

RENFORCER L'ACCÈS À L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES PAR LES STRUCTURES DE L'ACCUEIL, D'HÉBERGEMENT ET D'INSERTION

SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS
DÉCEMBRE 2023



Fédération
des acteurs de
la solidarité



Cofinancé par
l'Union européenne

Table des matières

Le contexte de la commande et ses enjeux.....	4
L’insertion par l’Activité Économique, un champ de politique publique en évolution.....	4
Le Pacte d’Ambition de 2019, une relance de l’insertion des publics éloignés de l’emploi.....	4
Des évolutions de pratiques au sein du secteur AHI visant à mieux articuler les enjeux d’accès au logement et d’accès à l’emploi.....	5
Un accès à l’emploi d’insertion encore trop faiblement mobilisé par le secteur de l’hébergement..	6
Enjeux et méthodologie de l’étude.....	6
Deux finalités complémentaires et des objectifs concrets pour alimenter la stratégie fédérale	6
Une recherche action menée sur trois départements de la région Bourgogne Franche Comté	7
Méthodologie.....	8
Principaux enseignements issus de la recherche action.....	13
Des liens AHI-IAE encore faibles, fortement dépendants de l’histoire et des modèles organisationnels des associations et des contextes territoriaux	13
Les représentations et/ou la méconnaissance des cultures professionnelles et des champs d’intervention respectifs.....	14
Des coopérations fragilisées par le manque d’interconnaissance	16
Des représentations encore fortes et partagées quant aux « capacités » des publics de l’AHI à intégrer un secteur de l’IAE de plus en plus exigeant (?)......	18
Recommandations.....	22
Synthèse des principaux freins à l’accès des publics AHI à l’IAE.....	22
Recommandations et propositions d’actions	23
Favoriser l’acculturation des secteurs AHI et IAE.....	23
Faire évoluer les postures et les pratiques professionnelles	23
Mieux outiller et faciliter les orientations et l’intégration des publics AHI en IAE.....	24

LE CONTEXTE DE LA COMMANDE ET SES ENJEUX

L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ÉCONOMIQUE, UN CHAMP DE POLITIQUE PUBLIQUE EN EVOLUTION

Le Pacte d'Ambition de 2019, une relance de l'insertion des publics éloignés de l'emploi

L'Insertion par l'Activité Économique (IAE) constitue l'un des piliers de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté (conforté dans le cadre du nouveau Pacte national des Solidarités) et vise au retour à l'emploi des publics qui en sont éloignés (voir encadré). Sur l'année 2022, ce secteur comptait 299 442 salariés actifs (67 200 en ETP) employés par près de 4345 structures : 29% en entreprises d'insertion (EI), 48% en ateliers et chantiers d'insertion (ACI), 12,5% en associations intermédiaires (AI) et 10,5% en entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI).

Les profils des personnes inscrites dans l'IAE

Sources : rapport de l'IGAS, décembre 2022

L'IAE se singularise par son public cible, très éloigné de l'emploi (chômeurs de longue durée, bénéficiaires des minimas sociaux tels que le revenu de solidarité active (RSA), l'allocation de solidarité spécifique (ASS), l'allocation aux adultes handicapés (AAH), les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté, des travailleurs reconnus handicapés...) et présentant des difficultés sociales (état de santé, précarité...).

En 2022, 62% des salariés de l'IAE étaient des hommes. Les AI sont les seules à employer majoritairement des femmes (58,7 %) du fait de leur positionnement sur les métiers d'aide à la personne. À l'inverse, les ETTI concentrent une large majorité d'hommes (79,6 %) du fait d'une spécialisation sur les métiers du bâtiment et de la construction.

Parmi les salariés d'IAE inscrit à Pôle emploi, 37,5 % sont demandeurs d'emplois de très longue durée à leur entrée dans leur parcours (inscrits à Pôle emploi depuis au moins 24 mois).

33,1 % des personnes entrées en 2022 étaient bénéficiaires du RSA au moment de leur embauche. Les ACI accueillent une part supérieure de bénéficiaires du RSA (47,9%).

Au niveau national, 80 % des personnes embauchées ont un niveau de formation inférieur au baccalauréat et, parmi elles, 40,6 % ont un niveau inférieur au CAP-BEP.

Même si leur part dans l'IAE demeure marginale, **des ACI portent des dispositifs en faveur des personnes en situation de grande exclusion** (sans abri, personnes en situation d'addiction), incarcérées ou placées sous-main de justice, confirmant leur orientation spécifique vers les publics les plus éloignés de l'emploi.

Le public cible est sensiblement identique à celui du dispositif « Territoire 0 chômeurs » déployé à peu près en même temps que le Pacte d'ambition, pouvant générer un effet de concurrence entre dispositifs.

Les durées sont en moyenne de 12,7 mois pour les sortants d'ACI et de 11,9 mois pour ceux d'EI. Dans les AI et les ETTI, les durées de parcours en emploi sont plus courtes. Elles sont en moyenne de 6,9 mois pour les premières et de 6,3 mois pour les secondes, et inférieures à 3 mois pour plus de 40 % des parcours dans les deux types de structure. (Source : DARES)

En 2018, le rapport « Donnons-nous les moyens de l'inclusion », remis au Ministère du travail soulignait le « **potentiel inexploité** » du secteur de l'IAE comme vecteur d'insertion durable des publics éloignés de l'emploi, et envisageait un « pacte d'ambition » pour assurer son développement et favoriser l'embauche de 25 000 personnes de plus par an. Le Pacte d'ambition pour l'IAE lancé l'année suivante a concrétisé cette intention : il donnait un objectif quantitatif de progression du secteur de 100 000 places (passage de 140 000 à 240 000 en trois ans) et réformait notamment les conditions d'accès aux emplois d'insertion avec la création de la plateforme de l'inclusion.

Jusqu'en 2021, pour accéder à un emploi d'insertion, une personne devait en effet faire l'objet d'un agrément délivré par Pôle Emploi, attestant de son « éligibilité » et lui permettant d'être recruté au sein d'une SIAE. Cette disposition est modifiée avec le Pacte d'ambition : cet agrément est remplacé par un « PASS IAE » pouvant être octroyé par un ensemble de prescripteurs sur la base d'un diagnostic socio-professionnel. Parmi la vingtaine de prescripteurs habilités figurent désormais l'ensemble des acteurs de l'hébergement (CHRS, CHU, CAVA, CADA, CPH)¹.

Pour mieux adapter les parcours IAE aux besoins des personnes les plus éloignées, le Pacte d'Ambition entendait également faciliter le déploiement du Dispositif Premières Heures (émanation du programme Convergences²) et plus généralement des contrats de moins de 20h en ACI. D'après le rapport d'évaluation³, le DPH permet d'initier des passerelles entre le secteur de l'IAE et le secteur de l'AHJ. Ce décloisonnement est renforcé par la Plateforme de l'inclusion, qui ouvre les possibilités de prescription aux acteurs sociaux. Le parcours professionnel de l'éducateur socioprofessionnel peut aussi être favorisant, certains ayant travaillé comme éducateurs de rue et ayant déjà des connaissances voire un réseau constitué dans le secteur AHJ. L'amélioration des partenariats entre acteurs de l'insertion professionnelle et acteurs de l'hébergement est facilitée lorsque les acteurs institutionnels, notamment les DDETS, sont moteurs.

Des évolutions de pratiques au sein du secteur AHJ visant à mieux articuler les enjeux d'accès au logement et d'accès à l'emploi

En parallèle, des initiatives ont vu le jour au sein des structures d'hébergement, visant à agir concomitamment sur l'accès au logement et l'accès à l'emploi des personnes hébergées en CHRS. Citons, parmi ces dernières, le projet PERLE (Parcours d'évolution vers le logement par l'emploi) porté par le Foyer Notre Dame à Lyon ou encore le projet expérimental COACH soutenu par la DIHAL.

Dans ce dernier, 6 associations cheffes de file mettent en place des démarches de job-coaching destinées aux personnes hébergées, avec l'idée que la « levée des freins à l'emploi », souvent préconisée par les travailleurs sociaux, n'est plus un préalable nécessaire à l'entrée dans un parcours d'insertion professionnelle. Fondées sur

¹ Arrêté du 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

² Ce programme est né du constat que les moyens d'accompagnement « classiques » des chantiers d'insertion sont insuffisants pour stabiliser de façon durable les personnes en situation de grande exclusion. Il apporte des moyens supplémentaires permettant de renforcer l'accompagnement proposé par les chantiers d'insertion.

³ Association Convergence France – Évaluation du programme Premières Heures en Chantier – Rapport final d'évaluation – Itinere Conseil et Orseu – Juillet 2022

une intermédiation renforcée avec les entreprises, ces projets partent du principe que la mise en situation de travail et l'engagement dans un projet professionnel peuvent au contraire contribuer à réduire les freins et représenter un levier d'insertion sociale durable. En cohérence avec les orientations gouvernementales et le développement de la logique de « l'emploi d'abord », ces initiatives traduisent une évolution progressive du champ de l'hébergement vers une prise en compte accentuée des enjeux liés à l'insertion professionnelle dans l'accompagnement global des publics hébergés.

Le deuxième plan Logement d'Abord vient réaffirmer ces enjeux d'articulation en ambitionnant de proposer des parcours d'accompagnement croisant logement, emploi et santé. Pour ce faire, les SIAO devraient voir leurs équipes renforcées, notamment par la création de postes de « référents thématiques sur les parcours d'insertion vers l'emploi » afin de faciliter les co-accompagnements et les liens avec les SIAE.

Un accès à l'emploi d'insertion encore trop faiblement mobilisé par le secteur de l'hébergement

Alors que les emplois de l'insertion par l'activité économique pourraient représenter un tremplin pour les personnes hébergées, ils demeurent cependant peu mobilisés par les acteurs de l'hébergement. En effet, malgré les dispositions nouvelles du Pacte d'ambition, les publics hébergés en CHRS ne représentaient fin 2022 que 2,37% de l'ensemble des candidatures émanant de prescripteurs habilités.

Plusieurs hypothèses peuvent être formulées pour expliquer ce faible niveau de prescription. Certains facteurs peuvent être liés par exemple au manque d'interconnaissance des structures de l'IAE et de l'hébergement sur les territoires ou aux différences de « cultures professionnelles » entre les deux secteurs. D'autres facteurs questionnent la place de l'emploi et de l'insertion professionnelle dans l'accompagnement global des personnes hébergées, ainsi que les représentations des travailleurs sociaux (sentiment que les personnes ne sont pas « prêtes à travailler » en raison de leurs difficultés sociales, et qu'une démarche de mise en emploi risquerait de les mettre en échec et de les fragiliser davantage).

D'autres facteurs enfin peuvent avoir trait aux caractéristiques des publics hébergés (difficultés liées au statut administratif de la personne, problématiques de santé physique ou psychique...), aux modalités et critères de recrutement des structures de l'IAE (elles-mêmes soumises à des objectifs concernant les taux de sorties « positives » de l'emploi), et plus globalement à leur capacité à accueillir des publics particulièrement éloignés de l'emploi.

ENJEUX ET METHODOLOGIE DE L'ETUDE

Deux finalités complémentaires et des objectifs concrets pour alimenter la stratégie fédérale

Représentant les acteurs des deux secteurs AHI et IAE, et engagée dans le cadre de l'axe 3 de son projet fédéral à « Développer les coopérations et promouvoir les dynamiques associatives », la Fédération des Acteurs de la Solidarité a souhaité lancer une recherche- action visant à renforcer l'accès à l'IAE des personnes accompagnées dans les structures d'AHI.

Cette démarche, qui doit se conclure fin 2023, porte deux finalités complémentaires :

- **Approfondir la connaissance des freins et leviers à l'établissement de passerelles entre les deux champs AHI – IAE** : qu'il s'agisse de la prescription de personnes hébergées vers l'IAE, de la sécurisation de leurs parcours au sein des structures de l'IAE ou plus globalement, de la prise en compte de l'emploi dans les parcours d'accompagnement des publics hébergés ;

- **Selon le principe de la recherche-action, engager concrètement un panel de structures de l'IAE et du champ de l'hébergement (groupe expérimental) dans la formulation des propositions puis dans la mise en place des actions proposées**, afin d'en réaliser par la suite un retour d'expérience dont les résultats pourront être capitalisés sur le plan national et diffusés au sein du réseau.

Une recherche action menée sur trois départements de la région Bourgogne Franche Comté

A la suite d'un appel à volontariat de la Fédération nationale, la Fédération des Acteurs de la Solidarité de la Bourgogne Franche Comté s'est manifestée pour accompagner cette recherche action sur son territoire.

Trois bassins d'emploi sur trois départements différents (Saône-et-Loire, Côte d'Or et Jura) ont ensuite été identifiés afin de mener le travail d'enquête de terrain grâce à la mobilisation d'associations adhérentes. Ancrer la recherche action sur plusieurs territoires visait à travailler les enjeux de coopérations et d'évolutions des pratiques d'accompagnement à l'échelle de chaque bassin, tout en permettant d'identifier des freins et leviers plus généraux liés à des fonctionnements structurels de chacun des secteurs étudiés et de leur environnement institutionnel.

Sur les trois départements étudiés, les ateliers chantiers d'insertion représentent à peu près la moitié des structures d'insertion par l'activité économique sur les territoires⁴. En termes de profils des salariés en IAE, on observe les caractéristiques suivantes (voir tableau n°2 ci-après) :

- En **Côte d'Or**, les profils sont davantage fragilisés avec une part plus importante de demandeurs d'emploi de très longue durée (42,6%) et de bénéficiaires du RSA (30,1%). Les sorties non dynamiques (chômage, inactivité, rupture pendant la période d'essai) sont plus importantes (59,1% des sorties). Les hommes sont par ailleurs surreprésentés parmi les salariés de l'IAE sur ce territoire.
- En **Saône et Loire**, les femmes, bien que minoritaires, sont davantage représentées (43,4%). Les jeunes sont également plus nombreux et représentent 27,2% des salariés en insertion. La part des BRSA est particulièrement faible par rapport à la moyenne régionale (22,2%) contrairement à la part des demandeurs d'emploi de longue durée qui atteint 41,4%. **Les sorties dynamiques sont supérieures aux résultats de la région, avec un taux de 47%.**
- Dans le **Jura**, les plus de 50 ans sont particulièrement nombreux et représentent 25,5% des salariés en insertion. **Les personnes en insertion sont davantage diplômées** avec des niveaux de diplôme égaux ou supérieurs au CAP-BEP de 65,5% contre 59,1% dans la région Bourgogne-Franche-Comté. **Les sorties dynamiques atteignent un niveau important, 48,4% (42,7% en BFC).**

Le choix des bassins d'emplois visait, autant que possible, à illustrer la variété des contextes économiques (voir tableau n°1 ci-après) : un territoire métropolitain caractérisé par une économie très dynamique essentiellement tournée vers les services (Dijon) ; un territoire rural avec des activités davantage tournées vers le commerce et l'industrie (Dôle) ; un territoire mixte sous influence métropolitaine avec des activités relativement diversifiées et non spécialisées sur un secteur.

Enfin, les 3 associations étudiées sont dites « ensemblières » dans la mesure où elles portent toutes conjointement des structures d'insertion par l'activité économique et des structures d'hébergement (CHRS) et parfois de veille sociale (ADJ). Intervenant dans le cadre d'un grand panel d'activités au-delà de l'IAE et de l'AH

⁴ Source : ASP 2022, traitement Dreets Bourgogne-Franche-Comté : https://bourgogne-franche-comte.dreets.gouv.fr/sites/bourgogne-franche-comte.dreets.gouv.fr/IMG/html/iae_fce.html

(asile, handicap, accès aux soins...), il s'agit par ailleurs d'associations relativement structurantes à l'échelle du bassin d'emploi étudié.

Méthodologie

La première partie de l'étude permettait de dresser un diagnostic des liens existants entre les secteurs de l'IAE et de l'AHI au sein de chaque association. Au sein de chaque association, des entretiens individuels ou collectifs ont été menés : auprès des directions des associations, des chefs de services (accueil de jour, CHRS et ACI), des équipes de travailleurs sociaux d'une part et des équipes des ACI (CIP et encadrants techniques) d'autre part. Enfin, sur deux des trois sites, des personnes accompagnées hébergées et parfois salariées en structure d'insertion ont été rencontrées. Ces échanges avec les personnes accompagnées ont été précieux pour saisir leur vision de l'insertion par l'activité économique et leur appréciation de leurs expériences.

La deuxième phase de cette recherche action visait à élaborer une série de recommandations et de propositions concrètes. Ce travail a été mené à partir du diagnostic et grâce à la mobilisation des professionnels des associations lors d'un groupe de travail dédié.

Tableau n°1 : Caractéristiques des bassins d'emploi d'implantation des associations étudiées

	Bassin de Mâcon	Bassin de Dijon	Bassin de Dole
Population	107 102 habitants, soit 19,4% de la population saône-et-loirienne	380 447 habitants, soit 71,2% de la population côte-d'orienne	105 597 habitants, soit 40,7% de la population jurassienne
Taux de chômage au 2^e trimestre 2023⁵	6,4%	5,6%	5,2%
Caractéristiques du territoire	Secteur urbain et rural Influence attractivité métropole lyonnaise	Urbain	Secteur rural
Secteurs d'activité	Activité multi-sectorielle similaire à celle de la région : 55% services, 25% commerces, 15% construction, 5% industrie - 2 257 salariés agricoles (viticulture et élevage) - Fonction publique importante (25% de l'emploi)	Le poids des services est supérieur à la moyenne régionale (63% contre 52%) au contraire de celui de l'industrie (14% contre 23%).	Une activité importante dans le secteur du commerce Le poids de l'industrie dans l'emploi salarié est supérieur à la moyenne régionale (27% contre 23%)
Types de contrat	5,5% de l'emploi est en intérim (3,3% à l'échelle régionale)	2.8% d'emploi en intérim	3.2% emploi intérimaire 66% d'offre d'emploi durable 31% en emploi temporaire
Métiers les plus demandés	Services, agriculture, sylviculture et pêche	Services et construction	Service, commerce et industrie
Caractéristiques zone d'emploi selon Insee	Zone à économie diversifiée (sans spécialité économique forte)	Grande agglomération dotée de gros employeurs Caractéristiques similaires aux grandes agglomérations à forte concentration de fonctions métropolitaines, mais de manière moins accentuée (part des cadres ; présence importante d'établissements de plus de 250 employés)	Zone résidentielle Faible quantité d'emplois : on y retrouve fréquemment plus d'actifs occupés que d'emplois disponibles sur le territoire → faible proportion d'actifs résidant qui y travaillent (attractivité grandes métropoles)

⁵ Le taux de chômage est celui du département

Tableau n°2 : comparatif des structures d'IAE sur les territoires étudiés et en Bourgogne-Franche-Comté pour l'année 2022

			Côte d'Or	Saône et Loire	Jura	Bourgogne Franche Comté
Nombre de salariés en insertion			2708	3169	2 11	17212
Structures	Répartition des salariés selon le type de structure (%)	ACI	37,7	31,9	/	35
		AI	26,8	45,4	/	35,7
		EI	19,8	8,8	/	11,3
		ETTI	15,7	13,8	/	18
Profils	Répartition par sexe (%)	Femme	31,7	43,4 + ⁶	43,2	39,6
		Hommes	68,3 +	56,6	56,8	60,4
	Age à l'entrée (%)	Moins de 26 ans	23,7	27,2 +	23,7	25,9
		26-49 ans	56 +	48	50,8	52,5
		50 ans et plus	20,3	24,9	25,5 +	21,6
	Niveau de diplôme (%)	Inférieur CAP-BEP	44,8 +	37,7	34,5	40,9
		CAP-BEP	34,2	45,2	45,8 +	40,6
		Bac et plus	21 +	17,1	19,7	18,5
	Demandeurs d'emploi de très longue durée (+2ans d'inscription à PE)		42,6 +	41,4	28,2	36,1
Bénéficiaire du RSA (%)		30,1 +	22,2	26,4	27,8	
Sorties	Sorties dynamiques (%)		40,4	47	48,4 +	42,7
	Autre sorties (inactif, chômage, rupture pendant période essai ⁷) (%)		59,1 +	49	51	52,6

Source : ASP 2022, traitement Dreets Bourgogne-Franche-Comté

⁶ Surreprésentation par rapport à la région et par rapport aux autres territoires étudiés

⁷ Ne sont pas comptabilisés les sorties non renseignées

Tableau n°3 : Présentation synthétique des associations et des structures rencontrées

	ASMH – Dole	Le Pont – Mâcon	SDAT – Dijon
Type d'activités, nombre de salariés	Réinsertion sociale (CHRS, IAE), Asile (CADA) Handicap (ITEP, ESAT, MAS...)	Réinsertion sociale (CHRS, pensions de famille, LHSS, ACT, AVDL, équipe mobile précarité...), Asile (CADA, CPH,HUDA,...)... → Une coordinatrice service intégré de l'emploi et de la formation	Insertion sociale et accompagnement dans le logement (veille sociale avec accueil de jour et maraude, CHRS, pension de famille, ASLL, mesures Logement d'Abord...) Accès aux soins (centre de santé polyvalent, accueil médical) et médico-social (MAPAM, LHSS, ACT...) Insertion professionnelle (ateliers de remobilisation par l'activité et ACI)
Implantation de l'activité réinsertion sociale	Jura : Dole, Saint Claude, Champagnole	Toute la Saône et Loire : structures de l'AHI et SIAE étudiées situées à Mâcon.	Dijon Métropole et Sud Côte d'Or (Beaune)
Structures de l'AHI étudiées	CHRS à Dole et à Saint Claude : 29 places insertion à Dole et 10 places insertion à Saint Claude + accueil d'urgence + appartement femmes victimes de violences	CHRS à Macon et ADJ Mâcon	CHRS de la Manutention à Dijon – 40 places en collectif – hommes isolés, souvent sortants de prisons ACOR centre-ville (accueil et maraude de jour)
Composition équipe AHI	Dole : 3,5 ETP TS Saint-Claude : 3 ETP TS	ADJ : infirmier, psychologue, éducateur spécialisé, moniteur éducateur...	ADJ : 1 animateur polyvalent, 1 coordinatrice accueil de jour, 4 ME et 3 techniciens socio-éducatifs (AS ou éduc).

			CHRS : 7 TS, AS, ES, TISF, veilleur de nuit, maîtresse de maison.	CHRS : 3 travailleurs sociaux dédiés et mutualisation avec professionnels d'autres structures.
IAE	Type d'IAE	ACI	ACI	ACI et Atelier de Remobilisation par l'Activité à Dijon
	Composition équipe IAE	Encadrants techniques, accompagnateur socio-professionnel	Encadrants techniques, accompagnateur socio-professionnel, psychologue .	Sur ACI de Dijon : 4 CIP et 7 encadrants techniques
	Nombre de personnes en IAE	Dole : 15 personnes accompagnées par mois. Saint Claude : 20 personnes accompagnées par mois	Eco'cook : capacité d'accueil de 15 salariés en insertion (Brigade réfugiés pour 6 ETP) Eco'Sol Macon : capacité d'accueil de 39 salariés. A Cluny, capacité de 12 salariés en insertion.	ARA Dijon : 37 usagers en 2022 ACI : 335 personnes (environ 200 pour Dijon) pour un volume horaire de 155,78 ETP (pour une capacité totale de 159 ETP)
	Activités	Dole : espaces verts, débarras, propreté, travaux, nettoyage Saint Claude : collecte et valorisation textile, vente, débarras	Ressourcerie et repasserie (Ecosol) Atelier de transformation alimentaire (Eco'cook)	ACI Dijon: Sous-traitance, nettoyage, espaces verts / funéraire ARA Dijon : activités diverses et variées relevant de l'économie circulaire, tournées vers la valorisation de palettes de bois pour fabriquer des objets et du mobilier, mais aussi autour du compostage et du jardinage au naturel.

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS ISSUS DE LA RECHERCHE ACTION

DES LIENS AHI-IAE ENCORE FAIBLES, FORTEMENT DEPENDANTS DE L'HISTOIRE ET DES MODELES ORGANISATIONNELS DES ASSOCIATIONS ET DES CONTEXTES TERRITORIAUX

Les trois associations étudiées sont dites « ensemblières » dans la mesure où elles déploient des activités dans les deux champs d'intervention : l'insertion sociale ET l'insertion professionnelle. De prime abord, cette caractéristique est de nature à favoriser les liens entre les acteurs de l'AHl et ceux de l'IAE. Cependant, l'histoire, la culture et le modèle organisationnel des associations conduisent à des liens plus ou moins forts et structurés entre ces deux secteurs.

Les enjeux d'insertion professionnelle et d'accès à l'emploi ont tout d'abord été intégrés plus ou moins tôt dans les projets associatifs. La sortie de la pauvreté par le travail est ainsi un objectif inscrit dans l'ADN et l'histoire de **la société dijonnaise de l'assistance par le travail (SDAT)** depuis sa création en 1903 suite à la volonté de promouvoir la sortie de la mendicité par le travail. Son action s'est par la suite déployée et diversifiée dans le secteur de l'insertion sociale au service des personnes en situation d'exclusion. Au sein de l'**ASMH (créée en 1967)**, la création des premières SIAE répondait au souhait d'offrir une solution aux personnes hébergées au sein du CHRS (dont témoigne encore aujourd'hui également l'existence d'un AAVA). A l'association **Le Pont (fondée en 1976)**, la première SIAE a été créée en 1998 tandis qu'avait également été mis en place un Atelier d'Adaptation à la Vie Active (AAVA), qui n'existe plus aujourd'hui.

L'engagement et l'implication relatifs à l'insertion professionnelle de ces trois associations ont été confortés depuis :

- En 2022, à l'issue d'un important travail de renouvellement de ses statuts et de son projet associatif, la SDAT prend le nom de « Solidarité Dignité Accompagnements Travail », réaffirmant ainsi son engagement historique dans l'emploi. Son activité s'est déployée avec la création de plusieurs ACI et, depuis 2008, d'ateliers de remobilisation conçus comme une étape préalable de remise en activité pour les publics les plus exclus.
- L'ASMH déploie l'activité de son ACI sur trois bassins d'emploi : Dole / Champagnole / Saint-Claude.
- L'association Le Pont porte ou a récemment porté plusieurs dispositifs d'accompagnement socioprofessionnel financés par le Conseil Départemental : l'Accompagnement vers l'Autonomie Sociale et Professionnelle (AASP) qui ciblait les personnes avec des freins à l'insertion professionnelle mais sans difficultés majeures ; l'Appui social individualisé Jeunes (ASI) à destination des jeunes de 18 à 25 ans.

La relative intégration des activités AHI et IAE recherchée au démarrage a pour partie été fragilisée par l'évolution (souvent rendue nécessaire sur un plan comptable et économique) des modèles organisationnels. Afin de rééquilibrer le modèle économique des SIAE, l'ASMH a ainsi fait le choix de séparer les deux activités en deux

directions distinctes (auparavant regroupées au sein de directions communes territoriales). En 2020, une réorganisation fonctionnelle de la SDAT a abouti à la création de 2 directions (Insertion sociale ET insertion professionnelle), elles-mêmes déclinées par territoire (Dijon Métropole et Beaune plus Seurre / Nuit St Georges pour la direction insertion professionnelle). Seule l'association Le Pont a fait le choix de conserver (sur le territoire de Mâcon / Cluny, seul concerné) une direction territoriale commune aux équipes AHI et IAE. Force est de constater que ce modèle semble être mieux à même de faciliter les liens, à l'interne, entre les deux secteurs d'activité.

Des coopérations entre les secteurs s'établissent plutôt à l'échelle de territoires, lorsque la dimension « humaine » du territoire d'intervention favorise l'interconnaissance des acteurs à l'externe et le travail en commun des professionnels. Le partage de locaux (par les deux équipes d'une même association ou bien avec une autre association) est également de nature à favoriser les échanges informels et interpersonnels.

LES REPRESENTATIONS ET/OU LA MECONNAISSANCE DES CULTURES PROFESSIONNELLES ET DES CHAMPS D'INTERVENTION RESPECTIFS

Les représentations et/ou la méconnaissance des cultures professionnelles et des champs d'intervention respectifs semblent constituer l'un des freins majeurs au manque de coopération.

Du côté des travailleurs sociaux exerçant au sein du secteur AHI, c'est en premier lieu le défaut de formation initiale et continue en matière d'insertion professionnelle qui est pointée du doigt comme plus généralement leur manque d'appétence et/ou d'attention pour la dimension emploi.

« Dans la culture professionnelle des travailleurs sociaux en CHRS, l'approche professionnelle n'existe quasiment pas. L'emploi est vécu comme une opportunité uniquement quand la personne exprime le besoin. Le diagnostic évaluation n'aborde pas ce sujet de l'emploi... » (Direction IAE)

Ce manque de formation conjugué à un éparpillement et une démultiplication des dispositifs et acteurs de l'emploi accentue la difficulté pour les travailleurs sociaux à s'approprier le sujet de l'emploi. Dans ce contexte, les démarches menées consistent essentiellement en l'ouverture des droits et la (ré)inscription à Pôle Emploi. Le fait de « déléguer » l'accompagnement emploi aux partenaires du SPE (Pôle Emploi, Mission locales...) peut avoir comme effet de limiter les orientations directes des CHRS vers les SIAE. Lorsque leur connaissance du secteur de l'insertion professionnelle le permet, certains s'attachent cependant à proposer des solutions « adaptées » aux profils des personnes qu'ils accompagnent.

« La première des choses à travailler c'est le soin. Donc le travail on en parle après... En principe, ils ont d'abord besoin de temps pour se poser. Il faut du temps pour se créer des objectifs... Mais on leur demande s'ils ont une inscription à Pôle emploi est faite, ou des choses comme ça... » (Équipe d'un CHRS)

« Il n'y a pas de demi-mesure : soit la personne peut travailler et ça va vite, soit la personne est extrêmement éloignée du travail et là on fera plutôt avec Tapaj et des paliers... » (Accueil de jour)

C'est pour répondre à ces nombreuses difficultés que **l'association Le Pont a fait le choix de spécialiser certains travailleurs sociaux exerçant en CHRS sur le sujet emploi.** Elle a également mis en place depuis 4 ans une commission emploi départementale qui regroupe les salariés de l'association qui travaillent sur la question de l'insertion professionnelle avec pour objectif de partager les connaissances sur le domaine de l'emploi. Dans ce même objectif, une salariée a été recrutée sur un poste de coordinatrice emploi et formation au début de l'année 2023. Elle a la charge de renforcer les liens entre services en interne à l'association et avec les partenaires de l'insertion professionnelle.

De leur côté, **les travailleurs sociaux reconnaissent placer la question de l'insertion professionnelle au second plan** par rapport aux autres dimensions de l'accompagnement socio-éducatif (le soin, l'accès aux droits, l'accès à un hébergement ou à un logement, etc.). C'est tout particulièrement le cas en accueil de jour quand se présente à eux un public issu de la rue et encore souvent préoccupé par des questions de (sur)vie quotidienne. La question semble plus systématiquement abordée en CHRS, conformément au référentiel national des prestations. A minima, elle fait l'objet d'une courte évaluation dans le cadre de l'élaboration du projet personnalisé d'accompagnement. Dans les structures collectives, la mise en activité peut également être considérée comme un premier support de remise en confiance et de valorisation des savoir-faire : certains CHRS s'attachent ainsi à proposer des ateliers d'activités, de socialisation et de dynamisation collective ou bien d'information en sollicitant l'intervention des acteurs du SPE.

Les critères d'orientation puis les conditions de recrutement en ACI sont un autre point d'achoppement. Méconnus, peu partagés, ils contribuent à ce que les orientations soient effectivement freinées, la tendance étant plutôt à anticiper les difficultés et le risque d'échec (voir partie suivante sur les publics...).

Les critères de recrutement en ACI

Les critères de recrutement des SIAE varient selon les activités et les modes de financement :

- Des critères en termes de qualification : par exemple, certains postes nécessitent le permis de conduire (postes de chauffeurs).
- Des critères en matière de savoir être et de compétences en français pour des postes au contact du public (vente, prestation de service...)
- Des critères en termes de « statuts » des publics, par exemple le statut d'allocataire du RSA en lien avec les financements du Département

Au-delà, est pointée la nécessité d'avoir une diversité de public (âge, genre, origines culturelles...) pour garantir une dynamique de groupe vertueuse :

« Le cadre théorique c'est que le CIP procède au recrutement par le biais de la plateforme. Charge ensuite aux encadrants techniques de mettre en place un fonctionnement d'atelier qui permette d'accueillir la personne, de la faire monter en compétence sur les 24 mois (...) et sur ce plan, la mixité du groupe est importante. En termes de genre, c'est bien si on a un équilibre et en termes de cultures aussi. C'est riche pour tout le monde. Des profils qui viennent de la rue peuvent par exemple apprendre de l'esprit collectif d'une autre culture. Ça peut avoir un effet moteur... Mais on va aussi éviter de prendre trois sortants de prison en même temps, ou trois personnes de la rue qui ne se tirent pas vers le haut... (...) Les deux jeunes que j'ai pris qui étaient au CHU, je savais qu'il y avait le soutien de la communauté. Mais les parcours de rue, les personnes sont souvent seules ou mal entourées, c'est compliqué. »

La méconnaissance du fonctionnement de la plateforme de l'inclusion et de la possibilité d'ouvrir l'accès au PASS IAE aux travailleurs sociaux du secteur AHI est aussi à souligner. Seule une des trois associations étudiées en fait un véritable usage : les travailleurs sociaux sont habilités en tant que prescripteurs et ont été formés par la coordinatrice SICEF pour une bonne utilisation de la plateforme : consulter les offres et proposer des candidatures.

« Il y a eu un gros manque d'information sur l'utilisation de la plateforme, à tous les niveaux. Nous, en SIAE, on a naturellement été formé par le national. C'est un outil que l'on utilise régulièrement et facile d'utilisation malgré des changements réguliers. Mais pour les travailleurs sociaux c'est plus complexe avec des critères d'éligibilité difficiles à qualifier, etc. » (Direction IAE)

Pour toutes ces raisons, **l'interconnaissance est jugée essentielle** à la fois par les travailleurs sociaux et par les équipes des SIAE. Pour les travailleurs sociaux, il s'agit de mieux connaître les activités, les métiers, les conditions de travail en SIAE afin de proposer des orientations adaptées. Pour les accompagnateurs en SIAE, il s'agit de mieux comprendre les contours du rôle des travailleurs sociaux pour pouvoir les solliciter au bon moment et à bon escient. Cependant, pour les équipes comme pour les chefs de service, **le poids de la gestion du quotidien constitue un frein majeur à l'interconnaissance**. A la SDAT par exemple, si l'ensemble des professionnels ont la possibilité de réaliser des immersions peu s'en saisissent dans les faits, par manque de temps ou d'information... D'où le besoin d'un « animateur » de ces échanges, afin de créer un levier à cette dynamique, comme cela existe à l'association Le Pont.

DES COOPERATIONS FRAGILISEES PAR LE MANQUE D'INTERCONNAISSANCE

Au final, le défaut de coopération des professionnels de l'AHJ et de l'IAE autour des personnes et de leur parcours est tout à la fois à la cause et la conséquence des représentations encore véhiculées entre les deux secteurs.

La création de la plateforme « les emplois de l'inclusion » permet aux structures de l'AHJ de visualiser les offres de SIAE sur leur territoire et de proposer une candidature directement auprès d'une structure, sans passer par Pôle Emploi pour l'obtention du PASS IAE. Pour les équipes qui s'en saisissent, cette plateforme a l'avantage de fluidifier le parcours vers l'IAE : prise de contact plus rapide, réactivité des SIAE au moment d'une candidature. Cette réactivité est d'autant plus essentielle qu'elle maintient la mobilisation de publics qui ont parfois du mal à s'engager dans un projet. Par ailleurs, l'utilisation de la plateforme permet d'élargir l'offre proposée au-delà du cercle d'interconnaissance professionnelle. A l'inverse, du côté du secteur de l'IAE, certains professionnels regrettent que cet effort de simplification du processus d'orientation donne parfois lieu à **des candidatures trop peu préparées occasionnant un surcroît de travail pour ces derniers**.

« Avec l'arrivée du PASS IAE, on se retrouve avec des gens du département qui n'ont aucune idée de qui on est. Souvent, les assistants sociaux ne sont pas en capacité de faire un diagnostic et de savoir si la personne peut aller en chantier (...) Souvent on a un lien téléphonique avec le prescripteur, on voit la personne et on fait démarches sur la plateforme. On explique au travailleur social. Le boulot qui était fait à Pôle emploi auparavant, c'est finalement qui nous qui le faisons... » (Direction IAE)

En effet, l'utilisation de la plateforme « emploi de l'inclusion » ne dispense pas les travailleurs sociaux de préparer l'arrivée en SIAE avec les personnes accompagnées en lien avec la structure d'insertion. Pour les structures d'insertion, cet échange préalable est rassurant puisqu'il montre que la candidature découle d'un projet réfléchi avec les travailleurs sociaux :

« Quand il y a des prescriptions via la plateforme de pôle emploi, ils nous doublent d'un coup de fil pour nous présenter les situations. Ils nous appellent pour nous expliquer pourquoi la personne relève d'un CDDI, son projet professionnel ». (Intervenant IAE)

L'importance du travail en commun et d'articulation des interventions est ainsi souligné, depuis l'orientation jusqu'au suivi des parcours en IAE. Or l'implication des référents sociaux dans le suivi des personnes recrutées en ACI semble encore fortement dépendre de la « bonne volonté » des professionnels. Si des temps d'échange associant l'équipe de l'IAE, le référent social et la personne accompagnée sont théoriquement prévus (a minima à mi-parcours), la présence des référents sociaux à ces entretiens tripartites n'est pas toujours assurée.

« On a un peu l'impression qu'on nous refile le bébé. Il y a un manque de coordination entre nous. Les CIP sollicitent les travailleurs sociaux mais on a rarement une réponse de leur part... Or si on partageait, on gagnerait du temps. » (Intervenant IAE)

Lorsqu'ils ont lieu, les échanges autour des situations seraient le plus souvent à l'initiative des structures d'insertion en cas de difficultés rencontrées dans le parcours (absences non justifiées, retards répétés, problématiques d'addiction ou de comportement...). Dans ces cas-là, les encadrants peuvent demander un échange tripartite, en présence du référent social, pour apporter une réponse globale à la situation.

« Une salariée qui est au CHRS, qui avait des problèmes de santé et notamment de réveil, quand je la voyais pas arriver, le travailleur social allait la réveiller. » (Intervenant IAE).

« Les échanges avec les travailleurs sociaux, on les fait en cas de problème, donc on cas d'urgence. Quand y a pas de problème, y a pas de relation. » (Intervenant IAE)

De fait, si sur certains sites la répartition des rôles semble relativement claire – l'IAE porte l'accompagnement lié au travail et les travailleurs sociaux de l'AHJ continuent de porter le reste de l'accompagnement social – celle-ci apparaît d'autres fois plus mouvante (en fonction de l'implication des professionnels) laissant parfois les CIP fortement démunis lorsqu'il s'agit de faire face aux difficultés administratives ou aux problèmes de logement.

« Le lien avec les travailleurs sociaux des CHRS peuvent être très compliqués. Ils nous laissent la responsabilité de driver mais moi je ne m'occupe pas du logement. La gestion du logement c'est un métier à part. Il nous manque quelqu'un qui ferait que ça. Il nous manque aussi des passerelles directes avec la Caf, la préfecture (au moins des lignes prioritaires). J'ai demandé aux Impôts de venir faire une information collective mais ils ne veulent pas... Et nous on prend le risque de faire des erreurs. » (CIP, intervenant en ACI)

« Au moment de l'embauche, on définit qui va faire quoi. Je vais travailler sur l'accompagnement de l'emploi et pas santé et papier administratifs : là c'est davantage les travailleurs sociaux. Après, il faut s'y tenir : quand les choses ne sont pas faites, leur situation a un impact sur les activités, et donc ça pose problème pour le retour à l'activité (...) Il y a des partenaires qui considèrent que quand les personnes sont en IAE, ce n'est plus de leur ressort. Ils refilent le bébé. Moi je me retrouve parfois à faire le renouvellement de la CMU. On peut faire des choses pour le bien de la personne, mais dès lors qu'on s'est mis d'accord sur qui fait quoi, il faut qu'ils fassent ce qu'on s'est dit. » (Intervenant ACI)

Au-delà des problématiques administratives, les intervenants de l'IAE constatent un manque d'information de la part des travailleurs sociaux, sur les rendez-vous de la personne qui l'empêche d'être présent par exemple. Ils estiment pourtant que ces échanges sont essentiels pour se montrer plus compréhensifs envers la situation de la personne, pour clarifier les choses avec elle et anticiper les effets de leur absence sur l'activité de la structure.

« Si la personne a un problème de genou, il faut le savoir. Les problèmes de santé de personne, ça le regarde que lui, mais quand ça a un impact sur le travail, c'est différent. » (Intervenant ACI)

« On doit comprendre ce qui se passe. Une personne qui était absente et qui ne connaissait pas le principe de l'arrêt de travail ; pas de nouvelle de cette personne-là. Ça permet de voir la personne, de lui expliquer comment ça se passe. » (Intervenante IAE)

Se pose encore cependant la question du partage d'informations et de ses limites pour sécuriser le parcours des salariés en insertion. Le besoin est exprimé par les équipes de l'IAE de disposer d'éléments sur la situation des personnes (problématiques de santé, d'addictions) afin de prendre en compte ces dimensions dans le poste et dans l'accompagnement. Cela supposerait sans doute de **clarifier les contours des coopérations en veillant à poser un cadre garantissant la confidentialité des échanges**. Cette clarification, dès le départ, du rôle de chacun dans l'accompagnement permettrait en outre à la personne accompagnée d'identifier le bon interlocuteur selon ses besoins.

DES REPRESENTATIONS ENCORE FORTES ET PARTAGEES QUANT AUX « CAPACITES » DES PUBLICS DE L'AHI A INTEGRER UN SECTEUR DE L'IAE DE PLUS EN PLUS EXIGEANT (?)

Un point semble-t-il commun aux professionnels de l'AHI comme à ceux de l'IAE est une certaine circonspection quant à la capacité de certains publics de l'AHI à intégrer l'IAE. Cela est d'autant plus vrai aujourd'hui que le secteur de l'IAE est de plus en plus fortement contraint par un modèle économique qui exige un minimum de productivité, conduisant de fait à une sélectivité plus accrue des salariés.

*« Auparavant, il y avait beaucoup de personnes issues des CHRS qui rentraient dans les chantiers d'insertion. Les chantiers étaient organisés pour des personnes issues des CHRS. Les entrées étaient beaucoup plus fluides. Les encadrants techniques et éducs étaient très proches. Il y avait moins de pression économique donc on pouvait se permettre de prendre des gens en difficulté (...) Aujourd'hui, on continue à essayer d'intégrer un public fragile mais les types de support d'insertion ne sont pas toujours adaptés. Il y a des prérequis. Et quand les gens n'ont pas ces prérequis, on doit les travailler en amont. »
(Direction IAE/CHRS)*

Dans le secteur de la veille sociale en particulier, la dimension emploi n'est ainsi pas perçue comme prioritaire par et/ou pour ces publics relativement aux enjeux d'accès aux droits et à un hébergement / logement. Quand elles ne sont pas empêchées par leur situation administrative⁸, les personnes accueillies sont, selon les professionnels, bien souvent éloignées durablement de l'emploi. Les problématiques de santé (addiction, souffrance psychique), les problématiques relationnelles (relation à l'autre, rapport au cadre), les facteurs sociaux (faible qualification, réseau social limité, processus d'exclusion...) sont autant de freins à l'accès à un emploi ordinaire⁹. Les professionnels observent cependant une tendance à la diversification des profils (féminisation, rajeunissement) avec moins de « grands marginaux » et davantage de « refoulés du système économique. Ces « accidentés de la vie », en capacité de rebondir plus rapidement, demeurent cependant minoritaires dans le public accueilli au sein des structures de la veille sociale. Sont également identifiés des

⁸ Le secteur de la veille sociale fait le constat, année après année, d'une augmentation des personnes sans droit ni titre pour lesquelles « on ne peut rien faire » avec un contrôle de plus en plus fort de l'État

⁹ Un constat partagé par les adhérents de la FAS Pays de la Loire – cf. « Articulations entre secteur AHI et acteurs de l'insertion professionnelle : État des lieux et perspectives régionales » in Les cahiers de la Fédé n°3, 2020

obstacles spécifiques liés à la situation d'errance des personnes : un accès effectif à une domiciliation administrative ; un lieu où conserver ses affaires *a minima* si ce n'est pouvoir se poser...

« On essaie d'évaluer la capacité à retourner dans l'emploi. Mais dans la majeure partie ce sera un emploi adapté : Tapaj par exemple... Et puis souvent, ce n'est pas leur première préoccupation. On travaille aussi avec volonté de la personne. » (Accueil de jour)

« L'emploi n'est pas leur première demande. La première demande c'est l'hébergement et après il y a aussi les consommations qui nuisent à leur accès à l'emploi... Même dans les dispositifs d'insertion. C'est une fois que la personne est en hébergement qu'on va peut-être commencer à aborder ça... » (Accueil de jour)

En CHRS, les profils sont bien plus variés selon que les structures soient davantage orientées sur l'accueil de familles, de jeunes, de publics issus de la migration ou bien encore spécialisées sur les hommes isolés fortement marginalisés, sortants de détention, etc. avec en conséquence un cumul de difficultés (santé, addiction, situations administratives, maîtrise de la langue, niveaux de qualifications, etc.) plus ou moins fort. L'ensemble des acteurs s'accordent cependant à souligner l'aggravation des problématiques de santé mentale et/ou d'addictions chez les publics de l'AHl.

« Ce sont des gens qui sont loin de l'emploi car flingués sur le plan physique : avec des addictions, des problèmes psy, aucune formation professionnelle. On a aussi des femmes qui ont des enfants en très bas âge, pas de mode de garde. En CHRS, on retrouve tout un champ de population qui est écarté (de l'emploi ndlr). Donc on travaille d'autres choses : la santé, les liens familiaux, le logement. » (Chef de service CHRS)

D'après les professionnels, les personnes entretiendraient par ailleurs un rapport ambivalent à l'emploi, fruit de leurs expériences antérieures. Aussi, auraient-elles tendance à se censurer dans leurs attentes ou au contraire à exprimer des aspirations perçues comme décalées par rapport à leurs capacités réelles à s'engager et à se maintenir dans l'emploi. Les consommations en particulier sont identifiées comme un frein important de même que leur capacité à intégrer un collectif de travail.

« Pour les personnes issues de la rue, les enjeux de socialisation, de respect du cadre et de la hiérarchie les mettent en tension » (Accueil de jour)

« Les personnes qui viennent du CHRS sont persuadées que le boulot va les sauver. Elles viennent 1 semaine, un peu la deuxième et après on les voit plus. On finit par leur proposer d'arrêter et d'aller vers le soin. Mais cette expérience permet tout de même à l'encadrant de pouvoir échanger avec la personne et puis on leur laisse la porte ouverte. Parfois on les revoit après 1 an et ça fonctionne bien. Y en a pour qui c'est un déclic. » (Équipe ACI)

Du côté des craintes ou des inquiétudes exprimées par les personnes, on retrouve aussi l'idée que la reprise d'un emploi ne serait pas nécessairement avantageuse sur un plan économique : parce qu'être salarié pourrait occasionner une saisie sur salaire suite aux dettes accumulées par le passé (dettes de transport essentiellement ou dettes de loyer) ou parce que reprendre une activité est susceptible d'engendrer de nouvelles dépenses (mobilité).

« Pas mal ne voient pas l'intérêt de travailler pour 200 euros tout au plus en plus du RSA. Ils veulent un travail digne. » (Accueil de jour)

Si l'accès à un emploi stable à temps plein peut être perçu comme un Graal par certains, d'autres au contraire, du fait de leurs expériences antérieures seraient réticent à s'engager en tant que salarié (« signer un contrat fait fuir ») ou témoigneraient de la volonté de rester « indépendant » dans leur rapport à l'emploi et à l'employeur (préférant cumuler par exemple des contrats en intérim). Cette ambivalence peut être renforcée par une perception parfois négative de l'IAE (favorisée par certains professionnels, le bouche-à-oreille, des expériences antérieures...) et la volonté de se distinguer des publics en difficulté.

Dans ce contexte, les réponses en termes d'insertion et d'emploi sont parfois jugées inadaptées à la situation des personnes à la rue sur le plan de l'engagement, du rythme et des compétences exigées¹⁰. En conséquence, les professionnels de l'AHI se montrent souvent hésitants sinon réticents à orienter les personnes accompagnées en ACI de crainte de mettre en péril leur parcours : crainte qu'un refus d'admission par la SIAE ne contribue à les décourager voire soit vécue comme une violence ; crainte que le contrat soit rompu dès les premiers jours...

*« Si même les structures d'insertion les refusent, qui va les prendre [...] Les gens ne comprennent pas. »
(Accueil de jour)*

Ces hésitations illustrent plus globalement une certaine vision de l'emploi perçu comme une finalité plutôt que comme un support d'insertion, nécessitant alors un certain nombre de prérequis de la part des personnes (en termes de savoir être en particulier).

« Les travailleurs sociaux, ils vont toujours orienter les personnes qu'ils considèrent comme prêts. Ils ne vont pas se dire : je me sers de l'emploi pour travailler quelque chose. Ça reste une finalité et pas un outil d'insertion » (Direction AHI / IAE)

Réintégrer le monde du travail, au-delà de la nécessité économique, peut cependant être perçu comme un vecteur de lien social, de valorisation des compétences. C'est dans cet esprit qu'ont par exemple été créés les ateliers de remobilisation par l'activité par la SDAT pour les « plus éloignés » afin de proposer une pédagogie

¹⁰ Les professionnels identifient à ce propos la période des vendanges comme une expérience de mise en emploi qui répond bien tant aux aspirations qu'aux capacités des personnes en AHI : possibilité de cumul avec le RSA, aller vers permettant de lever les freins liés à la mobilité, période d'emploi courte et sans engagement, conditions de recrutement plus souples... « Les vendanges fonctionnent bien chaque année y compris pour des personnes très éloignées. Parce qu'il est possible de cumuler avec le RSA, parce qu'un groupement de vignerons met en place une navette vient chercher les publics, parce que ça ne dure que deux semaines... Et c'est le seul moment où les critères de recrutement sont un peu plus souples... » (Accueil de jour et CHRS)

adaptée et positive, centrée sur la mise en activité mais non rémunérée, visant le lien social et l'aller vers, y compris en milieu rural : « *ça marche parce qu'il n'y aucune notion de rentabilité* ».

Plus largement, les acteurs de l'AHI comme de l'IAE expriment un engouement certain pour des dispositifs spécifiques et jugés mieux adaptés à une grande partie du public AHI : les AAVA, le dispositif Tapaj (présent sur les trois départements à Dijon, Chalon-sur-Saône et Lons-le-Saulnier) ainsi que les dispositifs Premières Heures en chantier et Convergence qui devraient se déployer dans le cadre du Pacte national des solidarités.

Les programmes Convergences et Premières heures en chantier : des démarches évaluées positivement qui permettent aux plus fragiles d'accéder à l'emploi

Extraits des rapports d'évaluation Pluricité et Itinere Conseil, 2022

Le programme Convergences est né du constat que les moyens d'accompagnement « classiques » des chantiers d'insertion sont insuffisants pour stabiliser de façon durable les personnes en situation de grande exclusion. Il apporte des moyens supplémentaires permettant de renforcer l'accompagnement proposé par les chantiers d'insertion. Ainsi, Convergence permet à des chantiers d'insertion de faire évoluer leur recrutement afin d'accueillir des personnes cumulant un nombre important de difficultés, qui restent habituellement aux portes de l'insertion par l'activité économique (personnes issues du programme Premières Heures, autres dispositifs de veille sociale, etc.). Le Programme repose sur un accompagnement global pour lever les freins à l'emploi (santé, logement, accès aux droits...) en travaillant le lien avec tous les référents sociaux du salarié. Des chargés de partenariat sont recrutés sur chaque territoire pour créer des liens avec les différents partenaires (santé, logement, emploi...) et mutualisés entre les SIAE. L'accès à l'emploi des salariés Convergence dépend principalement de la durée des parcours et de la mobilisation de la palette d'outils Convergence. L'accompagnement global proposé par Convergence, lorsqu'il est mobilisé, augmente considérablement les chances de sorties positives des salariés en insertion et d'amélioration durable de leur situation.

Le programme Premières Heures est un dispositif de remobilisation par l'emploi des publics en situation de grande précarité, principalement à la rue, s'adossant sur les Chantiers d'Insertion. Le programme permet une reprise très progressive de l'emploi, avec des contrats de CDDI commençant à 4h par semaine. Il repose sur les principes suivants : un recrutement sans sélection ni prérequis ; une activité support sans enjeu de productivité ; une promesse de l'emploi a minima en CDDI et de l'hébergement ; un temps de travail hebdomadaire de 4h à 20h dans un parcours qui n'excède pas 12 mois.

Le déploiement du Programme PHC conjointement au programme Convergence se révèle être un choix pertinent : le programme Convergence poursuit l'accompagnement initié et consolide les fondations du parcours d'insertion.

RECOMMANDATIONS

SYNTHESE DES PRINCIPAUX FREINS A L'ACCES DES PUBLICS AHI A L'IAE

Des freins structurels et organisationnels	<ul style="list-style-type: none">• Des organisations associatives encore trop fortement cloisonnées avec peu d'instances d'échanges entre pôles / directions• Un modèle économique de l'IAE fortement contraint et soumis à des enjeux de productivité et de résultat, limitant la « prise de risque »• Des freins liés aux modes de financement et aux frontières administratives (qui vont à l'encontre d'une logique de bassin d'emploi)• Une plateforme de l'inclusion et un fonctionnement du PASS IAE encore méconnus et peu utilisés
Des freins liés aux cultures et pratiques professionnelles	<ul style="list-style-type: none">• Une faible acculturation des professionnels des secteurs AHI / IAE• Une dimension emploi encore très secondaire dans les accompagnements au sein du secteur AHI bien qu'elle soit prévue dans le référentiel de prestations• Une méconnaissance par les travailleurs sociaux du monde l'insertion et de l'emploi voire représentation à l'égard de l'IAE : quel public visé avec quels critères ? Quel type d'accompagnement ?• Un manque d'échanges autour des situations avec une tendance des professionnels à se « défausser » lors du passage de relais plutôt que de travailler en co-accompagnement• Des encadrants techniques peu formés à l'accompagnement de ces publics plus éloignés (?) notamment sur les questions de santé mentale et d'addiction
Des freins liés aux situations et parcours des personnes (?)	<ul style="list-style-type: none">• Un cumul de problématiques qui freine l'entrée en parcours d'insertion : addictions, situation administrative, mobilité, maîtrise de la langue, etc.• Un rapport à l'emploi (salarié) plus ou moins empreint de méfiance et d'inquiétudes en fonction des parcours antérieurs (engagement, respect d'un cadre et d'une hiérarchie, intégration d'un collectif, risque d'être rattrapé par des dettes...)

RECOMMANDATIONS ET PROPOSITIONS D' ACTIONS

Les recommandations qui suivent sont issues du travail d'étude réalisé auprès des trois associations. Elles ont été soumises, pour échange et validation, auprès d'un groupe de travail qui a réuni des professionnels des deux secteurs AHI et IAE.

Favoriser l'acculturation des secteurs AHI et IAE

- ✓ Promouvoir les immersions (et programme de type « vis ma vie ») pour déconstruire les représentations, améliorer l'image de l'IAE auprès des TS... et l'image des publics AHI auprès de l'IAE...
- ✓ Améliorer l'information et la sensibilisation des professionnels de l'AHI sur l'ensemble du secteur de l'IAE et les dispositifs spécifiques – depuis leur formation initiale puis en continu
- ✓ Animer un réseau d'échange et d'interconnaissance, en interne – cf. *Coordinatrice emploi de l'association Le Pont* – et/ou à l'échelle d'un territoire

Faire évoluer les postures et les pratiques professionnelles

- ✓ Promouvoir des formations croisées (AHI / IAE) en y associant les personnes accompagnées → vers un changement de regard visant à appréhender l'IAE et l'emploi comme un moyen d'accompagnement plutôt que comme une finalité ?
 - ✓ Identifier des thématiques communes aux professionnels : réduction des risques, premiers secours en santé mentale, etc.
 - ✓ Sensibiliser aux méthodes alternatives favorisant l'emploi d'abord : IPS, médiation active...
- ✓ Promouvoir des méthodes de type co-référence ou référence de parcours favorisant les co-accompagnements (croisement des regards TS / CIP / encadrants en associant les personnes aux décisions les concernant)
 - ✓ *La coréférence est un moyen efficace de faciliter le travail commun. Cependant, les acteurs présents mettent en avant plusieurs points de vigilance s'agissant de la co-référence : le temps nécessaire pour la mettre en œuvre et le risque d'illisibilité pour les personnes accompagnées.*
- ✓ Développer l'aller vers les publics en AHI
 - ✓ Organiser des informations voire des séances de job dating inversé directement dans les structures AHI
 - ✓ Lever les freins (financiers, liés à la mobilité...)

Mieux outiller et faciliter les orientations et l'intégration des publics AHI en IAE

- ✓ Former les travailleurs sociaux du secteur AHI (et/ou dédier certains d'entre eux) à l'évaluation socioprofessionnelle et à l'utilisation du PASS IAE
 - ✓ A minima, diffuser largement le Guide la prescription en IAE édité par la FAS
- ✓ Encourager les SIAE à clarifier leur « projet social » ainsi que les conditions et critères de recrutement puis d'accompagnement des salariés en insertion → élaborer une charte propre à chaque SIAE et diffusée auprès des prescripteurs potentiels
- ✓ Associer plus fortement les SIAO : la création de postes de « référent emploi » prévue dans le cadre du plan LDA 2 est une opportunité à saisir pour améliorer en amont le travail d'évaluation socioprofessionnelle et favoriser ensuite les orientations
- ✓ Adapter l'IAE (formation des équipes, taux d'encadrement, développement de nouveaux métiers / activités support) et développer l'éventail des dispositifs alternatifs (Tapaj, Convergences, DPH, etc.) adaptés à la diversité des situations accompagnées dans le cadre de l'AHI

CONTACT

Juliette BARONNET

FORS-Recherche sociale

01 48 24 79 00

Juliette.baronnet@fors-rs.com

Florence BRUNET

FORS-Recherche sociale

01 48 24 79 00

Florence.brunet@fors-rs.com

Adèle PERRIN-WOLANSKI

FORS-Recherche sociale

01 48 24 79 00

Adele.perrin-wolanski@fors-rs.com

FORS-Recherche sociale est un bureau d'étude et de conseil créé en 1965, au statut associatif. Au moyen d'enquêtes de terrain, d'analyses de données et d'animations de concertation, FORS-Recherche sociale vise à éclairer les phénomènes sociaux et les traduire en enjeux pour accompagner l'élaboration des politiques publiques et orienter la prise de décision.

À PROPOS DE LA FÉDÉRATION DES ACTEURS DE LA SOLIDARITÉ

La Fédération des acteurs de la solidarité (FAS) est un réseau de plus de 900 associations et structures qui accueillent et accompagnent les personnes en situation de précarité. Elle est composée d'une fédération nationale et de 13 fédérations régionales sur l'ensemble du territoire. La Fédération lutte contre les exclusions, promeut l'accompagnement social global et favorise les échanges entre tous les acteurs du secteur social.

La FAS représente 2 800 établissements et services dans les secteurs de l'insertion par l'activité économique, de la veille sociale, de l'hébergement, du logement adapté, du médico-social ou encore dans l'accueil des demandeurs d'asile et des réfugiés.

La Fédération soutient ses adhérents, les forme et les conseille. Elle agit également auprès des pouvoirs publics pour promouvoir une société plus juste et plus solidaire. Elle participe enfin à des projets d'innovation sociale dont plusieurs sont soutenus par l'Etat, tels que les programmes SEVE Emploi et Respirations.

En partenariat avec

FORS RECHERCHE
SOCIALE

Fédération des acteurs de la solidarité

76 rue du Faubourg Saint Denis
75010 Paris

www.federationsolidarite.org