailler en groupe sur votre projet professionnel, rencontrer des professionnel.le.s, visiter des entreprises, connaître le marché de l'emploi.

2 stages en entreprise de 5 jours seront répartis sur 5 semaines pour découvrir des métiers.

Un bilan sera fait à l'issue des stages.

- des actions collectives : atelier de recherche d'emploi, atelier estime de soi -exemple **CIDFF 29** :

Les ateliers collectifs ont pour objectifs de (re)mobiliser le public en participant à des ateliers de recherche d'emploi, à des ateliers de Mixité des Métiers et/ou à des ateliers sur l'estime de soi.

- Les organismes de formation

Les rapports d'activités sont peu explicites sur les organismes de formation mobilisés. Lors des entretiens menés, il est souvent évoqué le « CLPS » pour des formations pré-qualifiantes de type CléA socle. La « gamme PRÉPA » de la Région Bretagne est aussi mobilisée : [PREPA Projet](#), [PRÉPA Clés](#).

- Les structures de garde d'enfants

Dans une très moindre mesure, les crèches peuvent être sollicitées en particulier lorsque les CHRS accueillent des femmes en situation de monoparentalité.

CHRS Keranne – Sauvegarde 56

« La crèche Les mille pattes située à Ménimur a également été sollicitée pour des résidentes mobilisées sur une formation, une reprise d'emploi »

- Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)

Les intervenants sociaux des CHRS accompagnent également les personnes en situation de handicap vers la MDPH pour le dépôt d'une demande d'Allocation Adulte Handicapé (AAH), voire de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

« Entre l'entrée et la sortie, un travail important est effectué sur la question du retour à l'emploi, ou encore sur le dépôt d'un dossier AAH s'il est observé des difficultés importantes freinant cet éventuel retour à une activité professionnelle. »

Les spécificités territoriales

En fonction des territoires, plusieurs dispositifs emploi-formation sont mobilisés par les CHRS. Ci-dessous une présentation des dispositifs cités dans le rapports d'activités ou lors des entretiens. Cette présentation est non-exhaustive.

Les métropoles de Brest et Rennes sont dotées de Plans locaux de l'insertion et l'emploi (PLIE). Les actions proposées par ces derniers sont très peu mobilisés par les CHRS.

Finistère :

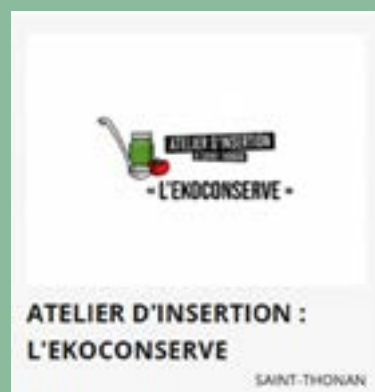
Ateliers d'insertion (hors champ IAE)

Financés par le Département du Finistère à destination prioritairement des personnes en ruptures de lien social, allocataires du RSA, les ateliers d'insertion (non conventionnés Insertion par l'activité économique) ont pour finalité de favoriser l'engagement des personnes dans un parcours d'insertion.

Pour ce faire, les ateliers d'insertion ont pour objectif de redynamiser un public rencontrant des difficultés et de recréer du lien social dans le cadre d'une action collective qui a du sens afin de rompre avec l'isolement et de reprendre confiance en soi.

Ces ateliers sont portés par plusieurs structures, telles que l'ART ou Don Bosco, et proposent plusieurs activités supports : bois, jardin, décors théâtrales, transformation de fruits et légumes, ...

ATELIERS D'INSERTION PORTÉS PAR DON BOSCO



SEB'Action

Financé par le Département du Finistère, le dispositif « [Session Evaluation-Bilan et Accompagnement socio-professionnel](#)» (SEB'Action) s'adresse à des femmes et des hommes en situation de précarité, présentant des difficultés récurrentes d'insertion sociale et professionnelle potentiellement avec des fragilités psychologiques.

Pour chaque participant, le passage sur le dispositif est une étape dans un parcours d'insertion avec plusieurs objectifs :

- Favoriser l'autonomie et la socialisation des personnes
- Réaliser un bilan personnel et professionnel
- Définir un projet de parcours professionnel
- Valider les étapes du parcours par des mises en situation
- Permettre le lien avec des partenaires (social et emploi)

Côtes-d'Armor :

➤ Action de remobilisation ELAN

L'action de remobilisation ELAN – Estime de soi, Lien social, Autonomie, Nouveau départ – propose des réponses adaptées pour toute personne, bénéficiaires des minimas sociaux, dont le RSA, au travers d'un accompagnement personnalisé et individualisé tout au long du parcours.

Trois modules sont proposés :

- La santé - Je m'occupe de mon bien-être
- Le lien social - Je m'investis sur mon territoire
- L'emploi - Je vais en entreprise

Ces actions sont portées par : AMISEP, Maison de l'Argoat, Adalea et Steredenn.

Degemer +

Membre du réseau IOD – Intervention Offres et Demandes [d'emplois] – le dispositif « Degemer + » vise à favoriser l'emploi durable du territoire en mettant en relation des jeunes de moins de 26 ans éloignés du marché du travail avec des entreprises. En cours d'expérimentation, le dispositif est aussi étendu aux femmes monoparentales.

Ce dispositif, financé par le FSE, la Région Bretagne, le Département des Côtes-d'Armor et l'Etat, est porté par la mission locale Ouest Côtes-d'Armor.

Morbihan

A l'Abordage (Lorient)

[A l'Abordage](#) est un projet d'expérimentation d'accompagnement des personnes souhaitant travailler ou en ayant besoin, par une dynamique de mobilité, de mixité sociale, de reprise progressive du travail et de connaissance du droit commun.

Public visé : personnes de plus de 16 ans habitant en Quartiers prioritaires de la Ville (QPV) en Pays de Lorient.

SEB'Action

Cf. ci-dessus en Finistère.

Le dispositif est porté par la [Sauvegarde 56](#) dans le cadre de ses missions d'insertion sociale et professionnelle.

La plateforme de remobilisation vers l'employabilité (Vannes, Ploërmel)

Ce dispositif d'insertion a pour objectif est de permettre aux personnes accompagnées d'exercer une activité, de retrouver confiance dans leurs capacités d'insertion et de se projeter dans une perspective d'accès ou de retour à l'emploi.

Le dispositif est porté par [l'AMISEP](#).

L'Exploratoire

[L'Exploratoire](#) est un lieu unique dédié à la découverte des métiers sur le territoire.

Plusieurs activités sont proposées aux personnes : conseil individuel, espace emploi avec une mise à disposition de postes informatiques, des ateliers collectifs concernant le projet professionnel (information sur les métiers, création d'activité, accès à la formation...).

LA SPÉCIFICITÉ DES ATELIERS D'ADAPTATION À LA VIE ACTIVE (AAVA)

Les ateliers d'adaptation à la vie active

Les AAVA sont menées sur le fondement de l'article R. 345-3 du code de l'action sociale et des familles modifié par le décret du 3 juillet 2001 relatif aux conditions de fonctionnement et de financement des CHRS :

« Les centres d'hébergement et de réinsertion sociale peuvent organiser des actions ayant pour objet l'adaptation à la vie active par l'apprentissage ou le réapprentissage des règles nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Ces actions s'adressent à des personnes qui ne sont pas en mesure d'effectuer un travail régulier en raison d'un cumul de difficultés, notamment sociales, professionnelles ou liées à leur état de santé et qui, pour ce motif, n'ont pas vocation à bénéficier des aides à l'insertion par l'activité économique, prévues par le V de l'article L. 322-4-16 du code du travail. »

Les personnes qui prennent part à ces actions reçoivent une rémunération horaire comprise entre 30 % et 80 % du SMIC attribuée par le centre, compte tenu de leurs autres ressources et du caractère de l'activité pratiquée selon qu'elle est à dominante productive ou à dominante occupationnelle. La durée mensuelle de l'action ne peut excéder quatre-vingts heures. »

Les personnes accueillies qui participent à ces actions signent un contrat d'accompagnement ou contrat d'engagement avec le CHRS porteur. La jurisprudence précise explicitement que ces contrats ne constituent pas un contrat de travail.

En Bretagne, trois territoires sont concernés par ces dispositifs : Guingamp, Lorient et Rennes-Vitré.

Guingamp

[L'AAVA est porté par la Maison de l'Argoat](#) qui proposent des activités de livraison de meubles – débarras, de ménage et de petit entretien.

En 2021, sur les 22 personnes accompagnées dans le cadre d'un contrat d'adaptation à la vie active, 50% sont hébergées à la Maison de l'Argoat.

Lorient

Le CHRS Robelin de la Sauvegarde 56 propose des actions d'adaptation à la vie active, l'une au zoo de Pont-Scorff et l'autre à la cuisine de Kersabiec. Ces ateliers permettent un réapprentissage des règles nécessaires à une activité professionnelle, un réentraînement au rythme et aux conditions de travail pour les personnes qui sont dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle.

En 2021, 12 personnes hébergées ont participé à ces actions.

Rennes – Vitré

➔ AAVA porté par l'Asfad

Les [AAVA de l'Asfad](#) proposent 3 activités : hôtellerie (nettoyage des locaux de l'Asfad), épicerie sociale, façonnage.

Les personnes sont accompagnées par une Conseillère en insertion professionnelle. Une éducatrice technique spécialisée les soutient également dans les démarches d'accès à l'emploi ou à la formation.

En 2021, sur les 72 personnes accompagnées dans le cadre d'un contrat d'accompagnement, près de 80% sont hébergées sur les dispositifs AHI de l'Asfad.

➔ AAVA porté par l' AIS35

Les [AAVA de l' AIS 35](#) proposent plusieurs activités en fonction des CHRS de rattachement.

VITRÉ AAVA Le Chalet	4 encadrants	Coupe de bois	Coupe de bois de chauffage et de buchettes d'allumage, réemploi de palettes
		Restauration Espaces verts et maraîchages Cycles	Réception des repas de la cuisine centrale, réchauffe, dressage d'assiettes, service, plonge
			Tonte, élagage, coupe, désherbage, culture de fruits et légumes
			Entretien et réparation de vélos
Nettoyage de locaux	Des espaces collectifs du centre d'hébergement		
RENNES AAVA Adsao	5 encadrants (dont 1 apprentie)	Sous-traitance Restauration	Préparation de commandes, façonnage, tri, conditionnement
			Nettoyage, plonge
		Espaces verts Nettoyage de locaux	Tonte, coupe, désherbage, potager, création
			Des espaces collectifs du centre d'hébergement

En 2021, sur les 98 personnes accompagnées dans le cadre d'un contrat d'accompagnement, près de 60% sont hébergées sur les dispositifs AHI de l' AIS 35.

LES LIMITES À L'ACCOMPAGNEMENT À L'EMPLOI

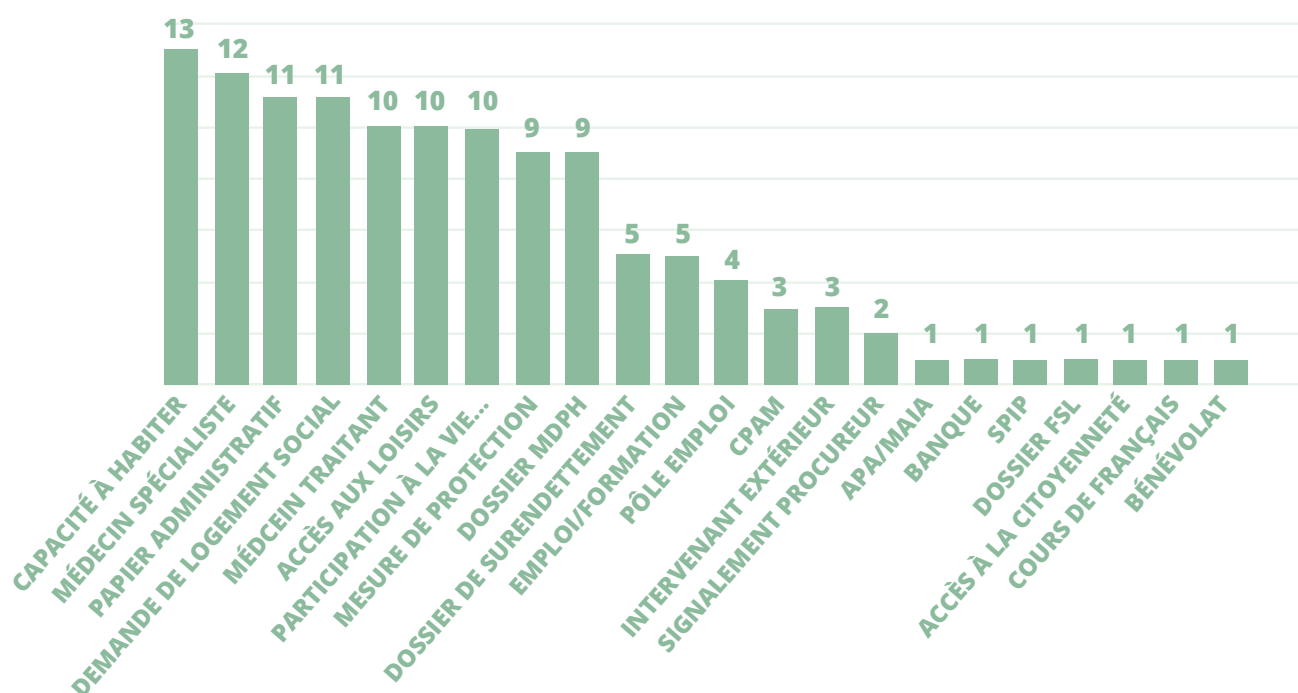
Les professionnels de CHRS font part de leurs difficultés à accompagner les personnes dans le cadre de leurs démarches emploi-formation au regard des autres problématiques rencontrées par les personnes, en particulier l'accès au logement et à la santé, le mode de garde ou encore la situation administrative.

Extraits des rapports d'activité :

CHRS L'Alizé - AMISEP 56	« Les difficultés périphériques des ménages peuvent aussi freiner voire empêcher une insertion professionnelle. ».
CHRS Le Relais – AMISEP 56	« La situation administrative ou en matière de santé ne permettait pas, pour 60% des adultes sortants, de s'inscrire dans une démarche d'insertion professionnelle. »
CHRS Robelin – Sauvegarde 56	« La situation administrative complexe de certains hébergés peut aussi expliquer la durée des séjours. Il s'agit de personnes en situation irrégulière, déboutées du droit d'asile. Les démarches de régularisation sont souvent longues et complexes. Sans droits ouverts, sans droit à l'emploi, la réinsertion est impossible. » « Malgré un taux élevé d'ouvriers qualifiés, l'accès à l'emploi reste difficile. Un certain nombre de difficultés notamment liées à la santé ou à l'apprentissage de la langue sont à traiter avant d'envisager l'insertion professionnelle. Pour beaucoup, au regard des nombreuses problématiques, l'accès à l'emploi direct n'est pas envisageable. »
CHRS l'Escalier Fondation Massé Trévidy	« La principale difficulté pour l'insertion professionnelle des mères isolées reste les modalités de garde des enfants. En effet, les horaires de travail sont souvent « décalés » (hôtellerie, agroalimentaire, restauration, entreprises de nettoyage) et rendent les solutions de garde d'enfants difficiles à trouver et onéreuses. À cette difficulté viennent s'ajouter les freins suivants pour l'ensemble des personnes accueillies : - Le non accès à l'emploi du fait de la situation administrative des personnes - Le manque de formation, souvent lié à un faible niveau scolaire chez les personnes accueillies - Les transports non adaptés aux horaires décalés - Les difficultés personnelles, parcours personnel chaotique ou fragile - Les problèmes de santé »

A titre d'exemple, le CHRS Ape2A à Fougères indiquait en 2021 que 7% des actions d'accompagnement réalisées étaient relatives à l'emploi et la formation (items emploi/formation, pôle emploi).

Accompagnements réalisés durant l'accueil au CHRS



LA STRATÉGIE DE MÉDIATION ACTIVE À L'EMPLOI EN STRUCTURE

LES PERSPECTIVES RENSEIGNÉES DANS LES RAPPORTS D'ACTIVITÉS

La grande majorité des perspectives observées dans les rapports d'activités sont liées :

- ➡ soit aux actions visant à favoriser l'accès à la santé (développement des compétences psychosociales des personnes, développement du réseau partenarial de santé, renforcement des compétences d'accompagnement des professionnels...)
- ➡ soit à l'amélioration continue de la qualité (formalisation des outils issus de la loi 2002-02, des procédures)

Quelques CHRS identifient des axes de travail sur l'accès à l'emploi en particulier par le développement des partenariats avec les SIAE et la prescription via la plateforme inclusion :

CHRS L'Escale Fondation Massé Trévidy	« Travailler avec les acteurs du territoire sur les freins à l'accès à l'emploi en : - Poursuivant la collaboration avec pôle emploi autour de l'accompagnement global qui est efficient. - Participant aux réflexions autour des modes de garde des enfants sur le territoire - Inscrivant le CHRS comme nouveau prescripteur de l'insertion par l'activité économique : plateforme inclusion - Remobilisant les personnes : travail autour de l'estime de soi et valorisation des compétences. »
CHRS Le Jarlot Fondation Massé Trévidy	« Dynamiser l'axe « insertion sociale » vers l'occupationnel et l'emploi : l'IAE se doit d'être mobilisée, accompagnée notamment grâce à l'évolution de l'ouverture aux CHRS en tant que prescripteurs IAE : s'inscrire activement dans cette démarche afin de favoriser et dynamiser les accès et retour à l'emploi »
CHRS Argos Adalea	« Trouver un mode de fonctionnement afin que les chantiers plantes invasives, outil de remobilisation vers une activité professionnelle et/ou occupationnelle, puissent se maintenir et se développer. »

LES ÉVOLUTIONS IDENTIFIÉES PAR LES DIRECTIONS LORS DES VISITES : VERS LA MÉDIATION ACTIVE À L'EMPLOI

Lors des rencontres avec les responsables de CHRS (cf. cartographie des structures interrogées), les perspectives d'évolution des projets et des pratiques professionnelles ont été abordées. Quatre dimensions principales en ressortent :

- ➡ Dimension stratégique : le projet de service
- ➡ Dimensions opérationnelles : les coopérations partenariales, la formation des professionnels, les stratégies de médiation.

Les projets de structures

Comme indiqué dans les projets de services, le CHRS est un établissement social qui propose un accompagnement global aux personnes accueillies pour favoriser l'autonomie, dont l'accompagnement à l'emploi.

Pour aller plus en avant les responsables souhaitent réinscrire la dimension d'accompagnement vers et dans l'emploi comme une dimension centrale de l'accompagnement proposée en CHRS aux côtés en particulier des dimensions d'accès au logement et à la santé.

Dès lors, le fonctionnement en mode « référent personnel » ou « référent unique » est mis en débat par certaines directions, avec le questionnement de tendre vers un fonctionnement en multi-référence. C'est-à-dire que les professionnels agissent comme « une boîte à outils » que les personnes s'approprient pour conduire leur projet vers l'autonomie. Ce mode de fonctionnement est déjà observé sur le dispositif « un chez soi d'abord » ou sur certaines habitudes de travail d'équipes.

Verbatims des responsables :

- ➔ Fondation Massé Trévidy : « inscrire l'accès à l'emploi comme l'une de nos priorités d'accompagnement » ; « Envisager un système de référence en interne aux dispositifs AHI sur la thématique emploi »
- ➔ AMISEP 56 : « remettre l'emploi au cœur des CHRS »
- ➔ Croix-Rouge française : « Favoriser des sorties de CHRS à partir de l'accès à un travail »

Les partenaires

Le développement des coopérations avec les partenaires de l'emploi est souvent cité lors des rencontres, en particulier avec le service public de l'emploi, les SIAE, et également la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) pour accélérer les démarches de reconnaissance de handicap (RQTH) et les entreprises du territoire.

La formation des professionnels

Face aux enjeux d'accueil des personnes très fragilisées, les plans de développement des compétences des structures priorisent les formations collectives relatives aux thématiques de santé : gestion des addictions, accompagnement des personnes souffrant de troubles psychique ; ou de gestions des conflits et de la violence.

Dès lors certaines structures envisagent de renforcer les compétences des professionnels sur l'accompagnement à l'emploi par la mise en place de formations.

Verbatims des responsables :

- ➔ Fondation Massé Trévidy : « Envisager de former les travailleurs sociaux à l'accompagnement à l'emploi »
- ➔ CCAS de Brest : « former les professionnels qui assurent l'accompagnement social : changement de regard sur l'emploi et les entreprises ; meilleure connaissance des partenaires »

La médiation active à l'emploi

DÉFINITION

Dans son rapport d'étude-action « La mobilisation des entreprises à l'épreuve du terrain »^[6] menée sur la métropole brestoise, l'Ansa propose une définition de la médiation active, en distinction de l'intermédiation, inspirée des travaux de Laurent Duclos et d'Anne Fretel :

est dite « d'opportunité » car elle cherche, par tous les moyens, à créer des rencontres, des expériences, entre des situations de travail et des personnes.

Autrement dit, La Fédération des acteurs de la solidarité sur le site internet SEVE Emploi^[7], propose :

La médiation active a pour ambition de provoquer des mises en situation professionnelle dans une entreprise et valoriser la qualité du travail afin de faire émerger des besoins réciproques d'emploi. L'activité de médiation met la personne en situation sur un poste de travail pour favoriser un besoin du côté de l'entreprise et une proposition de travail du côté du salarié. Il s'agit de stratégies d'opportunité. Dans le cadre de la médiation active, le médiateur ne cherche pas spécialement à améliorer la qualification personnelle du salarié. Il cherche à peser sur les liens entre le salarié et l'employeur pour en faire émerger un contrat le moment venu, en cours ou à la fin de l'immersion ou de la rencontre.

- 🔦 L'intermédiation consiste à rapprocher par diverses techniques, une offre et une demande d'emploi déjà constituées. Cette stratégie a pour vocation de réaliser des appariements entre les besoins des recruteurs, les offres proposées, et les profils des chercheurs d'emploi. Elle peut s'opérer de façon distante, par exemple par la mise en visibilité des offres d'emploi, ou être plus « active », par exemple en cherchant à reformuler les critères d'une offre d'emploi ou à accroître le niveau de qualification d'une personne.
- 🔦 La médiation vise à agir en amont, à ne pas partir de la formulation d'une offre et d'une demande d'emploi, mais à favoriser l'expression, la valorisation, de ces deux dernières. Cette stratégie

6. « La mobilisation des entreprises à l'épreuve du terrain » Etude-action menée auprès de la Métropole de Brest, Agence nouvelle des solidarités actives, 2020, page 5

7. <https://www.seve-emploi.com/la-mediation-active-en-quelques-mots/>, consulté le 13 avril 2023

Le paradigme du « d'abord »

Les CHRS sont engagés pour la plupart dans des réflexions sur le paradigme du logement d'abord. C'est-à-dire de tendre vers un fonctionnement au sein duquel l'accès au logement est posé « non pas comme un but mais comme une base avec, en arrière-plan, une volonté « d'aller vers » et de s'adapter à la situation de la personne ». Autrement dit « Pour prendre en charge efficacement les sans-domicile, la stratégie « logement d'abord » consiste à fournir un logement et un accompagnement adaptés, plutôt que d'organiser des parcours compliqués entre différentes formes d'hébergement »^[8]. Ainsi les modalités d'accompagnement dans le cadre du logement d'abord sont prioritairement focalisées sur les potentialités et les compétences des personnes plutôt que sur la résolution de leurs difficultés.

La médiation active à l'emploi s'envisage avec des stratégies proches à celles du logement d'abord, d'où l'utilisation des termes « emploi d'abord ». De façon plus précise, la mise en situation de travail n'est pas le but mais la base de l'accompagnement de la personne. En pratique, il s'agit donc de proposer des emplois correspondant aux personnes et un accompagnement adapté, plutôt que d'organiser un parcours d'accès à l'emploi jalonné d'étapes. La valorisation des atouts des personnes et des entreprises permet l'émergence de besoins réciproques et contribue à favoriser le maintien en emploi et l'évolution professionnelle.

Développer de façon concomitante l'accès au logement et l'accès à l'emploi :

En parallèle des réflexions sur le logement d'abord, les responsables de CHRS interrogés envisagent ainsi des perspectives sur le développement de stratégies « emploi d'abord » au regard desquelles les deux dimensions du 1. développement du réseau des employeurs du territoire et 2. de l'accompagnement dans l'emploi ou suivi dans l'emploi, sont à privilégier.

De plus, il peut être considéré que les activités proposées au sein des AAVA ne conviennent pas à toutes les personnes hébergées ou que les professionnels des AAVA ne disposent pas d'un temps de travail suffisant pour faire le lien avec les employeurs. En conséquence la mise en place de stratégies de médiation active peut constituer une réponse supplémentaire aux besoins des personnes.

L'adhésion des CHRS cadre de référence de la médiation active

La majorité des responsables de CHRS interrogés sont en accord avec les principes fondateurs de la médiation active à l'emploi. Il s'agit de « sortir de notre logique accès à la santé => accès à la formation => accès à l'emploi » (Sauvegarde 56) qui ne convient pas à toutes les personnes. De plus, certaines associations sont déjà engagées dans ces logiques d'abord notamment via le programme de médiation active à l'emploi SEVE Emploi dédié aux structures d'insertion par l'activité économique, ou le programme « Un chez soi d'abord ».

Pour mettre en place des stratégies de médiation active, les directions insistent sur la nécessité d'être soutenues pour accompagner les équipes à effectuer un nouveau positionnement dans leurs pratiques professionnelles.

⁸ Revue Constructif 2022/2, n°62, « Mesures de la pauvreté, mesures contre la pauvreté », article de Sylvain MATHIEU « la stratégie du « logement d'abord » [URL].

CONCLUSION

L'analyse des données confirme l'hypothèse selon laquelle il est pertinent de développer des stratégies de médiation active en structures d'hébergement. Elle s'observe au regard de quatre critères :

- ➔ des caractéristiques du public accueilli
- ➔ des projets de services
- ➔ des modalités d'accompagnement par les professionnels
- ➔ des perspectives d'évolution envisagées

Critères	Indicateurs
Un public très éloigné du marché du travail	des ressources financières majoritairement issues de minima-sociaux
	un faible niveau d'étude : infra-bac
	une situation de recherche d'emploi ou sans activité professionnelle
Des projets de services orientés vers l'accompagnement à l'emploi	La dimension d'accompagnement à l'emploi est identifiée comme prioritaire
Des modalités d'accompagnement à l'emploi à développer	Un écart entre le projet de service et les modalités d'accompagnement interne aux CHRS
	Un domaine d'accompagnement moins développé que l'accompagnement au logement et à la santé
Des perspectives d'évolution envisagées	des axes de travail identifiés pour développer l'accompagnement à l'emploi
	un souhait de « réinscription » de l'accompagnement à l'emploi comme dimension prioritaire
	Une adhésion aux stratégies du « d'abord » et au cadre de référence de la médiation active à l'emploi

En conséquence, la troisième partie de ce document propose des pistes d'orientation pour renforcer l'accompagnement à l'emploi des personnes accueillies en CHRS et déployer des prestations de soutien à l'emploi territorialisées.

PROPOSITION DE RÉPONSES TERRITORIALISÉES

LES PRATIQUES DE COOPÉRATION À MAINTENIR OU À RENFORCER

L'accompagnement à l'emploi en CHRS est majoritairement réalisé en externe avec les partenaires (cf. Les modalités d'accompagnement à l'emploi) notamment le service public de l'emploi et les structures d'insertion par l'activité économique. Ces dynamiques partenariales permettent de développer des parcours cohérents pour les personnes vers l'autonomie et il paraît important de les maintenir voire de les développer.




De plus, en déclinaison du projet de structure des CHRS, il est nécessaire de développer les compétences de professionnels à accompagner vers et dans l'emploi. Des formations spécifiques sur le diagnostic socio-professionnel, l'élaboration et l'accompagnement du projet professionnel pourraient être intéressantes à proposer.

LE SERVICE DE SOUTIEN À L'EMPLOI EMAH

Au regard du public accueilli, des modalités d'accompagnement à l'emploi et des évolutions envisagées par les organismes, il est aussi pertinent de proposer l'expérimentation d'un service de soutien à l'emploi mutualisé à l'échelle départementale.



PUBLIC CIBLE

Le public cible serait constitué des personnes accueillies en CHRS insertion. Selon les réalités territoriales et l'organisation des équipes, certains organismes ciblent également les personnes hébergées :

-  en logements temporaires bénéficiant de l'« allocation logement temporaire » (dispositif ALT), notamment lorsqu'une mesure individuelle d'accompagnement est mise en place
-  en logements accompagnés de type « Pensions de famille »
-  sur les places de stabilisation

PRÉFIGURATION DES ÉQUIPES DÉPARTEMENTALES

Les équipes départements préconstituées seraient composées de :

-  1 conseiller emploi d'abord mutualisé assurant deux missions principales
 - ➔ Accompagner les personnes (et les employeurs) dans leurs démarches d'accès à l'emploi
 - ➔ Coordonner le service de soutien emah sur le département
-  7 à 10 professionnels du travail social assurant l'accompagnement global auprès des personnes






PRÉFIGURATION DES PRESTATIONS DU SERVICE DE SOUTIEN À L'EMPLOI EMAH

Prestations	Détails	Pré-identification des professionnels
Orientation	- Informer sur l'accès à l'emploi au sein des dispositifs - Orienter vers le service emah	Référents sociaux
Engagement	- Clarifier la demande de travail - informer de façon individualisée sur les impacts du retour à l'emploi - engager la personne dans les démarches	Référents sociaux
Plan d'actions pour l'emploi	- définir le profil professionnel - définir le plan d'actions pour l'emploi	Référents sociaux Conseiller emploi
Recherche d'emplois – réseau employeurs	- développer le réseau des employeurs : proposition d'une offre RH - rechercher des offres d'emplois diversifiées	Conseiller emploi
Recherche d'emplois – techniques et préparation	- accompagner à la recherche d'emploi : CV, LM, recherche de stage, d'emploi, réponses aux offres, préparation aux rencontres	Référents sociaux Conseiller emploi
Suivi en emploi	- soutenir l'employeur et la personne dans la prise de poste - soutenir l'employeur et la personne dans l'évolution professionnelle	Référents sociaux Conseiller emploi

PRÉFIGURATION DU SERVICE EMAH PAR DÉPARTEMENT

La préfiguration des services de soutien à l'emploi proposée ci-dessous tient compte du budget alloué au projet pour l'année 1. Dès lors, le déploiement est envisagé sur deux départements bretons : les Côtes-d'Armor et le Morbihan.

Les critères ayant permis de sélectionner les deux départements sont :

-  la mobilisation des gestionnaires de CHRS insertion
-  les relations de coopérations entre gestionnaires
-  le déploiement des stratégies de médiation active à l'emploi

Critères	Finistère	Côtes-d'Armor	Morbihan	Ille-et-Vilaine
Mobilisation des gestionnaires (nombre de gestionnaires mobilisés / nombre total de gestionnaires)	5/7	4/4	2/2	2/4
Relation de coopération	Echanges réguliers en réunion FAS 29 Projets communs existants	Echanges réguliers en réunion FAS 22 Projets communs sous forme de groupement	Projets communs sous forme de groupement	Echanges réguliers en réunion FAS 35 Projets communs existants
Déploiement de la médiation active au sein des gestionnaires (en nombre)	1	3/4	1/2	0

29- Finistère

-  Les pratiques de coopération à maintenir ou à renforcer
 - Dispositifs SEB action et Ateliers d'insertion
 - Ti Pass – Premières heures en chantier

Cinq gestionnaires de CHRS finistériens se sont associés à la démarche d'état des lieux de l'accompagnement à l'emploi : Fondation Massé Trévidy (sites de Quimper et Morlaix), Croix-Rouge française (Brest), Don Bosco (Brest), CCAS de Brest, Coallia (Brest).

A ce jour, malgré l'intérêt porté au projet par les professionnels, l'organisation potentielle d'un service départemental de soutien à l'emploi n'est pas aboutie. En effet, les incertitudes sur le déploiement du projet emah en Finistère et les modalités de financement ont freiné les réflexions sur la mise en place à titre expérimental.

Pour envisager plus globalement la pertinence du déploiement d'un service spécifique de soutien à l'emploi emah, il sera nécessaire de relancer la dynamique en fin d'année 2023 auprès des équipes de professionnels en associant également les structures de Quimper (CCAS de Quimper) et de Concarneau (CCAS de Concarneau).

22- Côtes-d'Armor

-  Les pratiques de coopération à maintenir ou à renforcer

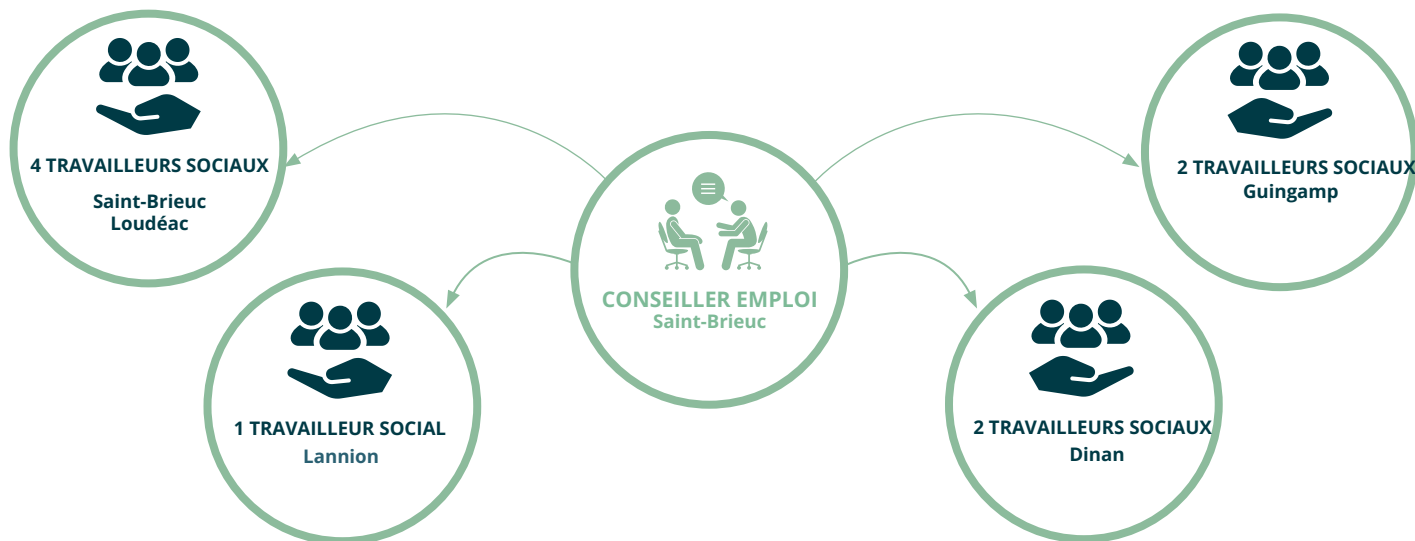
Au-delà des partenaires « ordinaires » de l'emploi, les professionnels se saisissent de façon importante du dispositif ELAN financé à titre expérimental par le Département en particulier sur les villes de Lannion, Guingamp, Saint-Brieuc, Loudéac et Dinan.

Sur le territoire de Guingamp-Paimpol, le dispositif Degemer+ agit également auprès des personnes orientées par le CHRS de la Maison de l'Argoat, en l'occurrence des jeunes et des femmes en situation de monoparentalité. Les modalités d'accompagnement des chargées de mission se basent sur la médiation active à l'emploi telles que définies par Transfer IOD. Il sera important de coordonner les interventions des professionnels avec le service de soutien à l'emploi emah envisagé ci-dessous.

-  Le service de soutien à l'emploi
 - Public cible

Territoire	Total personnes ciblées	272
	Dispositif	Nb adultes accueillis
Lannion	CHRS insertion Kerlann	38
	Stabilisation Kerlann	3
	ALT insertion Kerlann	17
Guingamp - Paimpol	CHRS insertion L'horizon	33
	ALT insertion AMA	12
	Stabilisation L'horizon	5
Saint-Brieuc - Loudéac	CHRS insertion Ker Gallo - Argos	48
	Stabilisation Argos	11
	Pension de famille Le Phare de Lesseps	29
Dinan	CHRS insertion Maison des solidarités	45
	Stabilisation Maison des solidarités	4
	ALT insertion	27

PRÉFIGURATION DE L'ÉQUIPE DÉPARTEMENTALE COSTARMORICAINE



Soit une répartition par territoire :

Lannion	Guingamp	Saint-Brieuc	Loudéac	Dinan
1 travailleur social	2 travailleurs sociaux	3 travailleurs sociaux	1 travailleur social	2 travailleurs sociaux

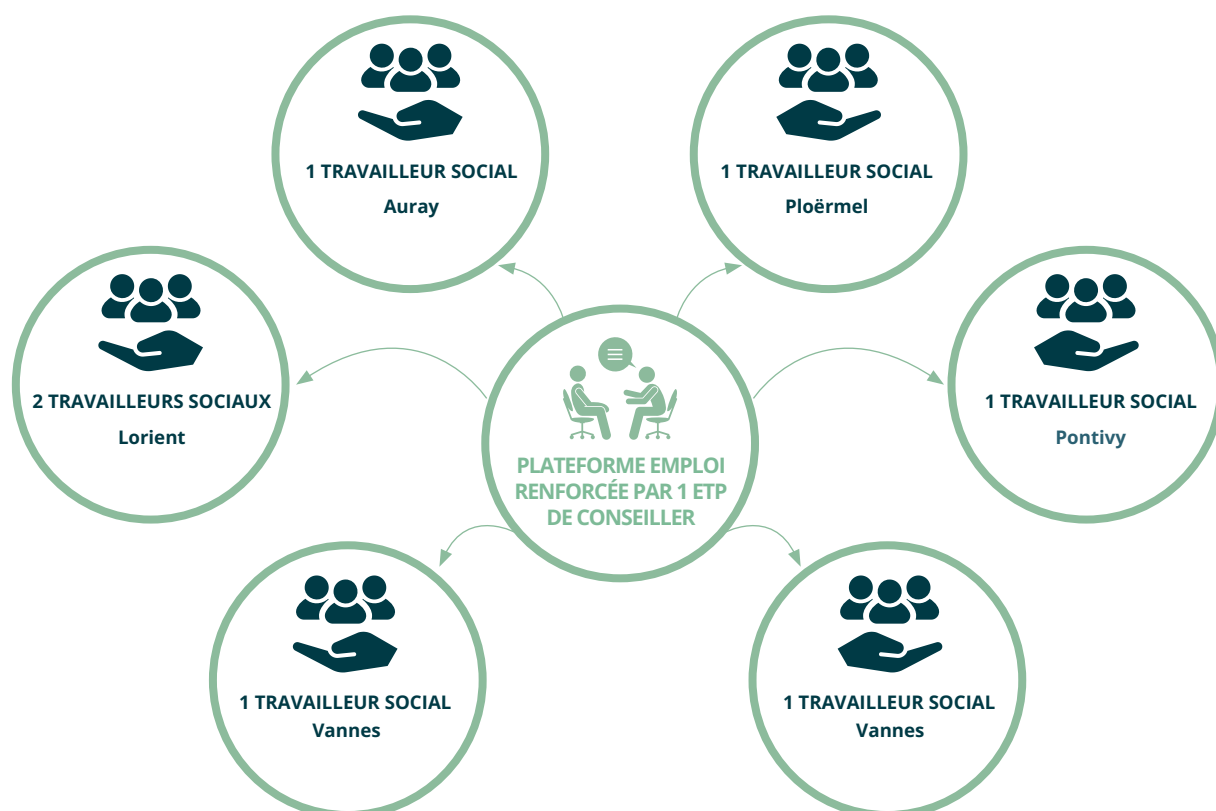
La plateforme emploi régionale de l'AMISEP constituée de conseillers emploi territoriaux pourrait être renforcée par le financement d'un ETP de conseiller. Les conseillers emploi seraient alors mobilisés en fonction des territoires d'hébergement des personnes accueillies et renforceraient les actions menées par les travailleurs sociaux.

56 - Morbihan

- Le service de soutien à l'emploi
 - Public cible

Territoire	Total personnes ciblées	253
	Dispositif	Nb adultes accueillis
Lorient	CHRS insertion Jules LE GRAND	81
	Stabilisation Jules LE GRAND	19
	CHRS insertion Le Safran	26
Auray-Vannes	CHRS insertion Keranne	70
Vannes	CHRS insertion-stab Ti-Liamm	24
Pontivy	CHRS insertion Le Relais	15
Ploërmel	CHRS Insertion l'Alizée - Ploermel	18

PRÉFIGURATION DE L'ÉQUIPE DÉPARTEMENTALE MORBIHANNAISE



Soit une répartition par territoire :

Lorient	Auray	Vannes	Ploërmel	Pontivy
2 travailleurs sociaux	1 travailleur social	2 travailleurs sociaux	1 travailleur social	1 travailleur social

La plateforme emploi régionale de l'AMISEP constituée de conseillers emploi territoriaux pourrait être renforcée par le financement d'un ETP de conseiller. Les conseillers emploi seraient alors mobilisés en fonction des territoires d'hébergement des personnes accueillies et renforceraient les actions menées par les travailleurs sociaux.

35- Ille-et-Vilaine

Trois gestionnaires de CHRS brétiliens se sont associés à la démarche d'état des lieux de l'accompagnement à l'emploi : AIS 35, Asfad, Ape2A.

A ce jour, malgré l'intérêt porté au projet par certains professionnels, il ne se dégage pas de consensus à organiser un service départemental de soutien à l'emploi. En effet, à ce stade, plusieurs freins sont identifiés par les structures rennaises : modalités de coopération avec les AAVA (Asfad), priorités d'accompagnement des professionnels, projets architecturaux, ...

Pour envisager plus globalement la pertinence du déploiement d'un service spécifique de soutien à l'emploi emah, il sera nécessaire de relancer la dynamique en fin d'année 2023 en associant plus largement les structures de Saint-Malo (Le Goéland, AMIDS) et l'association Saint-Benoit LABRE.

ANNEXES

ANNEXE 1

FICHE PROJET

Appel à projet : Crédits commissaire à la lutte contre la pauvreté 2022

Porteur : Fédération des acteurs de la Solidarité Bretagne

Représentant légal : Daniel DELAVEAU

Intitulé du projet : Emploi d'abord en hébergement - EmAH

N° du projet sur la plateforme Démarches Simplifiées : 8737695

Axe(s) : 3 – mieux accompagner vers l'activité pour sortir de la pauvreté

DESCRIPTION DU PROJET :

La stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté nous engage collectivement pour améliorer l'accès à l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail. Dès lors, les réseaux de l'IAE ont engagé une première étape en favorisant le déploiement de la plateforme et l'habilitation pour la prescription à l'IAE des structures de l'AHI et DNA. Pour aller plus loin, il s'agit maintenant de former les intervenants sociaux à l'approche « d'abord » sur l'axe emploi et de renforcer les équipes des structures par un professionnel référent « emploi ».

Engagée très fortement dans la lutte contre le chômage de longue durée (portage du programme SEVE Emploi, Présidence du Fonds d'expérimentation territoire zéro chômeur de longue durée, membre fondateur de Convergence France) la Fédération défend le principe d'un accès à l'emploi pour tous (« tout le monde est employable ») et contribue à favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de grande précarité.

Au regard de ces enjeux, la Fédération des Acteurs de la Solidarité et ses adhérents s'engagent dans la construction d'une nouvelle réponse au chômage de longue durée à destination des personnes accueillies et accompagnées au sein des structures AHI. Fort des premiers retours de l'expérimentation Coach, le projet emah porte deux ambitions principales :

- Renforcer l'accompagnement conjoint « emploi logement » au sein des structures engagées
- Proposer un accompagnement spécifique et individualisé porté par un conseiller emploi formé à la médiation active

En complément les actions du conseiller emploi seront de contribuer à décroiser à l'échelle de son territoire d'intervention les actions des acteurs de l'emploi, notamment du service public de l'emploi et des structures d'insertion par l'activité économique, de celles des actions des acteurs de la veille sociale.

Le projet emah consiste à déployer sous forme expérimentale l'application de la logique « emploi et logement d'abord » auprès des publics accueillis et hébergés. Cette démarche prône un accès direct et rapide au logement et/ou à l'emploi, dès lors que les personnes en expriment le souhait, en misant sur leurs compétences. Elle s'appuie sur un accompagnement continu, soutenu et adapté à leurs besoins, facilitant ainsi le maintien en emploi et dans le logement.

Pour ce faire, le projet comprend cinq phases principales :

1. Réalisation d'un état des lieux de l'accompagnement emploi au sein des structures AHI engagées (projets des structures, modalités d'accompagnement, besoins repérés par structure, nombre de personnes accueillies en chômage de longue durée, profil des professionnels, liens avec les acteurs emploi du territoire)
2. Proposition de réponses territorialisées (formation des professionnels, organisation des structures, embauche de conseillers emploi)
3. Adaptation du contenu de formation « coach » aux structures et repérage des ressources
4. Déploiement de la formation-développement auprès des professionnels, embauche de « conseiller emploi / job coach / médiateur emploi » au sein des structures AHI, séminaire de formation des directions
5. Evaluation du projet

OBJECTIF(S) :

- Renforcer l'accompagnement conjoint « emploi logement » au sein des structures engagées
- Proposer un accompagnement spécifique et individualisé porté par un conseiller emploi formé à la médiation active
- Contribuer au décloisonnement entre les acteurs de l'emploi et ceux de l'hébergement-logement

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES :

- Connaître et comprendre les modalités d'accompagnement vers l'emploi en structures AHI, en relations avec les acteurs de l'emploi, et les besoins de renfort des équipes
- Déterminer un plan d'actions territorialisé s'appuyant sur l'implantation des structures
- Former les intervenants sociaux à l'accompagnement vers et dans l'emploi sur les thématiques suivantes :
 - Connaître et Coopérer avec les acteurs de l'emploi et de la formation
 - Agir en médiation active vers l'emploi (valoriser les compétences les atouts des personnes, adapter les techniques de recherche d'emploi au fonctionnement du marché du travail, organiser les mises en relation, exploiter les mises en situation, créer des opportunités d'emploi)
- Embaucher un conseiller emploi d'abord intégré aux équipes des structures (3 ETP)
- Identifier les leviers d'action opérationnels et proposer des actions correctives

PUBLICS CONCERNÉS :

Le projet s'adresse aux équipes des structures de l'accueil, hébergement et insertion, en particulier les professionnels des Centres d'hébergement et de réinsertion sociale – CHR.S.

Cible : l'ensemble des CHR.S bretons, en particulier les 7 structures parties prenantes (cf. lettres d'intention) : Don Bosco, Croix-Rouge française, Sauvegarde 56, Adalea, AMISEP, Asfad, AIS 35.

TERRITOIRE(S) CONCERNÉ(S) :

Bretagne

En particulier les territoires d'implantation des structures : Brest (29), Lannion (22), Saint-Brieuc (22), Loudéac (22), Pontivy (56), Lorient (56), Vannes (56), Rennes (35)

La formation et l'embauche de job-coach / conseillers emplois concerne exclusivement en année 1 (2023) les départements des Côtes d'Armor, du Morbihan, d'Ille-et-Vilaine.

Subvention demandée :

Coût total du projet	Montant de la subvention sollicitée	TOTAL des financements publics sollicités
286 894,60 €	286 894,60 €	286 894,60 € <ul style="list-style-type: none">- 103 133,00 € (Stratégie pauvreté)- 50 000,00 € (DREETS)- 133 761,60 € (FSE +)

* coût embauche de conseiller emploi / job coach mutualisé par les structures sur 3 départements : 222 936,00 € (sur 12 mois pour 3 ETP)

PARTENAIRES (DONT FINANCIERS) :

- Structures accueil, hébergement insertion (AHI), en particulier les Centres d'hébergement et de réinsertion sociale
- Acteurs du service public de l'emploi sur les territoires et les autres acteurs de l'emploi (GEIQ, centres de formation)
- Structures d'insertion par l'activité économique
- Entreprises ciblées par les actions
- DREETS Bretagne
- Région Bretagne

Dans le cadre d'une démarche de coopération avec les partenaires, les indicateurs et les méthodologies territoriales pourront être amenées à évoluer.

DURÉE DU PROJET :

14 mois (novembre 2022 – décembre 2023)

CALENDRIER

	Emploi d'abord en hébergement														
	T4 2022			T1 2023			T2 2023			T3 2023			T4 2023		
	octobre	novembre	décembre	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre
1. Etat des lieux															
Elaboration de la méthode															
Recueil de données par territoire															
Propositions des plans d'actions territoriaux															
COPIL: FAS, Structures AHI, Etat, partenaires				X											
2. Adaptation du contenu de formation et recherche de formateurs															
Reprise des contenus de formation Coach (méthode IPS) et SEVE Emploi															
Recherche de formateurs															
3. Recrutement conseiller emploi d'abord															
Rédaction des fiches de postes, diffusion des offres															
Recrutement															
4. Formation des équipes et des conseillers emploi (cible = 7 structures)															
Journée 1 préparatoire - sensibilisation, cadre d'intervention						J1									
Journée 2-3: les fondamentaux de la médiation active							J2-3								
Journée 4: propositions des offres d'emploi aux personnes								J4							
Journée 5: accueil et intégration en entreprise									J5						
Journée 6: l'organisation de l'équipe - les rôles											J6				
Journée 7: selon priorités												J7			
Journée 8: selon priorités													J8		
Journée 9: selon priorités + plan d'actions suite														J9	
Séminaires des directeurs / chefs de services						S1		S2.1			S2.2		S3		
5. Suivi intersession et post-formation															
Suivi intersession						SI	SI	SI	SI		SI	SI	SI		
Suivi post-formation															SPF
5. Evaluation															
Précision des indicateurs de performance et réussite															
Indicateurs de suivi															
Evaluation d'impact															
COPIL: évaluation															X

MOYENS MIS EN ŒUVRE : Organisation en ressources humaines mise en place (salariés et bénévoles) ; moyens logistiques, matériels, etc.

PERSONNEL MOBILISÉ :

Par la Fédération

- Chef de projet emploi : ingénierie de projet, diagnostic auprès des structures AHI, animation régionale du projet, conseil à l'embauche, évaluation, formation (9 journées)
- Formateur externe : neuf journées par équipes départementales (27 journées)
- Déléguée régionale, assistante administrative : contribution au pilotage et suivi administratif

Par les structures

- Conseiller emploi / job coach
- Direction, chef.fe de service : encadrement et temps de formation
- Equipe éducative : sur les temps de formation

MOYENS LOGISTIQUES :

- Réaffectation des moyens de la Fédération sur le projet : véhicule, équipement informatique

EVALUATION DU PROJET : L'association fournira un bilan qualitatif et quantitatif détaillé du projet et de ses impacts.

1. Diagnostic de l'accompagnement vers l'emploi dans les structures AHI : état des lieux et propositions d'actions
2. Indicateurs de suivi formation

Dimension	Indicateur de suivi
Quantitatif	Nombre de professionnels formés
	Rôle et profession des professionnels formés
	Détail des dispositifs concernés
Qualitatif	Evolution de la connaissance de l'environnement « <i>emploi</i> » : acteurs en présence, dispositif [questionnaire avant, après]
	Evolution du rôle du professionnel dans l'accompagnement emploi [questionnaire avant, après]
	Evolution dans l'organisation des structures : procédures, outils, modalités de fonctionnement [questionnaire avant, après]
	Analyse des contenus en temps réel pour une adaptation à chaque nouvelle session

3. Indicateurs de suivi conseiller emploi d'abord

Dimension	Indicateur de suivi
Quantitatif	Nombre de conseillers embauchés
	Nombre d'accompagnement en file active par conseiller
	Détail des dispositifs concernés
Qualitatif	Profil des conseillers embauchés
	Evolution dans l'organisation des structures : procédures, outils, modalités de fonctionnement de l'équipe avec un conseiller

4. Evaluation d'impacts

Critères	Indicateur de suivi
Accès à l'emploi durable	Nombre de personnes accompagnées sur un emploi durable (> 6mois)
	Nombre de personnes accompagnées sur un emploi de transition (6 mois < x > 2 mois)
	Nombre de personnes accompagnées vers une formation professionnelle (certifiante)
Dynamique de parcours	Analyse des parcours des personnes sur les dimensions accès à l'emploi, accès au logement et autres freins périphériques (mobilité, garde d'enfant, ...)
Dynamique des entreprises	Analyse des modalités de recrutement et d'intégration des entreprises impactées par le projet

REMERCIEMENTS

La Fédération des acteurs de la solidarité Bretagne remercie chaleureusement l'ensemble des professionnels des structures d'hébergement qui ont contribué à l'élaboration de cet état des lieux. La transmission des rapports d'activité et leur participation aux rencontres ont grandement facilité le recueil des données relatives au fonctionnement des structures.

La Fédération tient également à remercier les services de l'Etat en Bretagne qui ont rendu possible la mise en oeuvre de l'expérimentation emah.

SOURCES

- Référentiel national des prestations du dispositif « accueil-hébergement-insertion », Dilhal, juin 2011
- Rapports d'activité 2021 des CHRS gérés par les organismes suivant :
 - Don Bosco
 - CCAS de Brest
 - Croix-Rouge Française, Pôle Solidarités Bretagne
 - Coallia Brest
 - Fondation Massé Trévidy
 - AMISEP
 - Maison de l'Argoat
 - Adalea
 - Noz-Deiz
 - Sauvegarde 56
 - Asfad
 - Association pour l'insertion sociale 35
 - Ape2A
- « La mobilisation des entreprises à l'épreuve du terrain » Etude-action menée auprès de la Métropole de Brest, Agence nouvelle des solidarités actives, 2020, page 5
- Site internet de SEVE Emploi, <https://www.seve-emploi.com/la-mediation-active-en-quelques-mots/>, consulté le 13 avril 2023
- Revue Constructif 2022/2, n°62, « Mesures de la pauvreté, mesures contre la pauvreté », article de Sylvain MATHIEU « la stratégie du «logement d'abord »

Fédération des acteurs de la solidarité Bretagne
bretagne@federationsolidarite.org