

Plan d'accompagnement **Favoriser le déploiement de l'accompagnement vers l'emploi dans les structures AHI**



Introduction	3
Contexte.....	3
Cadre et objectifs du plan d'accompagnement.....	6
Méthodologie du plan d'accompagnement.....	7
1. La place de l'emploi et de l'insertion socio-professionnelle dans l'accompagnement social global.....	10
L'accompagnement « emploi » comme dimension de l'accompagnement social global dans l'AHI.....	12
De la notion d'emploi à celle d'insertion socio-professionnelle	16
2. Les pratiques d'accompagnement vers l'emploi et l'insertion socio-professionnelle.....	19
D'une approche par la levée des freins vers une approche par les compétences.....	20
Les outils au service de l'insertion socio-professionnelle.....	28
3. La place de l'emploi dans l'organisation interne de la structure.....	44
Des modalités d'organisation qui découlent de projet de structure.....	45
Apports et enjeux d'articulation/coordination des ressources emploi en interne	46
Un enjeu de formation et d'échanges de pratiques.....	47
4. Les partenariats et l'écosystème.....	50
Les principaux partenaires.....	52
Les enjeux du décloisonnement.....	56
5. Synthèse et préconisations	57
Préconisations pour développer l'accompagnement vers et dans l'emploi dans les structures AHI	58
6. Annexes.....	61

Contexte

Le présent plan d'accompagnement s'inscrit dans un contexte de réforme de l'accompagnement social global, favorisé par l'émergence de la philosophie du Logement d'abord en France. Cette philosophie peut se retrouver dans les politiques d'insertion et d'Emploi qui prônent une approche dite de « l'Emploi d'abord ».

L'essor du Logement d'abord et l'évolution des politiques d'insertion et d'emploi tendent à réaffirmer la place de l'accompagnement social global comme axe principal au service de l'insertion durable des personnes.

DU LOGEMENT D'ABORD....

Le Logement d'abord est inspiré du modèle de l'« Housing First » développé par le Dr. Sam Tsemberis, au sein de l'association Pathways to Housing à New York, au début des années 1990. Ce modèle prônant l'orientation rapide des ménages vers le logement durable comme premier palier nécessaire à la réinsertion, corrélé à un accompagnement adapté, modulable et pluridisciplinaire s'est largement diffusé, notamment en Europe et au Canada. L'évaluation de la bonne adaptation du niveau d'accompagnement est donc essentielle (type d'accompagnement, intensité, etc.). Ce changement de paradigme a généré une évolution des pratiques d'accompagnement, au service d'une approche globale de la personne.

En France, au début des années 2000, les limites d'une approche « par paliers » ou « en escalier » apparaissent, et les principes du Logement d'abord se diffusent dans le secteur associatif, dans les pratiques d'accompagnement et dans les instances décisionnelles.

L'accompagnement dans le cadre du Logement d'abord s'appuie sur les choix de la personne, sur ses compétences, il prend en compte son environnement et ses difficultés (financières, sociales, sanitaires, économiques, culturelles, santé physique, accès à l'emploi, activité économique, etc.). Les besoins de la personne sont décloisonnés, c'est en cela que l'on parle d'accompagnement social global. En effet, la personne est la plus à même de savoir ce qui est bon pour elle, d'évaluer ses difficultés et ses besoins d'accompagnement. L'accompagnement vers et dans le logement doit permettre d'accompagner la personne à se réapproprier son pouvoir d'agir.

Pour plus d'information sur le Logement d'abord, la Fédération vous propose de [consulter sa note d'éclairage](#).

... À L'ÉMERGENCE DE L'EMPLOI D'ABORD

La nécessité de partir de la personne, de ses choix, de là où elle en est dans son parcours, est de plus en plus prégnante dans l'ensemble des politiques sociales et dans les pratiques d'accompagnement, avec l'émergence récente de la notion d'Emploi d'abord, en « miroir » du Logement d'abord.

Le programme COACH emploi, initié dès 2019, propose d'expérimenter l'application de la logique « emploi et logement d'abord » auprès des publics en hébergement. 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.

Logement d'abord

Tout le monde peut / doit pouvoir accéder à un logement adapté à sa situation et à ses envies et, s'il le souhaite et le nécessite, être accompagné dans ce cadre.

Emploi d'abord

Tout le monde peut / doit pouvoir accéder à un emploi / une activité économique adapté à sa situation et à ses envies et, s'il le souhaite et le nécessite, être accompagné dans ce cadre.

Dans le champ de l'insertion des demandeurs d'emploi, la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté 2017-2022 a permis le déploiement de cinq expérimentations de lutte contre le chômage de longue durée : TAPAJ France, Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée, Convergence, Premières heures en Chantier (PHC), SEVE Emploi. Ces programmes, pensés et développés sur le terrain, ont permis de faire évoluer les pratiques et d'élargir le panel de solutions pouvant être proposées aux personnes, en les plaçant au centre de leur parcours.

Concernant spécifiquement TAPAJ et PHC, l'accès à l'emploi n'est pas nécessairement l'objectif à atteindre à l'issue du parcours, cependant l'activité salariée constitue un levier de remobilisation sociale globale.

Dans le secteur spécifique de l'insertion par l'activité économique, la réforme de la prescription, cadrée par la loi du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée », favorise un renforcement de l'accompagnement social global et un accès à l'emploi des personnes en situation de précarité en élargissant la capacité à prescrire les parcours IAE aux acteurs du champ social (notamment les structures du secteur AHI : CHR, CHU, accueils de jour, etc). Elle s'inscrit dans le cadre du Pacte d'Ambition pour l'IAE, autre mesure de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté 2017-2022, qui a accompagné la croissance du secteur.

Cette réforme de la prescription répond à un double enjeu : du côté des SIAE, aller chercher les publics les plus éloignés du marché du travail et fluidifier les recrutements dans un contexte de croissance, et du côté des prescripteurs développer l'accompagnement vers l'emploi et l'orientation vers l'IAE des publics accompagnés.

Pour mobiliser ces nouveaux prescripteurs, le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, les réseaux de prescripteurs habilités, les associations et réseaux de l'IAE, les services déconcentrés du ministère, Pôle emploi et le GIP Plateforme de l'inclusion ont réalisé un guide pratique de la prescription de parcours d'insertion par l'activité économique.

Ce guide, à destination des orienteurs et des prescripteurs de l'IAE, présente les principes fondamentaux de l'IAE, la démarche à suivre pour prescrire un parcours IAE ainsi que le fonctionnement des services de la Plateforme de l'inclusion ; il contient également une boîte à outils.

[Télécharger le guide](#)

Le développement de l'IAE, et le déploiement de ces expérimentations, traduit une volonté politique de faire évoluer les pratiques professionnelles vers cette logique d'Emploi d'abord, tout en favorisant une approche globale de remobilisation par le travail. La diversité et la complémentarité de ces modèles témoigne de la nécessaire adaptation des dispositifs aux besoins des personnes. C'est un élément central, qui ressort dans leurs ambitions et qui est confirmé dans leurs évaluations.

TAPAJ et PHC, en s'appuyant sur les associations intermédiaires et les chantiers d'insertion pour activer des temps salariés de remobilisation, démontrent la capacité d'innovation et d'adaptation des SIAE dans l'accompagnement global des personnes en situation de grande exclusion. Convergence confirme la pertinence des chantiers d'insertion dans l'accueil de ces publics, avec le renforcement d'un accompagnement à l'emploi, au logement et à la santé. Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée, en proposant des emplois en CDI à temps choisi, compte parmi les salarié.e.s en Entreprise à But d'Emploi (EBE) 25% de personnes en situation de handicap, qui n'avaient d'autres solutions d'emploi adapté. SEVE emploi repose entre autres piliers sur le fait qu'« on change les organisations et non les personnes », et porte cette adaptation auprès des entreprises partenaires pour sécuriser les sorties en emploi. COACH emploi fait évoluer les pratiques professionnelles au sein même des CHRS, faisant de l'emploi une opportunité supplémentaire d'accompagnement et de pouvoir d'agir des personnes.

Autant de « bonnes pratiques » qu'il s'agit de soutenir et de déployer, et qui nourrissent les évolutions en cours dans les structures et les territoires. Car si la volonté politique est bien présente et incarnée dans ces innovations qui l'ont elles-mêmes alimentée, l'évolution des pratiques professionnelles et des coopérations territoriales ne se décrète pas. Elle doit être accompagnée, dans une approche structurelle et partenariale, et dans une temporalité adaptée.

Il s'agit d'un enjeu majeur pour poursuivre dans le sens de ces récentes évolutions. Le contexte actuel de réforme du service public de l'emploi, avec la mise en œuvre de France Travail, et l'ambition d'atteindre le plein emploi, représentent une opportunité mais également un risque pour maintenir une dynamique d'accompagnement adapté aux demandeurs d'emploi, et en particulier aux personnes en situation de grande exclusion.

Une opportunité au regard de l'objectif partagé de mieux articuler l'ensemble des acteurs et des solutions au service des demandeurs d'emploi, et le principe d'une gouvernance et d'un pilotage territorialisés, au plus près des besoins des personnes.

Pour autant, une meilleure articulation entre les acteurs de l'emploi et de l'accompagnement global ne doit pas être guidée par une logique d'injonction à travailler, renvoyant à une responsabilité individuelle décorrélée de son écosystème social, mais bien par une logique d'accompagnement global en accord avec le pouvoir d'agir des personnes. S'ajoute à ce contexte politique un contexte de crise du travail social, qui s'amplifie avec une augmentation de la pauvreté et de la précarité. Les professionnel·le·s du champ social et de l'insertion par l'activité économique subissent des conditions de travail dégradées qui remettent en question le sens même de leur travail. Même si la question du manque de moyens peut être en partie atténuée par une meilleure organisation structurelle, le manque de reconnaissance et l'épuisement des professionnel·le·s impactent leurs marges de manœuvre dans la réalisation de leur métier.

En complément, afin de favoriser l'emploi des personnes accompagnées dans le secteur AHI, il est nécessaire de développer un véritable décloisonnement des politiques publiques visant à reconnaître et prendre en compte la responsabilité sociétale des obstacles à l'emploi et l'hétérogénéité des situations rencontrées par les personnes concernées.

Sur le terrain, on constate un réel enjeu de développement de l'accompagnement vers l'emploi dans les structures relevant du secteur « Accueil, hébergement, insertion », dit « AHI ». Le rôle des structures AHI, en matière d'insertion professionnelle, a notamment été renforcé grâce à l'élargissement de leurs compétences en tant que prescriptrices de parcours IAE. C'est pourquoi la FAS s'est engagée, dans le cadre de sa convention avec la Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL), à mener un plan d'accompagnement intitulé « Favoriser le déploiement de l'accompagnement vers l'emploi dans les structures AHI ».

L'ensemble des constats observés sont capitalisés dans le présent livrable qui fait état des réflexions, des outils et des retours d'expériences identifiés durant la conduite du plan d'accompagnement. À l'instar de la philosophie du Logement d'abord défendue par la Fédération des acteurs de la solidarité, le présent livrable part de la personne accompagnée, de ses besoins et de ses envies. Ensuite, l'objectif sera d'identifier les pratiques d'accompagnement social global à l'œuvre ainsi que les modalités organisationnelles des structures visant à favoriser l'accès à l'emploi des personnes accompagnées. Enfin, nous changerons de perspective afin d'identifier l'écosystème dans lequel évoluent toutes les parties prenantes.

Cadre et objectifs du plan d'accompagnement

Ce plan d'accompagnement a pour objectif de contribuer au développement de l'accompagnement vers l'emploi dans les dispositifs du secteur AHI afin de favoriser les possibilités d'accès au logement et d'insertion socioprofessionnelle des personnes sans abri, en lien avec les politiques du Logement d'abord et du Plein emploi. Il s'agit également d'avancer sur le décloisonnement des secteurs AHI, IAE et emploi afin de favoriser une approche globale des personnes accompagnées.

Il permet ainsi d'identifier les pratiques d'accompagnement à l'emploi déjà à l'œuvre, les conditions nécessaires à réunir pour cet accompagnement ainsi que les freins et les leviers potentiels.

Il s'agit à la fois :

- D'apporter un appui renforcé, individuel et collectif auprès d'un panel d'adhérents d'une même région sur un sujet identifié
- De capitaliser les connaissances et d'essaimer les bonnes pratiques auprès du réseau
- De produire des enseignements et des préconisations pour l'ensemble du réseau et les politiques publiques.

Ce plan d'accompagnement s'inscrit en adéquation avec l'ensemble des axes du **projet fédéral 2022-2027** de la Fédération des acteurs de la solidarité.

Ce travail a été mené en collaboration avec la Fédération des acteurs de la solidarité Occitanie, qui travaille depuis plusieurs années sur les liens entre Emploi et Hébergement/Logement pour outiller son réseau d'adhérents, valoriser les bonnes pratiques identifiées sur le terrain et favoriser l'interconnaissance entre ces deux secteurs.

ACTIONS MISES EN PLACE PAR LA FAS OCCITANIE SUR L'AXE EMPLOI - HÉBERGEMENT / LOGEMENT

- Engagement dans le programme SEVE Emploi depuis son lancement ;
- Organisation de rencontres dans les départements entre acteurs de l'AHI et de l'IAE ;
- Mise en œuvre d'une formation « Accompagnement à l'emploi en structure AHI »
- Ouverture de groupe d'échanges de pratiques (GEP) « CIP » à des professionnel-le-s de l'AHI qui mènent un travail spécifique d'accompagnement à l'insertion professionnelle ;
- Partenariat avec l'association Convergence : déploiement sur déjà 3 territoires (Haute-Garonne / Tarn / Lozère) du programme Premières Heures en Chantier ;
- Organisation de rencontre avec les acteurs du territoire toulousain (AHI, IAE, Mission Locale, EPIDE, E2C) autour de l'accompagnement vers l'emploi des jeunes précaires.

Méthodologie du plan d'accompagnement

Le plan d'accompagnement 2023 a été mené avec cinq structures AHI adhérente à la FAS, en réponse à un appel à manifestation d'intérêt publié par la FAS régionale :

- Arpade ;
- France Horizon ;
- Adejo - SOS Solidarités ;
- La Clède ;
- Le Mas de Carles.

ARPADE	FRANCE HORIZON	LA CLEDE	ADEJO SOS Solidarités	MAS DE CARLES
<p>Service : Hébergements diffus : CHRS (insertion et urgence), HU</p> <p>Equipe : 1 cheffe de service ; 4 TS sur le CHRS insertion ; 1,25 TS sur le CHRS urgence et 7,75 TS sur l'HU + un psychologue</p> <p>Territoire : Toulouse (Haute-Garonne)</p> <p>Type d'hébergement : semi-collectifs et appartements individuels</p> <p>Nombre de places : 33 places CHRS insertion, 14 places CHRS urgence, 85 places HU</p> <p>Publics accueillis : Personnes isolées, adultes isolés avec enfants., dont personne avec problématiques de soin (santé mentale, psychiatrie / addictions).</p> <p>L'association ARPADE, créée en 1973, gère différents dispositifs articulés Prévention-Soins-Hébergement-Insertion qui se structure autour de 2 pôles : un pôle Prévention et Soins spécialisés en addictologie et un pôle Action d'Insertion et lutte contre les exclusions qui regroupe le service d'accueil et d'accompagnement et des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi (PLIE, Chantier d'insertion, Premières Heures en Chantier).</p>	<p>Service : Service d'insertion par le logement et l'emploi (SDILE)</p> <p>Equipe : Cheffe de service, 2 TS et 0,5 chargé d'insertion</p> <p>Territoire : Toulouse (Haute-Garonne)</p> <p>Type d'hébergement : Logements en diffus</p> <p>Nombre de places : 47 ménages accompagnés</p> <p>Publics accueillis : Personnes sorties de bidonvilles - ressortissants européens</p> <p>L'association France Horizon est une association nationale, créée en 1940 sous l'appellation de Comité d'Entraide aux Français Rapatriés (CEFR). Elle a peu à peu élargi ses compétences pour répondre aux besoins des publics de plus en plus diversifiés (petite enfance, personnes âgées, AHI, asile...). La question de l'insertion professionnelle est au cœur de son projet associatif 2023-2027.</p> <p>Le SDILE, déployé en Haute-Garonne, a été mis en place, en partenariat avec la mairie de Toulouse. Il intervient dans le cadre de la politique de gestion des squats et des campements avec la préfecture.</p>	<p>Service : Service Hébergement + Pôle asile et intégration des réfugiés</p> <p>Equipe : Directeur adjoint, chefs de service, travailleur-euse-s sociaux-ales</p> <p>Territoire : Alès (Gard)</p> <p>Type d'hébergement : Appartement en diffus</p> <p>Nombre de places : 110 places CHRS (urgence et insertion), et 32 places CPH</p> <p>Publics accueillis : CHRS tout public, dont places dédiées FVV. Bénéficiaire de la protection internationale sur le CPH</p> <p>L'association la Clède, créée en 1979, a pour mission l'accueil, l'accompagnement, l'insertion sociale et professionnelle de personnes en danger ou en situation d'exclusion sociale. Elle est articulée autour de 6 activités (premier accueil, hébergement, logement, santé, emploi, vie sociale) et gère 8 établissements. Elle porte un chantier d'insertion, inscrit dans la démarche SEVE emploi depuis 2017.</p>	<p>Service : Hébergement d'urgence, IML</p> <p>Equipe : Cheffe de service, 4 TS sur l'HU et 1 CESF en apprentissage ; 2 TS sur l'IML</p> <p>Territoire : Nîmes (Gard)</p> <p>Type d'hébergement : Appartements individuels ou partagés en diffus</p> <p>Nombre de places : 97 places d'HU et 84 places en IML</p> <p>Publics accueillis : Personnes isolées et familles, en grande précarité sur l'HU</p> <p>ADEJO appartient au Groupe national SOS Solidarités. Implanté sur Nîmes, il est structuré autour de 6 services : Accueil de jour, abri de nuit, SAO, HU, IML (dont IML Ukraine)</p> <p>Jusqu'à fin juin 2023, il disposait en interne d'un conseiller numérique, présent sur l'accueil de jour et mobilisable pour les différents dispositifs</p>	<p>Service : Lieu à vivre</p> <p>Equipe : Directeur, 3 intervenants sociaux (2 CESF et une coordinatrice santé)</p> <p>Territoire : Villeneuve-Lès-Avignon (Gard)</p> <p>Type d'hébergement : Logements individuels sur un même terrain</p> <p>Nombre de places : 30 places</p> <p>Publics accueillis : Accueil inconditionnel de personnes isolées, très désocialisées.</p> <p>L'association Mas de Carles, créée le 26 mars 1981 et située à Villeneuve-lès-Avignon (Gard) assure une activité hébergement social pour adultes et familles en difficultés. Elle est composée d'un lieu à vivre disposant de l'agrément OACAS (organisme d'accueil communautaire et d'activités solidaires), d'une pension de famille accueillant 13 résidents et d'un chantier d'insertion composé de 12 salariés travaillant autour des activités de ferme biologique auxquels participent également les habitants du lieu à vivre.</p>

introduction

La méthodologie du plan d'accompagnement s'est déroulée en 3 temps, déclinés ci-dessous :

Réalisation des diagnostics internes aux 5 structures	<p>Au sein de chacune des structures :</p> <ul style="list-style-type: none">• Recueil et analyse des documents cadres (projet associatif, projet d'établissement/service, rapports d'activité...)• Réalisation d'entretiens par groupe de pairs (équipe de direction/cadres ; intervenants sociaux ; personnes accueillies/accompagnées) (1 jour sur site / structure), axés sur :<ul style="list-style-type: none">- l'identification des pratiques d'accompagnement à l'emploi déjà à l'œuvre,- les conditions nécessaires à réunir pour cet accompagnement,- les freins et les leviers potentiels
Accompagnement collectif des structures mobilisées - Interconnaissance et approfondissement et travail sur des pistes d'action	<p>Organisation de 2 journées de rencontres régionales inter-structures :</p> <ul style="list-style-type: none">• Restitution des diagnostics individuels, identification de pistes d'actions communes et individuelles• Echanges de pratiques• Partage, analyse et travail collectif sur les enjeux spécifiques identifiés, notamment :<ul style="list-style-type: none">- Les pratiques d'accompagnement vers l'emploi (Emploi, de quoi parle-t-on ? Comment accompagne-t-on vers l'emploi?)- Les partenariats et le plaidoyer institutionnel. <p>Mobilisation de ressources externes (GAN, partenaires, experts)</p> <p>Entretiens avec des partenaires institutionnels de département concerné : DDETS et Pôle emploi, axés sur les partenariats locaux et la prise en compte de l'accompagnement dans les politiques locales</p>
Travail sur des plans d'action individuels	<p>Pour chaque structure :</p> <ul style="list-style-type: none">• Elaboration d'un plan d'action individuel afin :<ul style="list-style-type: none">- d'identifier les potentielles évolutions observables dans les pratiques d'accompagnement vers l'emploi initiée depuis le début de la démarche- de définir des objectifs pour favoriser le développement de cet axe d'accompagnement.



1.

La place de l'emploi et de l'insertion socio- professionnelle dans l'accompagnement social global

- L'accompagnement « emploi » comme dimension de l'accompagnement social global dans l'AHI
- De la notion d'emploi à celle d'insertion socio-professionnelle

➤ L'accompagnement « emploi » comme dimension de l'accompagnement social global dans l'AH1

L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL GLOBAL AU SERVICE DE BESOINS MULTIPLES ET DÉCLOISONNÉS

L'accompagnement social global des personnes en situation de difficultés sociales s'inscrit au cœur de l'identité, de l'activité et du savoir-faire des associations membres du réseau de la Fédération. Il correspond à la prise en compte de la personne, de sa situation sociale dans ses multiples dimensions et dans le traitement de multiples problématiques liées à l'exclusion : hébergement et logement, santé physique et psychique, insertion et emploi, accès aux droits, accès à la culture, lien social...

Les pratiques d'accompagnement social global s'inscrivent en adéquation avec le sens premier du travail social visant à appréhender la personne dans sa globalité, à développer sa citoyenneté et à l'accompagner vers l'autonomie (matérielle, relationnelle, culturelle, sociale). Il s'agit, à travers une dynamique de changement, de les rendre actrices de leur parcours, d'instaurer un espace de discussion visant à favoriser l'expression de leurs choix, de leur permettre de bénéficier du droit commun.

Cette approche se retrouve dans le cadre de référence du secteur AH1.

Pour ce faire, le diagnostic social est considéré comme l'outil central de l'accompagnement, permettant d'assurer une prise en compte globale de l'individu. Clé de voûte de l'accompagnement social global, il permet de connaître la personne, de collecter des informations précises sur sa situation, ses difficultés, ses capacités, ses choix, ses besoins, ses envies, son histoire, etc. et de construire, avec elle, un projet personnalisé.

LES PRATIQUES DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL GLOBAL DANS L'AH1 : CADRE DE RÉFÉRENCE ET ÉVOLUTIONS EN COURS

Le référentiel national des prestations : dernier référentiel avant la refonte de la tarification et de l'organisation des CHRS

Le référentiel national des prestations (RNP) constitue le cadre de référence du secteur « Accueil, Hébergement, Insertion » (AH1). Il est régi par quatre grandes missions qui sont : **alimenter, héberger, accueillir et orienter, et accompagner.** Dans l'axe « construire un parcours d'autonomie », il est précisé qu'il est nécessaire d'accompagner globalement les personnes en s'appuyant sur des possibilités d'accompagnements spécifiques (accompagnement vers l'emploi ; accompagnement vers et dans le logement). Pour ce faire, il est recommandé de mettre en lien la personne avec de multiples acteurs, dans et hors du dispositif AH1, afin de mettre en œuvre son projet de vie.

La place de l'emploi dans le référentiel national des prestations (RNP)

L'accompagnement vers l'emploi mis en œuvre dans les structures d'hébergement s'inscrit dans le cadre de la mission d'accompagnement vers l'autonomie tel que mentionné dans le référentiel national des prestations AH1.

Il se décline par les prestations suivantes :

- Traiter les difficultés matérielles, sociales et psychologique qui handicapent le retour au travail (ex. illettrisme, « français - langue étrangère », apprentissage du vocabulaire technique...)
- Orienter et accompagner, y compris physiquement, vers « France travail », 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.

Les changements induits par la réforme du financement et du pilotage des CHRS

Les travaux menés dans le cadre de cette réforme ont permis d'identifier un socle commun d'accompagnements attendus en CHRS, rassemblés en 4 familles. Ces 4 familles d'accompagnement s'inscrivent dans un seul et même objectif : l'accès le plus rapidement possible au logement.



La place de l'emploi dans la réforme de la tarification des CHRS

F2	Emploi et vie professionnelle
F2.A1	Accès à l'information relative à l'emploi et la formation professionnelle
F2.A2	Ouverture et renouvellement des droits relatifs à l'emploi
F2.A3	Accès à l'emploi
F2.A4	Vie professionnelle

Le tableau ci-dessus présente l'accompagnement vers l'emploi sous 4 dimensions, qui peuvent se décliner sous des modalités plurielles en fonction des projets d'établissement / de services, des publics accueillis, des modèles d'organisation, des ressources internes (humaines et techniques) et externes.

Les quatre grandes familles d'accompagnement, attendues dans le cadre de la réforme du financement et du pilotage des CHRS, ainsi que leur déclinaison notamment sur l'emploi, pourraient être déployées dans d'autres dispositifs d'hébergement et de logement adapté.

L'accompagnement vers l'emploi ou une activité économique, intégré au suivi social global des structures de l'AHJ, joue un rôle essentiel dans l'insertion sociale, au même titre que l'accès au logement. Le **programme « COACH Emploi »** développé par la DIHAL, illustre ce lien emploi / logement. Il s'agit d'une initiative visant à expérimenter l'application de la logique « **Emploi d'abord** » dans le cadre de l'accompagnement social des publics en hébergement.



FOCUS

Présentation du programme « COACH Emploi »

PRINCIPAUX OBJECTIFS

- 1. Accès direct à l'emploi et/ou au logement :** Proposer un accès rapide à un emploi ou à un logement pour les personnes hébergées, dès qu'elles en expriment le souhait.
- 2. Mise en avant des compétences des personnes :** Partir des capacités et des envies des individus plutôt que de leurs obstacles, afin de maximiser leurs chances de réussite.
- 3. Accompagnement adapté et continu :** Fournir un soutien personnalisé, modulé selon les besoins spécifiques des participants.

MÉTHODOLOGIE

- **Approche intégrée :** Allier les logiques du « **Logement d'abord** » et de l'« **Emploi d'abord** » pour répondre aux aspirations des personnes de manière globale.
- **Expérimentations locales :** Le programme est déployé dans plusieurs territoires pour adapter les pratiques d'accompagnement aux contextes et besoins locaux.
- **Collaboration intersectorielle :** Mobilisation des acteurs de l'hébergement, de l'emploi, et des structures d'insertion pour construire un écosystème favorable.

RÉSULTATS ATTENDUS

- Faciliter le maintien dans l'emploi et le logement des publics vulnérables.
- Promouvoir une dynamique d'insertion socio-professionnelle durable.

Le programme reflète une évolution des pratiques sociales vers une approche centrée sur les individus, avec pour ambition de réduire la précarité en combinant insertion économique et stabilité résidentielle.

L'emploi, au-delà du revenu qu'il génère et du statut social qu'il confère, constitue un levier de (re) mobilisation, de valorisation personnelle, d'estime de soi et de stabilisation, tout en favorisant la (re)valorisation des compétences. Lorsqu'une personne hébergée aspire à un logement pérenne, l'accès à un emploi, en raison des ressources qu'il procure, devient un facteur clé. Cependant, le type d'emploi, la nature du contrat et le niveau de revenus influencent directement cette transition, sans pour autant garantir systématiquement l'accès à un logement, compte tenu des contraintes liées au coût et à la disponibilité des logements sur le territoire.

Il est important de souligner que de nombreuses personnes hébergées dans le secteur AHI travaillent mais ne disposent pas de ressources suffisantes pour leur permettre d'accéder ou se maintenir dans un logement. Selon les chiffres de l'Insee, en 2022, environ 1,1 million de personnes sont considérées comme des travailleur·euse·s pauvres. Et malgré la baisse du chômage, ce chiffre ne diminue pas. Toujours selon l'Insee, un·e travailleur·euse pauvre vit avec un revenu mensuel moyen de 1 015 euros.

LE GUIDE DE LA PRESCRIPTION DES PARCOURS IAE COMME CADRE DE RÉFÉRENCE POUR ACCOMPAGNER VERS L'EMPLOI

Le « Guide pratique : la prescription de parcours d'insertion par l'activité économique » a été élaboré dans l'objectif de mobiliser les nouveaux prescripteurs de parcours IAE, partant du constat qu'ils ne se saisissaient que très faiblement de cette nouvelle opportunité d'accompagnement vers l'IAE. Fin 2022, les CHRS ne représentaient en effet que 2,4% de l'ensemble des candidatures émanant des prescripteurs habilités. Ce guide ainsi a été conçu comme un outil d'accompagnement à destination des professionnel·le·s prescripteurs. Sa partie centrale est axée sur la démarche de la prescription, dans une approche visant à partir des pratiques des professionnel·le·s visé.e.s, en intégrant la dimension emploi dans l'accompagnement social global.

Au-delà de la prescription en tant que telle, qui est un acte administratif permettant de valider l'éligibilité d'un candidat à un parcours IAE, le guide s'attache en premier lieu à la phase préliminaire à la prescription, pour permettre d'identifier les enjeux pour les professionnel·le·s, les personnes accompagnées et les SIAE.

Nous vous partageons page suivante un extrait du Guide.



FICHE PRATIQUE « Guide pratique : la prescription de parcours d'insertion par l'activité économique »

Quels sont les enjeux métier à être prescripteur ou orienteur ?

Vous pouvez vous demander :

- Quelle est la place dédiée à l'insertion professionnelle au sein de vos accompagnements ? Est-elle centrale, secondaire, non prioritaire, non abordée ? Comment aborder la question de l'emploi quand les problématiques sociales et de santé semblent « contre-indiquées » avec une reprise de travail ou lorsque les expériences professionnelles sont quasi inexistantes et/ou traumatisantes ?
- Pourquoi m'intéresser à cette nouvelle fonction de prescripteur habilité ? En quoi consiste-t-elle ? Combien de temps cela va-t-il me prendre ? Quels sont les avantages ?
- Et une fois que votre décision est prise, comment la formaliser et la matérialiser sur Les emplois de l'inclusion, mais aussi auprès des SIAE et des personnes accompagnées ? Y a-t-il besoin d'un outil de suivi, d'un référentiel à utiliser dans le cadre de mes entretiens ?

Quels sont les enjeux de la prescription pour les personnes accompagnées ?

- Un parcours d'insertion par l'activité économique permet une reprise d'activité progressive et adaptée : c'est une mise en situation de travail encadrée par un contrat de travail et des objectifs socioprofessionnels ; c'est une équipe de professionnel-le-s de l'insertion à l'écoute et compréhensive ; c'est une durée de travail hebdomadaire partielle qui permet de dégager du temps pour se consacrer à ses démarches de soins, d'accès au logement, de mobilité, d'alphabétisation, etc.
- Une reprise de lien social et la redéfinition d'un statut social : celui de salarié, ayant un intitulé de poste et des tâches précises à exécuter, au sein d'une équipe et d'une organisation de travail ;
- Une montée en compétences par l'acquisition ou la « ré-acquisition » de savoirs et de techniques liés au métier proposé et/ou envisagé ;
- Une remobilisation personnelle avec une confiance, une estime et une image de soi renforcées, avec une capacité de projection, d'autonomie et de pouvoir d'agir retrouvées ;

- Une adaptation pour certains publics très éloignés de l'emploi (qui ont connu ou connaissent un parcours de rue, qui rencontrent des problèmes d'addiction etc.).

Le candidat est-il prêt pour un parcours d'insertion par l'activité économique ? La SIAE est-elle prête à l'accueillir ?

Le dialogue entre le prescripteur habilité ou l'orienteur et la SIAE est incontournable, afin d'orienter au mieux le parcours de la personne et être au plus près des possibilités et attendus de chacun.

Le candidat est-il prêt pour un parcours d'insertion par l'activité économique et la SIAE est-elle prête à l'accueillir ?

Pour répondre à ces questions, la SIAE doit évaluer la capacité du candidat à se mobiliser pour son projet d'insertion. Pour ce faire, la structure prend en compte l'évaluation des problématiques recensées et les met en perspective avec les exigences liées au parcours en son sein, tant sur le support d'insertion que sur l'accompagnement socioprofessionnel. Elle se réfère donc à ses prérequis en termes d'adhésion à la démarche de parcours en insertion, mais aussi, à la constitution actuelle de l'équipe de salariés en parcours et de permanents et enfin, aux objectifs fixés dans sa convention avec l'État.

Certaines SIAE proposent d'ailleurs des programmes spécifiques pour les publics les plus éloignés de l'emploi. Il s'agit par exemple de Premières heures en chantier, Convergence et TAPAJ. Ces programmes permettent aux personnes accueillies de travailler sur des amplitudes horaires faibles et évolutives et de bénéficier d'un accompagnement renforcé grâce à l'intervention de plusieurs professionnel-le-s dédiés. Il est ensuite possible pour ces personnes d'intégrer un parcours IAE « classique ». Les SIAE concernées se sont portées volontaires pour intégrer ces projets qui démontrent qu'un préalable peut être possible et permet d'inscrire, par sa souplesse, le salarié dans une trajectoire adaptée.

Ces éléments peuvent être mobilisés pour interroger les pratiques à l'œuvre au sein de l'AHI et proposer des pistes de réflexions à mener en équipe.

➤ De la notion d'emploi à celle d'insertion socio-professionnelle

Il est important de souligner que dans le secteur AHI, selon le type de dispositif (CHRS, CHU, logement adapté, etc.), le profil des personnes accueillies et leurs caractéristiques peuvent varier au regard notamment de leur situation administrative et de la précarité sociale dans laquelle elles se trouvent.

Dans le secteur AHI, selon la situation des personnes accueillies et des difficultés qu'elles rencontrent (économiques, sociales, sanitaires, administratives, etc.) il convient de privilégier la notion d'insertion socio-professionnelle à la notion d'emploi. En effet, « l'emploi » renvoie à une vision normalisée, définissant l'exercice d'une profession dans le cadre d'une activité rémunérée par un salaire, un traitement (dans la fonction publique) ou des honoraires (pour les indépendants) et d'un nombre d'heure à effectuer. Celle-ci est régie par un contrat signé entre un employeur et un employé.

La notion « d'insertion socio-professionnelle » est quant à elle plus large et inconditionnelle. Elle traduit un processus et non une fin en soi (potentiellement excluante - par exemple pour les personnes à droits administratifs incomplets) et s'inscrit dans une démarche plus globale qui permet à l'individu de s'épanouir dans l'environnement dans lequel il évolue. Elle renvoie ainsi à un champ plus large de possibilités : bénévolat, travail sur l'estime de soi, apprentissage de la langue, mise en activité, etc.

Il apparaît également important de veiller à ne pas imposer systématiquement un accompagnement vers l'emploi, et ne pas s'inscrire dans une injonction à travailler. Les personnes ont le droit de ne pas vouloir ou de ne pas pouvoir travailler, d'autant plus si leur situation actuelle (physique, psychique, administrative, etc.) ne leur permet pas. L'approche par l'insertion socio-professionnelle permet justement de dépasser cette logique.

Réflexion autour de la notion d'insertion socio-professionnelle et d'accès à l'emploi

Groupe de travail du 17/07/2023 à Narbonne

EMPLOI <i>Vision normalisée : activité salariée, contrat de travail, ressources-salarié, nombre d'heures à effectuer, etc.</i>	INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE <i>Notion à privilégier</i>
<p>1. Tout le monde ne peut pas accéder à l'emploi (situation administrative, difficultés sociales ; sanitaires ; médicales ; linguistique etc.)</p> <p>2. Cadre réglementaire fixe : activité salariée encadrée par un contrat de travail.</p>	<p>1. Approche plus inconditionnelle (possible pour tous)</p> <p>2. Panel élargi de possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • bénévolat ; • apprentissage de la langue ; • mise en activité, etc.

Exemple

Par exemple, le Mas de Carles, lieu à vivre régi par le statut OACAS situé en Occitanie, où sont respectés les principes d'inconditionnalité et de continuité de l'accueil, héberge majoritairement des hommes isolés, souffrant généralement d'addictions, dont la moyenne d'âge dépasse les 45 ans. Ces difficultés sont présentées comme étant des freins à l'accès à l'emploi. Dans cette structure, l'accompagnement des résidents à l'emploi est variable, abordé et déployé au cas par cas. L'activité professionnalisante (participation aux tâches de la collectivité) est quant à elle au cœur du projet de l'établissement. Les travailleur·euse·s sociaux·ales s'adaptent aux différentes temporalités propres aux situations rencontrées afin de ne pas brusquer les personnes.

Exemple

L'association ARPADE constate qu'en hébergement d'urgence, la question de l'emploi est centrale pour les personnes, notamment en situation irrégulière, car elle constitue à leurs yeux « la solution à tout ». Une attention particulière est donc mise à ce niveau dans l'accompagnement individuel. L'objectif est d'identifier des leviers permettant aux personnes, dans l'attente de la régularisation de leur situation administrative, de développer des compétences dans des activités d'insertion socio-professionnelle (bénévolat, activités...).

Partir de la personne, de sa situation, de ses choix et besoins, constitue une étape nécessaire pour construire, avec elle, un projet adapté. Celui-ci peut se matérialiser par la mise en œuvre d'actions de remobilisation qui permettra de favoriser l'accès et le maintien en emploi. Cette préoccupation est partagée par l'ensemble des professionnel-le-s rencontré.es dans le cadre du plan d'accompagnement.

Cette approche élargie à l'insertion socio-professionnelle se décline ainsi dans des pratiques d'accompagnement évolutives et adaptées.



2.

Les pratiques d'accompagnement vers l'emploi et l'insertion socio- professionnelle

- ↗ D'une approche par la levée des freins vers une approche par les compétences
- ↗ Les outils au service de l'insertion socio-professionnelle

➔ D'une approche par la levée des freins vers une approche par les compétences

Historiquement, dans le secteur social et de l'insertion, l'emploi était travaillé lorsque l'ensemble des « freins » avaient été levés, lorsque l'on préjugait que la personne avait la « capacité » de travailler.

Cette approche repose sur une démarche linéaire basée sur une recherche des causes ou une interprétation psychologique des événements (les fameux « freins »), ainsi que sur un fonctionnement par strates successives (= étapes préalables à parcourir avant l'accès à...).

En résumé dans cette logique, pour accéder à un emploi, il importe dans un premier temps de lever les freins, de « socialiser » les personnes, puis de les amener à élaborer un projet professionnel. Il s'agit ensuite de les « outiller » par de la formation technique et enfin, quand elles sont « capables », de les aider à chercher un travail.

Ces pratiques d'accompagnement tendent à être questionnées : sur quels critères les professionnel·le·s de l'accompagnement se basent-ils pour évaluer l'éligibilité d'une personne à travailler ? Quels critères prédictifs permettraient d'évaluer la « capacité d'une personne » à travailler ? Dans quels cas considère-t-on qu'une personne est « trop éloignée de l'emploi » ?

L'approche « Emploi d'abord », comme la pratique de la médiation active développée par le programme SEVE emploi, ou encore de la méthode IPS adaptée au programme COACH emploi, propose de renverser cette logique linéaire. Elle introduit une approche qui s'appuie sur une logique « système » visant à mettre les personnes en situation professionnelle à tout moment et à en retirer des objectifs nouveaux. Elle vient donc bousculer les habitudes traditionnelles de fonctionnement.



FOCUS

Médiation active

La médiation active est une démarche qui vise à intervenir de manière pro-active vis-à-vis des employeurs et des personnes en recherche d'emploi pour favoriser l'émergence d'opportunités d'emploi. Elle peut être initiée avant même l'expression d'un besoin de recrutement d'un employeur ou d'un besoin d'emploi d'un·e demandeur·se d'emploi. L'activité de médiation cherche à :

- **multiplier les mises en lien** entre employeurs et personnes en recherche d'emploi du territoire, par :
 - des mises en situation (MES) de travail en entreprise (stages ou mises à disposition) ;
 - des mises en relation (MER) via des rencontres (job café, job dating, visite d'entreprise, prospection...).
- **accompagner** et exploiter ces mises en lien, pour :
 - révéler les atouts des personnes ;
 - préciser les besoins d'un poste ou qualifier une offre d'emploi ;
 - faire émerger des besoins réciproques d'emploi.
- **sécuriser** le lien créé, par :
 - la négociation de conditions favorables à une proposition d'embauche ;
 - le suivi à la prise de poste auprès de l'employeur et du·de la salarié·e recruté·e.

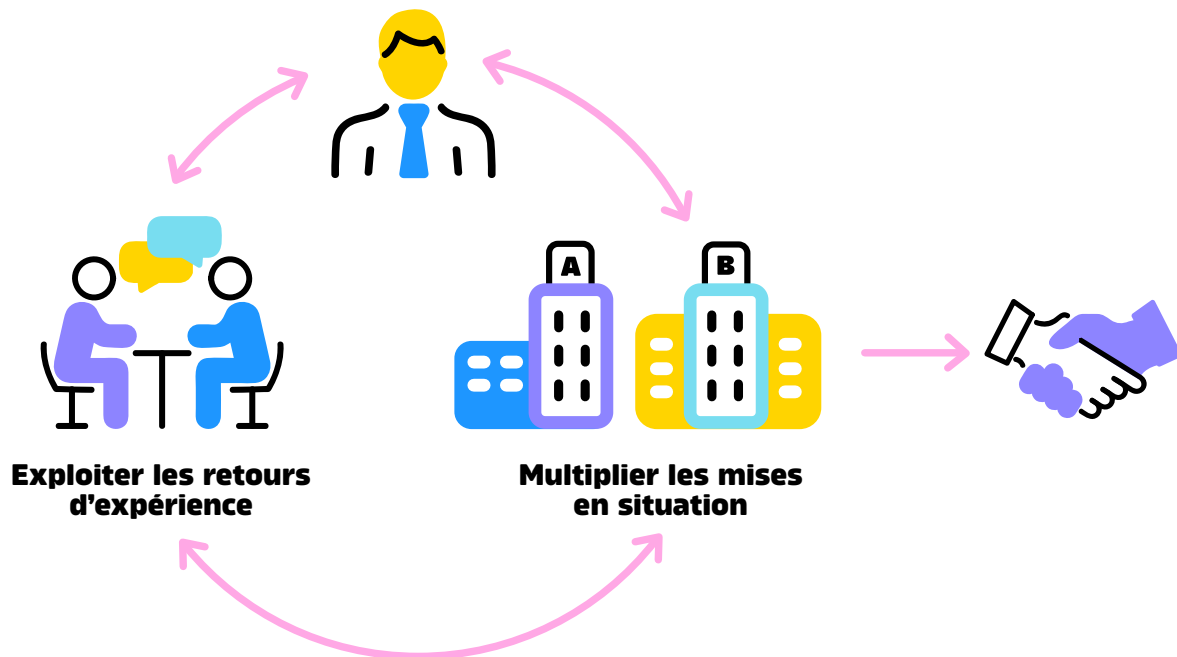
www.seve-emploi.com/la-mediation-active

Ce changement de philosophie nécessite en effet un changement de posture des travailleur·euse·s sociaux·ales. L'enjeu est de prendre comme porte d'entrée l'envie de la personne, sans préjuger d'un potentiel échec. Il convient de considérer que « tout le monde est employable » à la condition que l'on identifie l'activité (bénévolat, apprentissage de la langue, mise en activité, emploi etc.) la plus adaptée au projet, à la situation et aux besoins de la personne.

Dans ce sens, il ne s'agit pas d'opposer logique linéaire et logique système, mais d'évoluer à partir des apports de la deuxième.

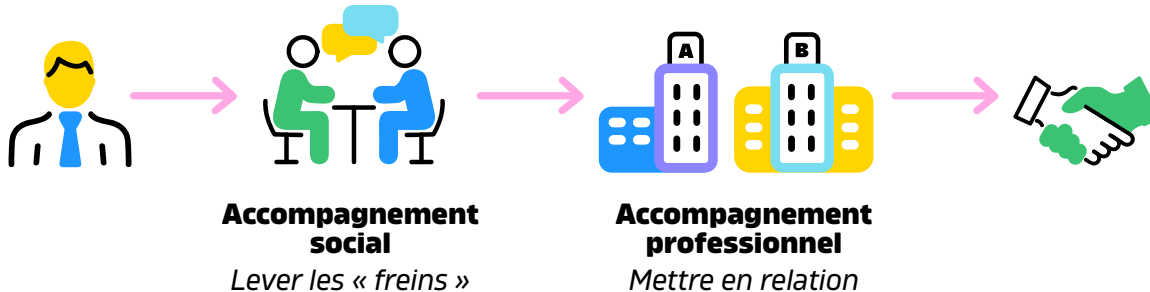
L'accompagnement par la médiation

MODÈLE ITÉRATIF



L'accompagnement socio-professionnel par phase

MODÈLE LINÉAIRE



Logiques plus linéaires	Evolution vers des logiques plus systémiques
Face à des problèmes, chercher les causes pour les résoudre	Face à des problèmes, mettre en lien avec l'environnement pour trouver les ressources pouvant les résoudre
Développer les savoirs par la formation préalable	Développer les savoirs par la mise en situation sur poste de travail (immersion et contrat)
Chercher ensuite à accéder à l'emploi	Chercher ensuite à former en cours d'emploi
Prédire les étapes à partir de niveaux intermédiaires à atteindre	Ajuster au fur et à mesure, objectifs et stratégies, à partir de l'objectif premier : l'Emploi

Sur le terrain on constate cependant une appropriation différenciée de ces nouvelles pratiques d'accompagnement, comme le confirment les travaux menés dans le cadre de notre plan d'accompagnement.

L'approche par la levée des freins, linéaire et « en escalier », perdue en effet dans bon nombre de structures et de pratiques professionnelles.

Les raisons sont plurielles, et renvoient à différents types de facteurs : formation initiale et continue des professionnel-le-s, priorisation d'autres thématiques dans l'accompagnement social faute de temps suffisant, représentation négative de l'emploi en termes de conditions de travail, obstacles / freins périphériques qui semblent insurmontables, appréhension de l'échec et de la rupture de parcours, prérequis des employeurs trop éloignés de la situation des personnes, traduction d'une vision sociétale stigmatisante de la précarité, etc.

Il est par ailleurs important de souligner que ce que l'on considère comme des « freins » à l'emploi relève généralement de conditions sociales indépendantes de la volonté personnelle des personnes accompagnées. C'est pourquoi, dans le cadre du plan d'accompagnement, nous avons choisi de privilégier les notions d'obstacles et de problématiques.

Ces deux approches questionnent également la notion d'« employabilité » des personnes. Ce sujet a notamment fait l'objet d'un échange avec les structures du plan d'accompagnement présenté ci-dessous.

Les notions d'« employabilité » et de « levée des freins » renvoient à une approche stigmatisante et font endosser une responsabilité aux personnes accompagnées. Force est de constater que l'utilisation de ces notions perdure dans les discours institutionnels et dans les pratiques d'accompagnement. Il y a ainsi des enjeux forts qui sont à identifier et à prendre en compte, pour tendre réellement vers une approche « Emploi d'abord ». Dans cette approche il ne s'agit pas de nier des difficultés d'ordre sociales auxquelles seraient confrontées les personnes, mais bien de les appréhender simultanément à la dynamique d'emploi ou d'insertion socio-professionnelle. L'accompagnement vers l'emploi et l'insertion socio-professionnelle peuvent nécessiter de travailler en parallèle d'autres problématiques afin de consolider et de sécuriser le projet de la personne (santé, logement, mobilité, mode de garde, addictions, codes sociaux, maîtrise du français, situation administrative, etc.). L'emploi peut par ailleurs favoriser la résolution de certaines problématiques.

L'APPRÉHENSION DES OBSTACLES À L'EMPLOI ET À L'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE

Dans le cadre du plan d'accompagnement nous avons identifié avec les professionnel-le-s une liste, non exhaustive, des principaux obstacles à l'emploi et à l'insertion socio-professionnelle auxquels sont confrontées les personnes, et discuté des outils mobilisables pour tenter d'y remédier.

Illustration

Échange autour de la notion d'employabilité

Le 17/07/2023 à Narbonne

Qu'est-ce que l'employabilité ?

Du point de vue de la personne accompagnée :

Porte d'entrée : l'envie. Lorsque l'envie est formulée, on essaie de travailler l'accessibilité.

L'employabilité est à associer à :

- la capacité à se projeter ;
- des capacités cognitives / physiques / compétences pour réaliser la tâche attendue ;
- la capacité à répondre aux attentes des entreprises (arriver sur le lieu du travail / respecter le cadre de l'emploi / assiduité...).

Du point de vue de l'employeur :

- L'employabilité pour l'employeur renvoie à des savoirs être et le respect des règles. Les savoirs faire, les compétences peuvent ensuite s'acquérir sur le terrain, par la pratique, la formation.

Du point de vue de l'écosystème / le droit du travail :

L'employabilité demande un travail d'apprentissage des codes du travail (ponctualité, respect du contrat, réalisation des tâches, etc.). L'employabilité n'est pas innée, elle peut se construire et se travailler.

Dans les structures AHI, l'accompagnement vers l'accès à l'emploi nécessite d'être en accord avec les attentes des entreprises. Il relève d'un engagement tripartite entre l'employeur, la personne et la structure qui l'accompagne.

L'apprentissage de la langue

La maîtrise de la langue française est une nécessité pour s'intégrer socialement, que l'on soit ou non en recherche d'emploi.

Dans un contexte de chômage structurel, les difficultés d'accès à l'emploi sont accrues pour les personnes immigrées qui ne maîtrisent pas la langue française, et qui se heurtent à des contraintes administratives particulières.

Le recours à une offre de formation linguistique adaptée est ainsi un enjeu essentiel pour avancer dans ses démarches.

Les associations constatent que l'accompagnement linguistique de base est insuffisant (l'alphabet par exemple n'est pas suffisamment travaillé). Elles observent un décalage entre la capacité des personnes à parler français et à lire le français, qui révèle un manque d'accompagnement dans la durée. Elles déplorent par ailleurs l'absence de financement de cours d'alphabétisation par France Travail. La majorité des cours sont donc donnés par des bénévoles associatifs, ce qui ne permet pas toujours aux personnes en apprentissage de faire valider leur niveau de langue et ne démontre pas une réelle politique publique d'insertion sur ce volet linguistique.

Les principaux leviers activés par les professionnel·le·s sont le recours aux plateformes linguistiques départementales. Il s'agit de dispositifs, soutenus par la DREETS, qui reçoivent les publics primo arrivants, voire les personnes en difficulté avec les savoirs de base, évaluent leurs besoins en termes de formation, construisent avec elles leur parcours d'apprentissage et les orientent vers les ressources du territoire adaptées.

Notons également que les Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuelles - Français Langue Étrangère (POEI FLE) constituent un dispositif innovant permettant à des personnes non francophones de se former simultanément à un métier ciblé et à la langue française. Cette approche intégrée favorise à la fois l'insertion professionnelle et l'inclusion sociale, tout en reposant sur un engagement de recrutement à l'issue de la formation. Elle se distingue ainsi d'une logique par étapes - lever les freins linguistiques puis rechercher un emploi - pour proposer un véritable tremplin vers l'emploi. En effet, l'accès

rapide au monde du travail devient lui-même un puissant vecteur d'apprentissage linguistique. Une expérimentation est d'ailleurs en cours en Haute-Garonne, spécifiquement à destination des publics résidant en bidonvilles, afin d'en mesurer tout le potentiel.

Les modes d'accueil du jeune enfant

Pour les professionnel·le·s rencontré·e·s, le manque de partenaires spécialisés dans les modes d'accueil du jeune d'enfant et le manque de places disponibles en crèches constitue un véritable obstacle pour l'accès à l'emploi des personnes accompagnées, et en particulier les femmes.

La Fédération des acteurs de la solidarité et UNICEF France ont porté une **contribution commune**, dans le cadre d'une concertation relative à la mise en place d'un service public de la petite enfance, lancée à la fin de l'année 2022. Celle-ci vise à affirmer que l'accueil des jeunes enfants en situation de précarité dans les modes d'accueil formels constitue un puissant levier de lutte contre la reproduction des inégalités et à identifier des pistes d'évolutions permettant de favoriser cet accueil.

L'offre de modes d'accueil formels destinés aux jeunes enfants est diversifiée, mais reste cependant peu adaptée aux familles en situation de précarité. Celles-ci recourent en effet peu à ces dispositifs pour des raisons économiques, mais également par une moindre connaissance des modes d'accueil existants et des possibles réticences d'ordre psychologiques et/ou culturelles.

Lorsqu'elles y ont recours, on constate certaines spécificités pour ces familles : un recours plus ponctuel qui est plus contraignant pour les établissements qu'un recours à temps plein, des besoins sur des horaires « atypiques » (notamment du fait du travail dans des secteurs imposant de tels horaires), un recours qui peut être facilité par des temps d'accueil davantage travaillés en lien avec la famille, des temps d'échanges qui peuvent remplir un rôle de soutien à la parentalité, etc. L'ensemble de ces facteurs met en évidence que ce type d'accueil relèvera d'une démarche volontaire et pro-active des établissements d'accueil du jeune enfant.

Afin de pallier cette difficulté, l'association Adejo a pour projet d'ouvrir une crèche à vocation d'insertion professionnelle (AVIP).



FOCUS

Les crèches à vocation d'insertion professionnelle (AVIP)

Les crèches AVIP répondent à un double objectif :

- réserver des places en crèches aux enfants de moins de 3 ans de parents en recherche d'emploi
- accompagner les parents en vue de leur intégration durable sur le marché du travail.

Pour avoir une place en crèche AVIP, il faut donc être dans une démarche active de recherche d'emploi, et être dans une des situations suivantes :

- Être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi
- Percevoir le RSA
- Être demandeur d'emploi et parent isolé
- Être demandeur d'emploi et résider dans un quartier classé en zone dite « politique de la ville »
- Être demandeur d'emploi, avoir moins de 25 ans et n'avoir aucun diplôme

Les crèches AVIP peuvent aussi proposer des places aux parents ayant des **horaires de travail en décalé**.

Pour plus d'informations : Crèche AVIP : objectifs, fonctionnement, coût et démarches aide-Sociale.fr

Les associations identifient également les micro-crèches d'insertion comme un outil au service de l'accès à l'emploi des personnes.

Enfin, afin de permettre l'accès à l'emploi des salariés dans de bonnes conditions, les personnes peuvent être amenées à adapter leurs horaires de travail, en lien avec leur employeur.

La mobilité

Le manque de mobilité est également un obstacle majeur dans l'accès à l'emploi et les démarches d'insertion socioprofessionnelle, en particulier en zone rurale, mais également en zone urbaine. La

mobilité est à appréhender en termes de « savoir bouger » et de « pouvoir bouger », incluant la connaissance des offres mobilité et leur accès effectif.

Les professionnel·le·s rencontré.e.s constatent que beaucoup d'employeurs inscrivent le permis de conduire et la détention d'un véhicule personnel comme conditions préalables à l'accès à un emploi, alors même que l'emploi ne le requiert pas. Il convient alors de contacter directement l'employeur afin de vérifier les réels besoins du poste. Si le permis de conduire est nécessaire, des solutions existent.

Certaines associations locales, comme « **Être Mobile, C'est Permis !** » (EMCP) ou **Alliances et Cultures** (Toulouse), proposent des modalités d'accompagnement à la mobilité adaptées aux personnes, notamment au regard de la maîtrise de la langue ou du niveau de revenus.

Poursuivant le même objectif, le réseau « Mob'In » a pour objectif de rassembler des acteurs territoriaux de la mobilité. Ces structures, que ce soient des écoles de conduite à statut associatif, des garages solidaires ou des plateformes mobilité, ont en commun une priorité : l'accompagnement à la mobilité des publics vulnérables.

L'association Mob'In France fédère des régions Mob'In, qui elles-mêmes fédèrent des structures adhérentes. Vous retrouverez la liste de ces structures locales en cliquant sur la région souhaitée : www.mobin-solutions.fr/adherents

Le **programme EMILE** (Engagement pour la Mobilité et l'Insertion par le Logement et l'Emploi), porté par la Dihal, constitue également un levier essentiel pour lever les freins liés à la mobilité, souvent majeurs dans les parcours d'insertion. En proposant un accompagnement global associant accès à l'emploi, au logement et à la formation, ce programme permet de rapprocher les personnes des opportunités professionnelles tout en sécurisant leur parcours résidentiel. Ce dispositif favorise ainsi une mobilité choisie et durable, en réponse aux difficultés rencontrées par les publics les plus précaires, et contribue à leur inclusion sociale et professionnelle.

Les problématiques de santé

La **santé** (mentale, physique, addiction...) constitue l'un des principaux obstacles repérés par les professionnel·le·s et nécessite la mise en œuvre de pratiques d'accompagnement spécifiques. Certaines problématiques de santé ne permettent pas, en effet, d'occuper un emploi sans un cadre

adapté, et/ou ne permettent pas d'appréhender l'emploi dans le cadre de l'accompagnement global propre aux dispositifs d'hébergement d'insertion notamment, CHRS et CPH.

- Les problématiques de santé physique ou psychique, assimilables à un handicap au quotidien, ne permettent pas toujours d'envisager un emploi, en termes de projection, de freins liés au processus de recrutement, de conditions liées à l'activité elle-même, etc.
- De même, les problématiques d'addiction peuvent présenter le risque d'une mise en danger, pour la personne et pour l'activité (par exemple dans l'utilisation de machines ou de véhicules).

L'accompagnement des personnes rencontrant des problématiques de santé physique ou psychique

Qu'il s'agisse de problématiques de santé physique ou psychique, les professionnel-le-s rencontré.e.s s'accordent sur leur caractère souvent incompatible avec l'emploi, à un moment donné ou à plus long terme.

Il peut s'agir en effet de problématiques entraînant parfois une incapacité à travailler. Dans ce cas, les professionnel-le-s accompagnent la personne vers la reconnaissance de cette incapacité, d'abord personnelle puis institutionnelle. Reconnaître que l'on est dans une forme d'incapacité est une démarche personnelle qui peut être douloureuse, renvoyant à une dévalorisation de ce que l'on peut produire dans sa vie, et sur le marché du travail. Cette démarche peut prendre du temps, et nécessite un accompagnement adapté à la temporalité de la personne. S'agissant de la reconnaissance institutionnelle, les professionnel-le-s se réfèrent à la MDPH (Maison Départementale pour les Personnes Handicapées) pour une demande de RQTH (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé). Ils consacrent une partie importante de leur travail à accompagner les personnes dans cette démarche pour laquelle ils déplorent la lourdeur administrative et les délais trop longs pour y accéder.

« L'insertion professionnelle aujourd'hui c'est le dossier MDPH, c'est l'accès aux droits plus que l'accès à l'emploi. »

TRAVAILLEUR SOCIAL, ARPADE

Lorsque les personnes accompagnées souffrant d'un handicap souhaitent accéder à l'emploi, il convient de les accompagner dans leur projet professionnel afin qu'elles puissent bénéficier d'une orientation vers la recherche d'emploi spécifique au regard de leur situation. La MDPH oriente professionnellement vers le milieu ordinaire ou vers le travail en milieu protégé.



FOCUS

Les entreprises adaptées

Les entreprises adaptées sont considérées comme relevant du secteur ordinaire. Toutefois elles permettent à des travailleur-euse-s handicapé.e.s d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs capacités. Peuvent en bénéficier toute personne reconnue travailleur-euse handicapé.e par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Les ESAT

Dans le cadre du milieu protégé, des établissements et services d'aide par le travail (Esat) leur permettent d'exercer une activité professionnelle adaptée à leurs possibilités. Les Esat ne sont pas des entreprises mais des structures offrant aux travailleur-euse-s handicapé.es des activités professionnelles et un soutien médico-social et éducatif. Peuvent en bénéficier des travailleur-euse-s handicapé.es dont les capacités de travail ne permettent pas de travailler en milieu ordinaire. La CDAPH décide de l'orientation en Esat. Chaque Esat accueille un public spécifique, certains accueillent des personnes atteintes des personnes atteintes de déficiences mentales, d'autres de déficiences visuelles.

À noter : les personnes accueillies en Esat peuvent bénéficier d'un hébergement dans un foyer d'hébergement. Cependant tous les Esat ne procèdent pas de foyer d'hébergement propre. L'orientation est également décidée par la CDPAH.

Source: www.mdph13.fr/demarches/Pages/OrientationMilieuProtege.aspx

Il ressort des échanges menés avec les structures du plan d'accompagnement que certaines personnes ne souhaitent pas intégrer les Esat du fait de représentations négatives liées en partie à une méconnaissance de l'organisation, des process, des critères d'accès, des exigences et de leur fonctionnement. Elles relatent par ailleurs que les conditions d'accès trop strictes (détenir le permis de conduire, tous les codes sociaux, parler français, etc.), ce qui peut être bloquant pour certaines personnes accompagnées, et que les contrats de deux ans sans continuité ne sont pas engageants.

Il y a ainsi un enjeu à renforcer l'interconnaissance et les partenariats avec ce secteur.

Les structures mobilisées dans le cadre du plan d'accompagnement soulignent la nécessité d'améliorer leur partenariat avec les ESAT afin qu'ils aient une meilleure connaissance du public du secteur AHI.

Les équipes de la Clède ont mis en place un partenariat avec un ESAT, visant à échanger sur les besoins, les pratiques et compétences complémentaires. À l'origine de cette initiative, un questionnement des équipes, souvent désarmées dans leur accompagnement de personnes en situation de handicap, qui ne relèvent pas systématiquement d'une RQTH, et constatant une évolution des profils qui relèvent plus de la précarité.

Au-delà de l'orientation vers la MDPH, les professionnel.le.s se disent démuni.e.s pour envisager un accompagnement socio-professionnel avec les personnes rencontrant des problématiques de santé physique ou psychique.

Arpade : Dans le CHRS, au regard des publics accompagnés (problématiques de santé physique, psychique, addiction), le travail sur l'insertion professionnelle se traduit essentiellement par l'accès aux droits et notamment la réalisation de dossiers MPDH afin que les personnes puissent percevoir l'AAH, voire l'aide à l'actualisation Pôle emploi. L'emploi reste ainsi secondaire, et l'accompagnement à la recherche d'emploi se fait à la marge et

sur demande de la personne, en privilégiant l'orientation vers des dispositifs/entreprises adaptés (IAE / ESAT) plutôt que le milieu ordinaire, bien que l'accès reste difficile.

L'accompagnement des personnes rencontrant des problématiques d'addiction

Dans le secteur AHI, les professionnel.le.s constatent une hausse significative des publics consommateurs de produits psychoactifs. Les consommations de la personne accompagnée ne sont pas nécessairement un frein à l'insertion socio-professionnelle ou à l'accès à l'emploi mais renvoient à des questions sécuritaires et de droit de travail. En ce sens, les professionnel.le.s du secteur AHI s'attachent à identifier des solutions pouvant correspondre à la situation de la personne, à son projet, à ses difficultés.

Les approches centrées réduction des risques et des dommages peuvent constituer un levier pour travailler ces questions avec les personnes et d'occuper un emploi dans des conditions sécurisantes et adaptées. **Les professionnel.le.s rencontré.e-s soulignent que l'activité professionnelle est un levier important pour soutenir la réduction des risques voire l'abstinence si la personne le décide.**



FOCUS

La réduction des risques et des dommages (RDRD) en addictologie

La RDRD vise à limiter les risques médicaux, psychologiques et sociaux, liés aux consommations de substances addictives, licites et illicites. Inspirée de la RDR développée dans les années 80 face à l'épidémie de VIH développant des outils pour limiter les contaminations, elle propose aux personnes concernées d'autres moyens pour limiter l'impact des drogues sur leur santé globale d'une part, sur leur entourage d'autre part. Au-delà des outils (salles de consommations, médicaments de substitution, kits d'injection, etc.), il s'agit d'une posture à adopter auprès des personnes concernées afin de les accueillir et les accompagner, là où elles sont et là où elles souhaitent aller, sans jugement ni discriminations, et en mettant en place, avec elles et pour elles, des actions et modalités ne les réduisant pas à leur consommation mais incluant celle-ci dans l'accompagnement.

Depuis 2011, le partenariat de la FAS et de la Fédération Addiction (FA) s'est traduit par de nombreux projets opérationnels, visant notamment à accompagner les structures de l'AHI-L dans la mise en œuvre d'une démarche RDRD. Fortes de ces actions communes, la FAS et la FA ont porté, en décembre 2023, un **plaidoyer sur la thématique Addiction & précarité**, défendant, entre autres, la levée de l'interdit de consommation de tout produit au sein des structures et la dépénalisation de l'usage simple de drogues, en accompagnant les équipes en ce sens. De fait, la lutte contre la précarité ne peut plus s'entendre sans l'application systématique d'actions de prévention et de réduction des risques, inscrite dans la loi depuis 2004 et constituant une véritable politique de santé publique. C'est ainsi que l'on pourra éviter les ruptures de parcours, considérant que l'abstinence ne peut plus être un préalable à l'accueil et au maintien dans l'hébergement ou le logement.

L'absence de logement stable

L'absence de logement stable constitue également un obstacle à l'accès à l'emploi. En effet, l'absence de lieu de vie sécurisé et l'instabilité résidentielle, impacte la possibilité pour les personnes de se reposer, de préserver leur santé et d'organiser leur quotidien. Elle engendre un stress constant, une précarité matérielle et des difficultés logistiques (accès à l'hygiène, transport, stockage des effets personnels) qui impactent la possibilité de se projeter et de se maintenir dans un emploi.

En ce sens, les professionnel·le·s rencontré·e·s accompagnent les personnes vers la recherche d'un emploi et d'un logement, en veillant à respecter leurs choix et de leurs temporalités. Cette approche intégrée est au cœur du second plan quinquennal pour le Logement d'abord et la lutte contre le sans-abrisme, qui rappelle que le logement constitue la première étape du rétablissement et insiste sur le triptyque emploi-logement-santé.

L'ensemble des obstacles précités impose aux personnes accompagnées et aux professionnel·le·s de nombreuses démarches administratives, chronophages et couteuses en temps. Cette lourdeur administrative a notamment été analysée dans le cadre du Livre blanc du travail social, publié en 2023. Celui-ci précise que « *la bureaucratisation du travail social, l'emprise croissante des normes, des procédures et des dispositifs, modifient l'activité quotidienne des professionnelles, au détriment de leur cœur de métier qu'est l'accompagnement. En effet, les professionnelles finissent par occuper plus de temps à gérer la complexité administrative, qu'à être présentes avec les personnes afin de les accompagner. Non moins préoccupant est que cette situation produit également un niveau élevé de non-recours aux droits alors que le besoin des personnes est criant. Il est donc important de corriger cette dérive du travail social pour redonner du sens à la pratique des professionnelles et leur permettre de se concentrer sur leur mission première*¹. »

1. <https://solidarites.gouv.fr/sites/solidarite/files/2023-12/Livre-blanc-du-travail-social-2023.pdf>

↗ Les outils au service de l'insertion socio-professionnelle

Les professionnel.le.s mobilisent différents types d'outils pour travailler l'insertion socio-professionnelle des personnes accompagnées dans une approche globale intégrant les obstacles périphériques à l'emploi.

On peut distinguer quatre types « d'outils » :

- Les actions de remobilisation et de soutien aux démarches d'insertion mises en œuvre dans les structures ;
- Les actions à visée professionnelles ;
- Les dispositifs spécifiques visant à répondre à une pluralité de besoins (liste non exhaustive) ;
- Les outils de diagnostic et de repérage des compétences.

LES ACTIONS DE REMOBILISATION ET DE SOUTIEN AUX DÉMARCHES D'INSERTION MISES EN ŒUVRE DANS LES STRUCTURES

S'inscrire dans une dynamique d'insertion socio-professionnelle peut intégrer des actions de remobilisation, qui paraissent essentielles pour les personnes en situation de grande exclusion qui ont vécues des situations traumatiques, ou qui font face à des problématiques de santé ou d'addictions.

En effet, il est important de prendre le temps, avec la personne, pour travailler en fonction de ses besoins, de sa situation et à son rythme. Pour certaines d'entre elles, il s'agit en premier lieu de répondre à des besoins de :

- revalorisation de l'estime de soi ;
- remise en confiance ;
- apprentissage de la langue ;
- mise en activité, pour se sentir utile, s'occuper, sortir de l'attente ;
- resocialisation, pour rencontrer d'autres personnes, se divertir, sortir de l'isolement ;
- reprise d'un rythme quotidien ;
- etc.

Les actions mises en œuvre par les professionnel-le-s peuvent ainsi prendre plusieurs formes :

- **Des cours d'apprentissage de la langue française** qui sont généralement réalisés par des bénévoles de l'association.
- **Des activités collectives** (artistiques, sportives, culturelles ou autour de la cuisine, etc.) qui s'appuient sur les envies, propositions et compétences des personnes et s'inscrivent dans une dynamique de groupe. Il s'agit le plus souvent de temps de convivialité qui créent des opportunités de rencontres, d'échanges et de partage permettant à la fois de se divertir, de découvrir / expérimenter de nouvelles activités, aller à la rencontre de l'autre et créer du lien, s'intégrer à un groupe, partager des centres d'intérêts, voire de transmettre certaines compétences... Elles peuvent ainsi être le lieu d'apprentissages, de valorisation et/ou de développement de savoirs, savoir-être et savoir-faire. Les temps de repas partagés, les sorties en plein air, constituent à ce titre des moments importants pour la (re)socialisation des personnes.

ARPADE : les ateliers collectifs (ateliers cuisine, sorties culturelles, etc.) constituent également un levier pour travailler l'insertion socio-professionnelle. Ils sont organisés et animés de manière régulière par les éducateurs spécialisés afin de travailler des sujets/aspects spécifiques en lien avec des objectifs éducatifs (ex : le rapport au groupe, le lien social, la confiance en soi, l'hygiène...). En complément de ces ateliers, l'auxiliaire socio-éducative propose des activités davantage tournées vers l'animation, ouvert à tous (pétanque, foot...) qui participent également de cette dynamique.

- Des activités de socio-esthétique, qui participent à la revalorisation de l'image de soi et de l'estime personnelle et peuvent aider la personne à se reconstruire malgré une situation et un parcours de vie difficile
- Le recours au bénévolat, qui représente un levier d'insertion pour un certain nombre de personnes accompagnées qui ne sont pas en capacité de travailler pour des raisons administratives, sociales ou psychiques. Le bénévolat leur permet alors de s'inscrire dans une dynamique d'activité, de se socialiser, d'avoir un rythme et retrouver une certaine

utilité sociale qui est valorisante. Il participe également au développement d'un réseau et de compétences qui pourront leur être utiles dans leurs démarches d'insertion professionnelles. Les professionnel-le-s recourent à leur réseau de partenaires ainsi qu'au centre du bénévolat pour orienter vers ce type de démarche.

- La mise en place d'instances ou d'espaces de participation, pour impliquer les personnes dans le fonctionnement de la structure. Ces dynamiques de participation contribuent au développement du pouvoir d'agir des personnes, en leur permettant de s'exprimer sur les sujets qui les concernent, d'exercer leur droit à la parole et d'élaborer collectivement des propositions pour améliorer leurs conditions d'accueil et d'accompagnement. Se faisant elles développent et prennent conscience de leurs capacités à agir pour elles-mêmes et pour les autres.
- etc.

Ces actions de remobilisation ne sont pas forcément systématiques et dépendent fortement de la situation ou du niveau de désocialisation des personnes accompagnées. Elles s'appuient le plus souvent sur un réseau partenarial et/ou sur la mobilisation de bénévoles agissant au sein des structures qu'il est important de valoriser.

La question de l'activité est au cœur du projet social du Mas de Carles, disposant d'un statut OACAS. En effet, outre le chantier d'insertion pour lequel la relation accompagnement-emploi est, de fait, très présente, l'équipe du Mas de Carles attache une importance capitale à mobiliser les résidents par l'activité (pas forcément économique). Au sein de la structure, l'enjeu premier est de favoriser la remobilisation des personnes accompagnées et leur permettre de développer, d'entretenir le lien social, de retrouver un rythme. Ainsi, l'engagement des résidents à participer à la vie du domaine est une condition sine qua non, inscrite dans le règlement intérieur, pour pouvoir rester dans les lieux. Ces activités pour lesquelles l'apprentissage passe notamment par un système de pair-aidance, favorisent le développement de compétences individuelles, valorisables dans le monde du travail.



FOCUS

Les dispositifs spécifiques internes, liés à une structure d'hébergement

LE STATUT OACAS

Les organismes d'accueil communautaire et d'activités solidaires (OACAS) ont été créés par la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008. Dans ce cadre, l'association signe une convention avec l'État afin d'être reconnu comme tel.

Les communautés sont pensées comme des « lieux de vie alternatifs » et sont, en ce sens, à distinguer des structures d'hébergement.

L'objectif des OACAS est de favoriser l'insertion socio-professionnelle des personnes accueillies dans la communauté. L'accueil y est inconditionnel, le statut administratif de la personne ne saurait être un frein à son accès au lieu de vie. Il permet aux personnes de bénéficier d'un hébergement décent, d'un soutien personnel et adapté, d'un accompagnement social global individualisé et pouvant varier en intensité. La personne accueillie doit cependant adhérer au projet de l'OACAS et participer activement à la démarche collective.

Dans le cadre des structures d'hébergement, des « ateliers d'adaptation à la vie active » (AAVA), peuvent être proposés, visant à remobiliser des personnes très éloignées de l'emploi.



FOCUS

Les « ateliers d'adaptation à la vie active »

Historique :

- Un dispositif qui a précédé l'IAE, créé par une circulaire en 1979 (quand l'IAE s'est plutôt structurée dans les années 1980-90).
- Un cadre réglementaire qui date de 2001 (articles **R. 345-3** et **R. 345-4** du CASF)

Ce que sont les AAVA :

- Des « ateliers d'adaptation à la vie active », qui visent à remobiliser des personnes très éloignées de l'emploi, en leur apprenant / réapprenant les règles nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle.
- Les personnes qui participent aux AAVA perçoivent un « pécule » (et pas un salaire) compris entre 30 et 80 % du SMIC.
- La durée de participation aux AAVA est encadrée : les personnes ne peuvent prendre part aux actions des AAVA plus de 80 heures par mois, et ce pour une durée qui ne peut excéder 6 mois (renouvelable sur accord du préfet).
- L'activité de l'AAVA doit être portée par une structure « autorisée » ayant un statut CHRS.

Le dispositif AAVA ne rentre pas dans le champ de l'IAE :

- Les AAVA ne relèvent pas du code du travail mais de la réglementation du CASF
- Le public des AAVA est normalement différent du public des SIAE : les AAVA sont un véritable levier pour l'insertion sociale des personnes trop éloignées de l'emploi pour accéder à l'IAE
- Un financement des AAVA qui passe habituellement par le biais de la dotation globale de fonctionnement (DGF)

Les AAVA ne sont aujourd'hui plus développés, bien qu'ils aient pu démontrer leur intérêt pour un public n'ayant pas accès au marché du travail « classique » ou à l'IAE, en raison des obstacles

rencontrés sur le plan socio-professionnel ou en matière d'accès aux droits, et en particulier d'accès à une autorisation de travail.

Ils sont en ce sens bien souvent la seule solution permettant une activité socialement remobilisante engendrant un pécule pour les personnes hébergées en CHRS.

Il convient à ce titre de soutenir et renforcer ce dispositif, et de permettre son développement dans les meilleures conditions, pour les structures et pour les personnes accompagnées.

Au-delà des actions de remobilisation, des actions à visée professionnelle sont développées.

LES ACTIONS À VISÉE PROFESSIONNELLES

L'information sur et l'orientation vers les

partenaires emploi (France Travail, Mission locale Jeunes, PLIE, boîtes d'intérim, SIAE...) constitue une démarche incontournable afin de porter à connaissance des personnes les structures compétentes pour les accompagner dans leur démarche d'insertion professionnelle et faire valoir leurs droits. Un accompagnement physique pour le premier RDV peut être proposé aux personnes qui en expriment le besoin. Il s'agit notamment de soutenir les personnes à s'inscrire sur les dispositifs partenariaux pertinents et de raccrocher le droit commun.

La transmission d'information peut se faire dans le cadre de l'accompagnement individuel et/ou lors d'ateliers collectifs dédiés, faisant parfois appel à l'intervention de partenaires extérieurs qui viennent présenter leurs dispositifs.

Au-delà de l'information, les travailleur·euse·s sociaux·ales peuvent également soutenir les personnes dans leurs démarches d'actualisation à France Travail, ou leur apporter une aide ponctuelle sur les **techniques de recherche d'emploi** (mise à jour de CV, lettre de motivation,...) ou la recherche d'offres (emploi, stage, formation...).

En complément, certaines structures **mettent à disposition des ordinateurs** afin de leur permettre de réaliser les démarches d'insertion qui sont pour beaucoup dématérialisées. La fracture numérique touche en effet de nombreuses personnes parmi celles hébergées, lesquelles n'ont pas forcément accès au matériel informatique ou à une connexion internet, et peuvent également être en difficulté pour utiliser ces outils numériques, complexifiant ainsi leurs démarches.

L'ADEJO a eu recours à un conseiller numérique en interne, présent sur l'accueil de jour et mobilisable par les personnes accompagnées par les différents dispositifs AHI. Ce poste, financé par subvention de l'État dans le cadre de France Relance avait initialement pour rôle d'accompagner les personnes à être autonomes dans le numérique (smartphone, ordinateur, tablette...) et les aider à la réalisation des démarches administratives dématérialisées. Cela s'est traduit dans un premier temps par la mise en place de permanences quotidiennes sur l'accueil de jour, avec la mise à disposition de 5 ordinateurs portables (via Reconnect). Puis dans un second temps, à la suite de plusieurs demandes d'aide pour des CV, par l'organisation d'ateliers hebdomadaires de « recherche d'activité professionnelle » (terme privilégié à celui d'emploi) qui ont petit à petit évolué vers des accompagnements individuels. Le travail sur les CV a été perçu positivement par les personnes. Il a par ailleurs permis, par la discussion, de faire émerger des besoins (ex : préparation entretien embauche...) et de repérer ce que les gens aimaient faire.

Concernant la recherche d'offres d'emploi, de nombreux professionnel·le·s ont recours à la **Plateforme de l'inclusion** pour identifier, avec la personne qui souhaite trouver un emploi, les SIAE présentes sur le territoire qui pourraient répondre à ses envies, à son projet (secteur d'activité, type de poste...) et les offres à pourvoir. Si l'une ou plusieurs d'entre elles concordent avec leur souhait, les travailleur·euse·s sociaux·ales réalisent alors les démarches nécessaires pour procéder à la prescription d'un parcours IAE. L'ouverture de la prescription aux acteurs de l'AHI a constitué un nouveau levier pour travailler la question de l'insertion professionnelle. Cependant, le manque de connaissance sur les spécificités de l'IAE et d'interconnaissance avec les acteurs locaux, de même que le manque de temps et d'outillage des professionnel·le·s de l'AHI en matière de diagnostic socio-professionnel limite ce type de démarche (cf. parties suivantes).

Au-delà de l'accompagnement vers l'accès à l'emploi, se pose la question du **maintien dans l'emploi** des personnes qui travaillent, qui constitue également un enjeu important. Plusieurs pratiques ont pu être repérées au sein des structures AHI pour favoriser cette dynamique :

- pour les personnes qui travaillent, souvent sur des postes en intérim, un aménagement horaires des RDV individuels avec leur référent social peut être prévu afin de favoriser le maintien dans l'emploi tout en poursuivant l'accompagnement social au sein de la structure d'hébergement ;
- les professionnel·le·s peuvent parfois jouer un rôle de médiation avec l'employeur (ex : obtention de fiche de paie, attestation employeur...), avec une vigilance pour eux·elles à ne pas aller trop loin au regard de leurs missions et du risque de stigmatisation des publics de la part des employeurs.

Le travail sur le projet professionnel requiert néanmoins des compétences singulières qui s'appuient sur le repérage des compétences et l'émergence d'un désir chez la personne, qui nécessite d'être outillé.

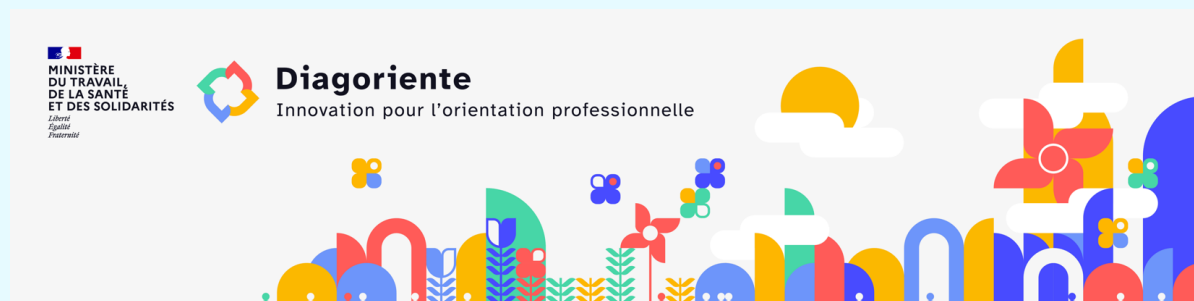
LES OUTILS DE DIAGNOSTIC ET DE REPÉRAGE DES COMPÉTENCES

L'accompagnement vers l'insertion socio-professionnelle s'appuie sur les forces et les compétences de la personne. Chaque individu dispose, en effet, de compétences - qu'elles soient professionnelles, personnelles, sociales - valorisables dans le champ de l'emploi ou de l'insertion socio-professionnelle. Le repérage des compétences transférables dans une activité professionnelle constitue ainsi une étape importante dans l'accompagnement. Il peut reposer sur une auto-évaluation des personnes et/ou être valorisé à l'occasion de différentes activités auxquelles la personne participe et au regard de son parcours antérieur. Le-la travailleur·euse social·le peut alors amener la personne à ouvrir le champ des possibles sans auto-censure.



FICHE PRATIQUE

Diagoriente : un outil de diagnostic basé sur le repérage des compétences



En préalable, il est important de souligner que certaines dimensions identifiées comme des « obstacles » à l'accès à l'insertion socio-professionnelle peuvent être sources de compétences qu'il convient de valoriser. Par exemple, une mère isolée développe des capacités de gestion et d'organisation complexe (garde d'enfant, tâches ménagères, tâches administratives, etc.). Ce travail d'identification et de valorisation des compétences suppose, par ailleurs, de connaître les besoins des entreprises qui sont généralement précisés dans le cadre des offres d'emplois.

Certains outils tendent à favoriser le repérage des compétences des personnes valorisables dans le champ professionnel.

Diagoriente est un outil d'analyse, de valorisation et de cartographie des compétences visant à enrichir l'accompagnement par une meilleure exploitation des expériences vécues (stage, immersion en entreprise, bénévolat, volontariat, intérim, emploi, enquête-métier, etc.).

Cette approche repose sur l'idée que chaque expérience, analysée et valorisée correctement, devient une ressource précieuse pour l'orientation et l'insertion professionnelle. Elle encourage à considérer

les expériences (même les plus petites) comme des ressources pour soi qui permettent de découvrir des intérêts, des valeurs, des compétences pour construire des choix professionnels cohérents.

Principaux objectifs

- Faciliter l'accès au conseil en orientation aux personnes à besoins spécifiques tels que les jeunes, les seniors, les sportifs en reconversion, etc.
- Outiller les professionnels de l'orientation et de l'insertion avec des méthodes et des ressources pédagogiques permettant de prendre appui sur l'expérience, passée comme à venir, pour construire des scénarios d'avenir porteurs de sens pour les bénéficiaires.
- Aider les entreprises à s'approprier l'approche par les compétences pour mieux anticiper leurs besoins en compétences et accompagner avec agilité les mobilités professionnelles de leurs salariés.
- Permettre à l'État de tirer le meilleur parti des données liées aux compétences dans le cadre de politiques publiques où la compétence joue un rôle central : formation initiale, formation professionnelle, planification stratégique des ressources humaines, etc.

Dans certaines structures, la mise en activité permettant la remobilisation et le développement de compétences valorisables dans le champ professionnel est au cœur du projet d'établissement.

Au Mas de Carles nous avons rencontré une personne hébergée qui, dans le cadre de son implication dans les tâches quotidiennes du lieu à vivre, a appris à s'occuper des oliviers. Il a développé des compétences certaines en matière d'entretien de ces arbres et de récolte des olives destinées à la production d'huile.

Afin d'apprendre de nouvelles techniques d'oléiculture, et en accord avec l'association, il a été orienté sur une formation spécialisée en Suisse. Il met désormais son savoir-faire en application sur le lieu à vivre et transmet ses connaissances aux autres résidents. Il souhaite faire reconnaître ses compétences et devenir formateur dans le cadre d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Son statut d'hébergé représente cependant un obstacle à la réalisation de son projet, certains organismes demandant une adresse stable pour l'inscription à une VAE. Le sujet est en cours de travail.

Le guide de la prescription de parcours d'insertion par l'activité économique : un outil basé sur la démarche de diagnostic socio-professionnel

Le guide de la prescription de parcours d'insertion par l'activité économique constitue également un outil pertinent pour accompagner les professionnel·le·s dans leur démarche d'accompagnement vers l'emploi, et en particulier pour réaliser un diagnostic socio-professionnel. Bien que centré sur l'orientation et la prescription de parcours IAE, il est tout à fait déclinable à toute démarche d'accompagnement vers l'emploi. Le diagnostic socioprofessionnel est, avant tout, à appréhender comme une démarche permettant de « parler emploi » avec la personne accompagnée.



FICHE PRATIQUE

Extrait du Guide pratique : la prescription de parcours d'insertion par l'activité économique

1^{re} étape : Réaliser le diagnostic d'accompagnement

Il s'agit d'un diagnostic complet, mené dans le cadre d'un entretien individuel. Il s'agit d'aborder spécifiquement la question de l'emploi, au regard de la situation globale de la personne et de l'accompagnement déjà mis en place, au sein de votre structure et au-delà.

Il s'agit d'évaluer la situation professionnelle, sociale et administrative de la personne.

• Évaluer la situation professionnelle :

- Pourquoi la personne accompagnée n'a pas accès au marché du travail « classique »
 - Repérer les éventuels blocages, à la fois personnels et au niveau du bassin d'emploi.
- Quelle est sa formation initiale, son niveau de formation ? A-t-elle un projet de formation/ de qualification ?
- Quel est son parcours ? Y a-t-il eu des interruptions ?
 - Rechercher les appétences et compétences dans les expériences extra- professionnelles.
 - Des interruptions « subies » liées à des évènements de vie.
- Quelle est sa durée d'inactivité ?
 - Prendre en compte la capacité et la motivation de la personne à se remobiliser après une longue période d'inactivité.

• Évaluer la situation sociale et administrative :

quels sont les freins identifiés ? Quels seraient les objectifs d'une orientation vers une SIAE/ prescription en SIAE ?

- La mobilité (permis, véhicule)
 - La mobilité peut faire l'objet d'un accompagnement en SIAE (par ex lors d'ateliers).
 - Le statut de salarié peut favoriser l'accès au permis de conduire (formation et financement).
- La santé
 - Distinguer ce qui relève d'une incapacité à travailler et rechercher des postes adaptés.
 - La santé fait partie de l'accompagnement mis en place en SIAE.
 - Le statut salarié ouvre droit à une mutuelle prise en charge en partie par l'employeur.
 - Concernant les addictions : le travail peut avoir un impact positif sur la gestion de sa consommation (pour les jeunes, voir le programme TAPAJ)
- La maîtrise de la langue
 - La non-maîtrise de la langue française n'est pas systématiquement un frein à l'emploi et le fait de travailler est un apprentissage de la langue en soi.
 - Des formations adaptées peuvent être mises en place par la SIAE (illettrisme, français langue étrangère etc.).
- La situation financière (bénéficiaire des minima sociaux etc.)
 - Prendre en compte l'impact d'une reprise d'activité
- Les contraintes familiales
 - Les contraintes familiales ne doivent pas être systématiquement perçues comme un frein à l'emploi. Des adaptations peuvent être envisagées en lien avec la personne et la SIAE (comme les contraintes horaires liées à la garde d'enfant/de personnes dépendantes ou pour les familles monoparentales).
- Le logement
 - L'emploi permet de sécuriser l'accès et le maintien en hébergement/logement.



- En cas de situation de grande exclusion (sans-abrisme, parcours de rue, hébergement précaire), des programmes spécifiques existent
- La situation judiciaire
 - L'entrée en parcours d'insertion professionnelle peut permettre de faire évoluer et de sécuriser la situation judiciaire de la personne.
- L'âge : la personne est-elle « trop jeune » ou « trop âgée » ?
 - Les jeunes sont un public important de l'IAE, il est toutefois nécessaire d'évaluer la pertinence d'un parcours IAE pour ce public. Il existe en effet de nombreux dispositifs dédiés spécifiquement aux jeunes : contrat d'engagement jeune (CEJ), E2C, EPIDE etc.
 - Pour les personnes âgées de 57 ans et plus, celles-ci peuvent bénéficier d'un CDI (dit CDI inclusion) à condition d'avoir au moins déjà 12 mois d'ancienneté dans un parcours d'insertion dans une (ou plusieurs) SIAE, à l'issue duquel la personne reste sans sortie en emploi.

<https://travail-emploi.gouv.fr/guide-pratique-la-prescription-de-parcours-dinsertion-par-lactivite-economique-iae>

À l'issue de ce diagnostic, plusieurs pistes peuvent se dégager, en fonction des envies et besoins de la personne accompagnée, et des dispositifs existants sur le territoire.

DES DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES VISANT À RÉPONDRE À UNE PLURALITÉ DE BESOINS

L'expression des besoins et envies identifiés dans le cadre du diagnostic socio-professionnel peut par ailleurs évoluer en fonction de l'accompagnement proposé à la personne et de ce qui va être abordé avec elle. La manière dont le-la travailleur-euse social-e va accompagner et parler emploi avec la personne concernée peut ainsi influencer sur son projet et le faire évoluer. En effet, lorsque les personnes formulent l'envie, le souhait d'accéder à un emploi, il peut s'avérer nécessaire de les accompagner dans leurs démarches et de pouvoir identifier avec elles le type d'activité qui leur correspond.

Le panel de solutions d'accès à une activité économique est varié et différent selon les territoires et n'est pas forcément connu de toutes et tous (personnes accompagnées et/ou professionnel-le-s).

Au regard de la valeur financière que génère l'emploi, certaines personnes sont parfois prêtes à accepter n'importe quel emploi, ainsi que des conditions salariales inadaptées. Le travail de repérage et de valorisation des compétences transposables permet ainsi à la personne d'ouvrir le champ des possibles et d'envisager d'autres perspectives ou modalités d'emploi. Les projets des personnes pour se remettre en activité sont nombreux et dépendent des caractéristiques propres à chacun-e. En ce sens, il est important d'avoir un panel de solutions élargi pour que l'accès à une activité économique corresponde aux attentes et aux besoins de tous.tes.

Exemple

France Horizon est dotée d'un service d'insertion par le logement et l'emploi (SDILE) en Occitanie. Ce dispositif est destiné à des ressortissants européens, sortis de bidonville, ne pouvant prétendre à aucune aide sociale. Pour ces personnes, l'emploi apparaît comme la seule issue. Cependant ce public rencontre des difficultés qui contraignent le champ d'activité auquel ils peuvent prétendre (analphabétisme, problématiques de lecture, de compréhension). Ils sont ainsi prêts à accepter tout type d'emploi afin de pouvoir obtenir un revenu. Les équipes de l'association sont vigilantes à pouvoir les orienter vers un domaine d'activité qui correspond à leur projet.

Les actions de remobilisation ainsi que les outils de diagnostic doivent permettre d'orienter la personne accompagnée vers la solution la plus adaptée à sa situation.

On peut ainsi dégager plusieurs pistes

Si la personne a envie/besoin et a la capacité de travailler dans un cadre « ordinaire »

- Privilégier une recherche d'emploi en lien avec le Service Public de l'Emploi (France Travail, Mission locale, CAP Emploi)
- Proposer une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) pour confirmer son projet professionnel ou lui faire découvrir un métier.



FICHE PRATIQUE

Périodes de mise en situation en milieu professionnel - PMSMP

Le bénéfice des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) est ouvert à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social et/ou professionnel personnalisé, quels que soient son statut, son âge ou le cadre de l'accompagnement.

Qui peut bénéficier d'une PMSMP ?

S'inscrivant dans une **démarche préventive** (bénéficiaire salarié en recherche d'emploi ou de réorientation professionnelle) et **proactive** (bénéficiaire privé d'emploi, inscrit ou non auprès de France Travail), les périodes de mise en situation en milieu professionnel s'adressent à **toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé.**

Des personnes sans activité en parcours d'insertion, par exemple :

- Demandeurs d'emploi, inscrits ou non auprès de France Travail ;
- Jeunes en demande d'insertion suivis par les missions locales ;
- Demandeurs d'emploi reconnus travailleur-euse-s handicapé.e.s, accompagné.e.s par France Travail ou des Cap emploi ;
- Bénéficiaires du RSA, au titre des actions mises en œuvre dans le cadre de leur contrat d'engagements.

Des personnes en activité engagées dans une démarche d'insertion ou de réorientation professionnelle, par exemple :

- Salariés accompagnés par les structures de l'IAE (Insertion par l'Activité Economique), directement prescriptrices ;
- Travailleur-euse-s handicapé.e.s accueilli.e.s en ESAT (Etablissement et service d'aide par le travail) ou salariés d'entreprises adaptées ;
- Salariés en parcours emploi compétences, prescrit dans le cadre du contrat unique d'insertion (CUI) ;
- Salariés menacés d'inaptitude dans le cadre d'une démarche de maintien dans l'emploi ou de reconversion ;

- Salariés engagés dans une démarche active de recherche d'emploi, inscrits à ce titre à France Travail, notamment dans le cadre d'anticipation de difficultés économiques.

Qui peut prescrire une PMSMP ?

Des prescripteurs de plein droit, expressément désignés par la loi :

- France Travail ;
- les missions locales ;
- les Cap emploi ;
- les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), à l'exception des ETTI : entreprises d'insertion (EI), associations intermédiaires (AI), ateliers chantiers d'insertion (ACI).
- les conseils départementaux, par l'intermédiaire de leurs présidents ;
- les organismes proposant des actions de préparation à l'apprentissage.

Des prescripteurs « mandatés » à cet effet par un prescripteur de plein droit : organismes employant ou accompagnant des personnes éligibles aux PMSMP, et liés soit à France Travail, soit à une mission locale, soit à un Cap emploi, soit à un conseil départemental, par une convention les autorisant à prescrire des PMSMP sur un périmètre donné.

Quels sont l'objet et les modalités d'une PMSMP ?

Toute PMSMP a un objet et un seul, obligatoirement l'un des trois fixés par la loi :

- soit découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- soit confirmer un projet professionnel ;
- soit initier une démarche de recrutement.

Les objectifs opérationnels de la période sont définis par la convention de mise en situation.

En savoir plus :

- **Question-réponses : période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) - 15-12-2016**
- Trouver une entreprise pour réaliser une immersion professionnelle via **le service immersion facilitée.**

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel constituent un réel outil visant à favoriser la relation entre les salariés et les entreprises. Cependant, on constate sur le terrain qu'elles ne sont pas suffisamment mobilisées par manque de connaissance et de lisibilité du dispositif.

Au regard de ces constats et pour pallier ces difficultés, France Horizon a développé ses propres conventions de stage, conclues avec les personnes accompagnées et les entreprises partenaires.

Si la personne formule l'envie et/ou le besoin de travailler dans un cadre accompagné et évolutif

Plusieurs types d'employeurs solidaires peuvent être sollicités afin d'identifier la solution la plus adaptée.

- **Les Entreprises Adaptées (EA) et les Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT)** permettent à des personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi dans des conditions adaptées à leurs capacités.
- **Les Groupements d'Employeurs pour la Qualification et l'Insertion (GEIQ)** organisent des parcours d'insertion et de qualification en s'appuyant sur des contrats de travail en alternance, le plus souvent en contrats de professionnalisation conclus avec des personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle.

Pour en savoir plus :

Les Geiq : la plus belle façon d'embaucher

- **Les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE)** poursuivent toutes le même objectif, à savoir l'insertion sociale et professionnelle des publics embauchés, mais elles ont chacune des spécificités permettant d'adapter au mieux les réponses que peut apporter l'IAE aux caractéristiques de ces publics. On peut distinguer d'une part les Associations Intermédiaires (AI) et les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) qui réalisent de la mise à disposition de leurs salariés en insertion, et d'autre part, les Ateliers Chantiers d'Insertion (ACI) et Entreprises d'Insertion (EI) qui produisent des biens et services.



FICHE PRATIQUE

L'insertion par l'activité économique

Principe : permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle. L'IAE repose sur le triptyque emploi-accompagnement-formation.

Public : personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles : demandeurs d'emploi de longue durée, allocataires de minima sociaux, manque de maîtrise de la langue, faible niveau de qualification...

Accompagnement : accompagnement social et professionnel par un-e conseiller.ère en insertion professionnelle.

Contrat de travail : CDDI (CDD d'insertion) entre 20h et 35h par semaine et d'une durée minimum de 4 mois en ACI et en EI ; CDDU (CDD d'usage) ou contrat de mise à disposition en AI ou ETTI, rattaché à une mission.

Territoires : plus de 4600 SIAE sont présentes sur l'ensemble du territoire ;

L'insertion par l'activité économique est définie à l'article L. 5132-1 du Code du travail :

« L'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle. Elle met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement. L'insertion par l'activité économique, notamment par la création d'activités économiques, contribue également au développement des territoires. »

À noter que la durée d'un parcours d'insertion dans une SIAE est de 24 mois maximum.

En moyenne, la durée est bien inférieure. En effet, un parcours IAE doit être envisagé comme un tremplin vers l'emploi durable ; ce « sas » doit permettre à la personne recrutée d'avancer dans la résolution de ce qui, aujourd'hui, l'empêche d'accéder à un emploi ou à une activité pérenne en milieu ordinaire.

Liens utiles :

- <https://travail-emploi.gouv.fr/guide-pratique-la-prescription-de-parcours-dinsertion-par-lactivite-economique-iae>
- <https://www.avise.org/comprendre-ess/insertion-activite-economique-definition>
- [Les emplois de l'inclusion](#)
- [Modes d'emploi pour les prescripteurs - Les emplois de l'inclusion](#)



FICHE PRATIQUE

Programmes/dispositifs adaptés aux personnes en situation de grande exclusion

Plusieurs programmes/dispositifs adaptés aux personnes en situation de grande exclusion peuvent être mobilisés (PHC, CVG, TAPAJ).

- **Le programme Premières heures en chantier (PHC)** 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 4 heures par semaine.

PHC (Premières Heures en Chantier)

Principe : remobilisation par l'emploi

Public : personnes en situation de grande exclusion, principalement sans abri

Accompagnement : un éducateur socio-professionnel dédié

Activité : 4 à 20h par semaine, dans un Chantier d'insertion

Territoires : 37 départements couverts (début 2025) ; déploiement en cours

Le programme PHC 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.

- Un recrutement sans sélection, ni prérequis : Le programme s'adresse aux personnes en



situation de grande exclusion, principalement sans abri (rue ou CHU), qui ne pourraient pas accéder directement aux Chantiers d'Insertion.

- Un lieu d'accompagnement : PHC s'appuie sur la remobilisation par le travail, sans attente de productivité, avec un suivi social et un accompagnement en interne par un éducateur socio-professionnel dédié.
- Progressivité et durée modulable, au cas par cas : le programme PHC s'adapte aux besoins et capacités de la personne, de 4h à 20h par semaine.
- Promesse de l'emploi et orientation vers l'hébergement : mise en œuvre d'un parcours d'insertion progressif devant permettre d'être mis à l'abri et recruté à minima en CDDI (Contrat à Durée Déterminée d'Insertion, conclu en Chantier d'insertion)

Pour en savoir plus :

convergence-france.org/le-programme-premieres-heures

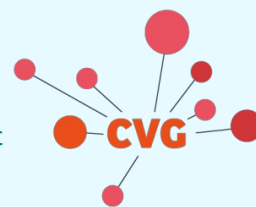
- Complémentaire au programme PHC, **le programme CVG** (Collectif Vers l'accompagnement global) vise à adapter et renforcer l'accompagnement des personnes en situation de grande exclusion, issues de la rue ou sans solution de logement durable, au sein des chantiers d'insertion.

CVG (Collectif Vers l'accompagnement Global)

Principe : accompagnement renforcé en chantier d'insertion

Public : personnes en situation de grande exclusion

Accompagnement : global et concerté avec tous les référents sociaux du salarié ; chargés de partenariat dédiés à l'emploi, le logement, la santé



Activité : CDDI dans un Chantier d'insertion

Territoires : 13 territoires en France (début 2025) ; déploiement en cours

Le programme CVG (Collectif Vers l'accompagnement Global) vise l'accès à une situation pérenne pour les personnes en situation de grande exclusion. Il apporte des moyens supplémentaires permettant de renforcer de l'accompagnement proposé par les chantiers d'insertion.

Ainsi, CVG 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.)

- **Renforcement des moyens d'accompagnement** spécifiques et adaptés pour chaque chantier
- **Accompagnement global et concerté** avec tous les référents sociaux du salarié, sur l'ensemble des problématiques
- **Partenariats mutualisés par territoire** développés par des chargés de partenariats dédiés (logement, santé, emploi)
- **Durée de parcours adaptés :** une durée d'accompagnement adaptée jusqu'à 5 ans
- **Suivi prolongé après la sortie** pendant une durée d'un an après l'accès à un emploi et/ou à un logement durable

Pour en savoir plus :

convergence-france.org/le-programme-convergence

– **Le programme TAPAJ** (Travail Alternatif Payé À la Journée) vise des jeunes entre 16 et 25 ans en situation de très grande précarité, désocialisés et souffrant de problèmes d'addiction. Les porteurs du projet (CAARUD,

CSAPA ou autres associations) vont repérer les jeunes en errance et nouer une convention avec une association intermédiaire qui sera employeur de ces jeunes, via une activité payée à la journée et ne les engageant pas dans la durée.

TAPAJ (Travail Alternatif Payé À la Journée)

Principe : prévention des conduites addictives via un accompagnement global et une activité

Public : jeunes de 16 à 25 ans en situation de précarité

Accompagnement : accompagnement médico-psycho-social

Activité : chantier de 4h minimum rémunéré le jour-même

Territoires : 75 territoires en France (début 2025) ; déploiement en cours



Le Travail Alternatif Payé À la Journée est une innovation médico-sociale soutenue par l'État qui en accompagne sa couverture nationale. TAPAJ permet aux jeunes de 16 à 25 ans en situation de précarité, de reprendre le contrôle de leur vie et de prévenir leurs conduites addictives via un accompagnement global (médico-psycho-social) et une activité professionnelle payée à la journée ne les engageant pas immédiatement sur la durée.

TAPAJ en tant qu'alternative à un environnement défavorable (mendicité, assistanat, larcin, actes de délinquance ou de prostitutions...) est le premier marche-pied vers les dispositifs de droit commun.

Un dispositif organisé en 3 phases progressives :

- **La prise de contact :** une mise en action immédiate via des éducateurs de rue, le centre de soin, ou directement par téléphone, pour travailler dès le lendemain sur un chantier de 4h rémunéré le jour-même.

- **La prise en charge** : l'ensemble de la situation est mis à plat avec les professionnel-le-s du centre de soin. Des propositions d'accompagnement sont élaborées avec le TAPAJeur sur le plan administratif, sanitaire, social, hébergement et justice en priorisant les urgences exprimées par ce dernier. Le contrat de travail est plus long, en moyenne trois jours, avec rémunération en fin de semaine.
- **L'accompagnement** : l'augmentation du volume horaire travaillé se poursuit avec parfois des expérimentations de chantiers autonomes ou de prise de responsabilité au sein de TAPAJ. L'accompagnement devient spécifique via l'ensemble du réseau d'acteurs du maillage partenarial pour des projets d'insertion professionnelle (formations qualifiantes, chantiers d'insertion, contrats de droit commun...), de parcours de soin, de recherche en logement ou tout autre projet singulier participant au choix de bifurcation dans la trajectoire de vie du TAPAJeur.

Pour en savoir plus : tapaj.org

Ces dispositifs et actions de remobilisation / de mise en activité douce, apparaissent pour les professionnel-le-s comme des solutions intéressantes et pertinentes pour un certain nombre des publics accompagnés, notamment ceux qui ont eu de long parcours d'errance, les plus « désocialisés ». Elles permettent en effet de retrouver un rythme, retravailler les codes sociaux, réappréhender la réalité du travail, et d'évaluer leur capacité à tenir un poste (respect des horaires, se repérer dans la ville...), valoriser les compétences des personnes, et proposer une activité adaptée. Cependant l'offre reste très limitée, voire inexistante sur de nombreux territoires, et ne peut donc constituer à ce jour une solution envisageable pour toutes les personnes qui en auraient besoin.

Au-delà des programmes nationaux, d'autres projets de ce type peuvent être développés localement, qu'il s'agit d'identifier, en lien avec les différents partenaires du territoire.

L'ensemble des éléments constitutifs de l'accompagnement que l'on vient d'aborder (posture, niveau d'accompagnement, modalités mise en œuvre, recours aux solutions existantes sur le territoire...) est interdépendant de l'organisation interne propre à chaque structure, laquelle peut prendre différentes formes.



3.

La place de l'emploi dans l'organisation interne de la structure

- ↗ Des modalités d'organisation qui découlent de projet de structure
- ↗ Apports et enjeux d'articulation/ coordination des ressources emploi en interne
- ↗ Un enjeu de formation et d'échanges de pratiques

➤ Des modalités d'organisation qui découlent de projet de structure

Le travail de diagnostic mené dans le cadre du plan d'accompagnement a permis d'identifier une diversité des pratiques d'accompagnement vers l'emploi. Ces pratiques renvoient à différents modes d'organisation interne, qui traduisent notamment la place accordée à la question de l'emploi au sein de l'association ou de la structure et les moyens qui lui sont dédiés.

On peut ainsi distinguer plusieurs modalités d'organisation et d'accompagnement pour travailler l'insertion professionnelle :

L'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE ASSURÉE PAR DES TRAVAILLEUR·EUSE·S SOCIAUX·ALES

Des structures où **l'accompagnement à l'insertion professionnelle est assuré par tous les travailleur·euse·s sociaux·ales dans le cadre de l'accompagnement individuel et global** des personnes hébergées dont ils sont « référents ». Ce travail est réalisé dans le cadre du projet personnalisé et de l'accompagnement au quotidien. La question de l'emploi y est abordée au cas par cas en fonction des demandes, envies et besoins de la personne. Le projet social de la structure, le profil des publics accueillis et le taux d'encadrement socio-éducatif auront évidemment un impact sur la nature et la place/ le niveau/l'intensité de l'accompagnement socio-professionnel qui sera réalisé.

Des structures où l'accompagnement à l'insertion professionnelle est assuré par tous les travailleur·euse·s sociaux·ales dans le cadre de l'accompagnement individuel et global des personnes hébergées dont ils sont « référent » et qui ont également mis en place un système de référence thématique autour des questions d'emploi.

Les « référents emploi » ne réalisent pas l'accompagnement emploi à proprement parler, ils ne sont pas en charge de l'insertion professionnelles des personnes. Ils jouent plutôt un rôle de veille sur l'emploi – les offres existantes, d'ouverture vers l'extérieur et de transmission d'informations auprès des membres de l'équipe. Ils permettent par ailleurs de diffuser cette approche et d'impulser une dynamique autour de l'emploi.

Ce rôle de « référent emploi » est généralement déterminé par une appétence ou une expérience de la thématique. Il s'appuie sur et/ou s'inscrit de plus souvent dans une logique de formation (à la médiation active, CIP, insertion professionnelle...) afin de disposer d'un socle de connaissances en la matière.

Illustration

La Clède et sa Plateforme TESA (Territoire Emploi Solidarité Alésienne)

Fonctionnement

En s'appuyant sur l'équipe de son Atelier Chantier d'insertion (ACI) – La ressourcerie qui emploie 37 salariés en transition – la Clède a déployé une plateforme Emploi centrée sur la médiation active et la relation entreprise. Elle réunit chaque mois la CIP de l'ACI et les référents Emploi issus d'autres dispositifs portés par l'association (deux CHRS, un CPH, un tiers lieu), tous formés à la médiation active*, pour notamment croiser les besoins et souhaits des personnes hébergées avec les offres d'emploi et échanger sur la dynamique emploi du territoire.

Actions mises en œuvre par la plateforme :

- Échange/partage d'informations sur les offres d'emploi, ateliers/événements locaux
- Organisation d'événements (1 à 2 par an, par ex : job dating)
- Participation à des événements du territoire (ex : salon du TAF)
- Programmation et suivi d'actions (ex : visite entreprises)
- Développement de partenariat entreprise (CIP uniquement) : prospection, visites d'entreprises

Depuis 2022, la plateforme emploi s'est ouverte à d'autres acteurs du territoire : deux autres ACI, la mission locale, France Travail ainsi que les réseaux d'entrepreneurs FACE Gard, Leaders Occitanie et Gard Entreprises, EPIDE, EI, facilitateur de clauses d'insertion.

Enjeux : favoriser la transversalité et éviter le fonctionnement en silo, créer une acculturation commune, renforcer la fluidité, éviter d'être plusieurs interlocuteurs auprès des employeurs, etc.

La PTF évolue aujourd'hui vers un fonctionnement plus autonome et déconnecté de l'ACI, et permettant de dégager du temps pour l'animation, l'ingénierie de pilotage, formalisation des partenariats, un outil commun, avec un enjeu de pérennisation.

DES MOYENS DÉDIÉS À L'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE

Des structures qui disposent de postes ou moyens dédiés (« chargé d'insertion ») en charge de l'accompagnement emploi des personnes hébergées.

Les chargées d'insertion ont ainsi pour rôle de :

- Réaliser avec la personne un diagnostic socio-professionnel et l'accompagner dans la construction de son projet professionnel, en repartant de ses besoins, envies et compétences.
- Contacter / orienter vers les partenaires en fonction des besoins identifiés
- Soutenir la personne dans ses démarches de recherche d'emploi : techniques de recherche d'emploi (CV, identification/transmission d'offres d'emploi, entretien d'embauche, participation journée porte ouvertes...), lien avec les entreprises, conseils sur code/habillement...
- Développer la prospection auprès d'entreprises, d'associations (création de réseaux)

La présence de professionnel-le-s dédié.e.s doit tenir compte de l'enjeu d'articulation avec les autres travailleur-euse-s sociaux-ales qui assurent l'accompagnement socle global. Cela nécessite donc une certaine souplesse afin de pouvoir opérer des ajustements du fonctionnement d'équipe en cas de besoin et la mise en place d'espaces de coordination et d'échanges formalisés afin d'assurer la continuité et la cohérence de l'accompagnement.

↗ Apports et enjeux d'articulation/coordination des ressources emploi en interne

L'existence d'un poste dédié à l'insertion professionnelle permet de compléter l'accompagnement insertion et l'accompagnement global et de disposer ainsi de deux visions d'une même personne, qui ouvre d'autres possibles. Cette approche pluriprofessionnelle contribue ainsi à la prise de recul, aux questionnements sur les pratiques et les représentations, à la valorisation des personnes et de leurs compétences. Cela permet également de disposer de temps dédié pour mener un travail de veille, mieux connaître ce qui existe, rencontrer des partenaires et travailler

Illustration

France Horizon

France Horizon a développé un service insertion avec des postes de chargé.e.s d'insertion professionnelle (financement par mutualisation des moyens de différents dispositifs gérés par l'association) au bénéfice de l'ensemble des personnes hébergées.

Fonctionnement dans le cadre du SDILE :

Les travailleur-euse-s sociaux-ales référent.e.s des familles orientent les personnes vers le service insertion, quand leurs démarches administratives ouvrent droit au travail et qu'elles envisagent un projet professionnel. Initialement des informations collectives organisées de manière hebdomadaire par le service insertion permettaient aux personnes de connaître les services proposés et d'identifier un référent. Une nouvelle organisation envisage dorénavant la présence d'un chargé d'insertion dès l'entrée du ménage dans le dispositif, afin qu'il puisse l'identifier et l'interpeller le moment venu pour lui.

Si les personnes sont volontaires, le CIP va alors les accompagner dans la réalisation d'un diagnostic sur les freins à l'emploi et la construction de leur projet professionnel :

- Réalisation d'un diagnostic sur freins à l'emploi et projet professionnel (repartir des besoins), puis prise de contact avec les partenaires en fonction des besoins identifiés
- « Coaching » avec un travail de proximité avec la personne et avec les entreprises pour les "vendre" (RDV, tel, SMS réguliers) : travail sur les codes du marché du travail, recherche d'offres, porte à porte, dépôt de CV, participation à des journées portes ouvertes...
- Rôle de prospection (création de réseaux) auprès des associations, entreprises

Coordination d'équipe :

- Réunions régulières entre les travailleur-euse-s sociaux-ales du SDILE et les chargées d'insertion
- Possibilité d'entretien avec la personne avec le binôme d'intervenant.e.s sociaux.ales (accompagnement socle et emploi) si besoin
- Bilan trimestriel avec travailleur-euse-s sociaux-ales et chargés d'insertion

de réseau. Cela participe à la complémentarité des savoirs et compétences, et au recentrage des travailleur·euse·s sociaux·ales sur d'autres missions. Enfin, disposer d'un chargé d'insertion / CIP permet d'être repéré comme acteur de l'emploi auprès des partenaires et ainsi d'ouvrir la porte à des réunions / instances / dispositifs emploi.

Concernant le profil des personnes à recruter sur ce type de poste, bien qu'il n'y ait pas de profil type, il apparaît toutefois indispensable que la personne ait une bonne connaissance des publics en situation de précarité, ainsi que de la posture et du discours à adopter vis-à-vis d'elle. Les compétences socio-éducatives sont ainsi souvent jugées prioritaires par rapport à l'expertise emploi que peut avoir un·e CIP, laquelle peut s'acquérir ensuite via le suivi de certaines formations.

L'existence de dispositifs d'insertion au sein de la structure peut, par ailleurs, faciliter le développement de la dimension insertion professionnelle dans l'accompagnement, bien que l'on puisse observer un certain cloisonnement entre les services. Les structures d'hébergement qui disposent d'une offre d'insertion professionnelle en interne (SIAE, PLIE, accompagnement BRSA, médiation numérique...) peuvent en effet mobiliser cette offre au profit des personnes qu'elles accompagnent et/ou bénéficient d'informations, de conseils ou d'expertises ponctuelles en matière d'emploi de la part de leurs collègues intervenant sur ces dispositifs. L'organisation spatiale des services dans un même lieu favorise également les relations entre professionnel·le·s. Cela peut permettre une plus grande proximité entre les équipes et faciliter les collaborations entre travailleur·euse·s sociaux·ales et professionnel·le·s de l'emploi autour des questions d'insertion. L'échange informel prévaut à ce jour dans la plupart des cas, mais on observe des réflexions à l'œuvre pour tenter de mieux articuler ces services en l'inscrivant dans une organisation commune.

Penser une approche globale, décloisonnée, constitue ainsi un enjeu majeur pour favoriser cette articulation en interne. Toutefois, les logiques d'appel à projet peuvent constituer un frein au développement de projet ayant une visée intégrative dans l'ensemble de la structure. En effet, les AAP reposent souvent sur des approches cloisonnées, avec des objectifs ciblés et des moyens financiers qui restent limités dans le temps, réduisant ainsi les possibilités de développer une stratégie transversale en interne par manque de visibilité et de souplesse. La logique de projet intégré vient ainsi se heurter à celle des dispositifs, or il est indispensable que les dispositifs soient au

service des personnes et qu'ils puissent s'adapter à leurs besoins et spécificités, ainsi qu'au projet social de la structure.

Ces différentes modalités d'organisation ne sont pas figées et ne constituent pas un modèle cible. Elles découlent du projet associatif, du projet d'établissement/service et de la place qui est donnée à l'emploi au sein de la structure. Elles doivent être pensées au regard de ces éléments, des publics et des moyens qui seront données à l'équipe et à la structure pour s'emparer de ces sujets.

Il apparaît toutefois que le portage institutionnel de l'axe insertion professionnelle par la Direction et l'association constitue un levier important pour mobiliser les équipes dans cette direction et soutenir leurs pratiques professionnelles.

↗ Un enjeu de formation et d'échanges de pratiques

Quelle que soit la modalité d'organisation choisie, la question de la formation des professionnel·le·s à l'insertion professionnelle apparaît nécessaire. À la fois pour mieux connaître l'environnement emploi, être outillé notamment sur la réalisation de diagnostic socio-professionnel, mais aussi pour déconstruire certaines représentations concernant la « capacité à travailler » des personnes.

À ce titre les formations sur la « médiation active » peuvent constituer une ressource intéressante pour approcher ces différentes dimensions. Les retours d'expérience soulignent à cet effet l'impact positif de ces formations sur les pratiques professionnelles et les relations avec les personnes accompagnées. Le soutien à la formation constitue ainsi un levier important pour développer les démarches d'accompagnement vers l'emploi au sein des structures AHI. Plusieurs FAS régionales ont ainsi inscrit ces formations à leur catalogue afin d'en faire bénéficier les professionnel·le·s de leur réseau (Occitanie, AURA, Grand-Est, Bretagne...). L'ensemble des formations proposées sont disponibles sur le site des fédérations régionales.

Au-delà de la formation continue, la perspective de développer cette dimension dans le cadre des formations initiales en travail social pourrait permettre de sensibiliser les professionnel·le·s aux enjeux et logiques de l'insertion professionnelle, et amorcer ce changement de paradigme. Il serait également opportun de penser l'intégration au sein des formations de CIP d'un module sur la

connaissance des personnes en situation de précarité et les impacts en termes de posture et d'accompagnement afin de pouvoir proposer un accompagnement adapté et limiter les situations de rupture.

En complément des formations, les professionnel·le·s rencontré.e.s dans le cadre du plan d'accompagnement, et les modalités mêmes de celui-ci, ont mis en évidence l'importance de disposer de temps de rencontres pour échanger sur les pratiques, faire part de ses difficultés mais aussi de ses réussites, partager et valoriser des expériences et initiatives locales. Ces temps d'échanges constituent ainsi des espaces d'entraide et de co-formation entre pairs qui apparaît essentiels. Ils permettent aux professionnel·le·s de prendre du recul sur leurs pratiques, et de créer une dynamique collective qui participe à leur montée en compétences et à leur remobilisation, en étant source d'inspiration et de respiration.

Outre l'organisation interne à la structure, l'insertion socioprofessionnelle relève d'un ensemble d'acteurs, à l'échelle locale et dans un cadre national.



TRAVEL
09 72 19 55 88

4.

Les partenariats et l'écosystème

↗ Les principaux partenaires

↗ Les enjeux du décloisonnement

L'accompagnement vers l'emploi, et plus largement l'accompagnement global, s'inscrit dans un écosystème territorial et partenarial, et dans le cadre des politiques publiques d'insertion sociale et professionnelle. Un ensemble d'acteurs est ainsi mobilisé, à différentes échelles et en lien avec toutes les dimensions de l'accompagnement social et professionnel, en réponse aux besoins des personnes et dans un objectif partagé d'accès aux droits.

Il convient donc de s'intéresser à cet écosystème dans sa globalité, en partant des pratiques d'accompagnement observées, des enjeux soulevés par les personnes accompagnées et les professionnel·le·s, et au regard des dispositifs, des organisations, des dynamiques de coopération territoriales et du contexte politique.

Les professionnel·le·s de l'accompagnement au sein des structures de l'AHJ travaillent en lien avec d'autres professionnel·le·s du territoire, dans une logique de complémentarité. Cette dimension est au cœur du métier de travailleur·euse social·e, qui a vocation à faire le lien entre les aspirations et besoins des personnes et les solutions les mieux adaptées, dans une approche globale. Ces dernier.e.s s'appuient donc naturellement sur les partenaires et dispositifs existants sur leur territoire, dans une démarche d'accès pérenne au droit commun.

La dimension partenariale découle également en grande partie de l'organisation et du projet de la structure. Elle traduit l'équilibre entre ce qui est considéré comme relevant de compétences internes et ce qui doit relever de compétences externes. Cet équilibre peut être mouvant, dans la mesure où il dépend de facteurs à la fois internes et externes, et chaque territoire a ses spécificités en matière d'offre d'accompagnement social et professionnel, et de marché de l'emploi.

Partir des besoins des personnes implique de trouver des solutions adaptées, ou de les créer le cas échéant, en interne ou en partenariat avec des acteurs extérieurs.

Les exemples cités plus haut illustrent la diversité des modalités d'accompagnement au sein des organisations, et les spécificités qui en découlent dans leur articulation avec l'écosystème partenarial et politique. On peut observer comment les pratiques font évoluer les dispositifs, et influent ainsi sur les modalités de partenariats.

En matière d'accompagnement vers l'emploi et d'insertion socioprofessionnelle, on identifie plusieurs types de partenaires dans l'écosystème des structures de l'AHJ. La nature et le niveau (intensité, qualité) de partenariat sont variables, et font écho aux différentes dimensions de l'accompagnement précitées.

ILLUSTRATION ISSUE DES GROUPES DE TRAVAIL

Les catégories d'acteurs identifiés

Le 9.11.2023 à Narbonne

Dans le cadre d'un groupe de travail, nous avons identifié six catégories d'acteurs, qui interviennent sur ces différentes dimensions (liste des acteurs non exhaustive) :

<p>Les acteurs de l'insertion professionnelle</p> <p>Réseau pour l'emploi (France Travail, Cap emploi, Mission locale)</p> <p>PLIE</p> <p>Services d'accompagnement des BRSA</p>	<p>Les acteurs de la formation</p> <p>Organismes de formation</p> <p>Dispositifs spécifiques (image/estime de soi, ACTIPRO...)</p>
<p>Les acteurs de l'accompagnement « périphérique »</p> <p>Mobilité</p> <p>Garde d'enfants</p> <p>Linguistique</p> <p>Santé</p>	<p>Les institutions</p> <p>DDETS/DREETS</p> <p>Conseils départementaux</p> <p>Collectivités locales</p>
<p>Les employeurs</p> <p>SIAE</p> <p>Entreprises « classiques » / intérim</p> <p>ESAT/EA</p> <p>Remobilisation par l'emploi : Convergence/ Premières Heures en Chantier/ Tapaj</p>	<p>Les réseaux spécialisés</p> <p>FAS</p> <p>UNML</p> <p>APF</p>

↗ Les principaux partenaires

Les échanges issus de cet atelier, ainsi que ceux relevant des temps de diagnostic avec les structures, ont permis de dégager des éléments de contexte primordiaux pour bien appréhender et analyser les enjeux liés au partenariat et à l'écosystème en matière d'accompagnement vers l'emploi et d'insertion socioprofessionnelle :

LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI ET LES SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT RELEVANT DU DROIT COMMUN

Le niveau de partenariat est très variable, et repose en grande partie sur le relationnel avec les personnes en charge de l'accompagnement. Pour les structures qui ne développent pas en interne de compétence spécifique en matière d'accompagnement vers l'emploi, France Travail est le partenaire de référence. Il intervient en particulier dans le cadre du dispositif d'accompagnement global qui permet un accompagnement conjoint d'un conseiller France Travail et d'un·e travailleur·euse social·e. Les réunions et échanges (téléphoniques, mails) réguliers entre ces professionnel·le·s permettent d'adapter le suivi social et professionnel de la personne. Au-delà de ce dispositif, on observe un manque de connaissance et d'appréhension des spécificités des publics accompagnés dans les structures AHI. Par ailleurs, la mise en place du contrat d'engagement réciproque, et des 15 heures d'activité, va impacter le rapport à l'emploi et à l'insertion socioprofessionnelle des personnes concernées et des professionnel·le·s.

Les équipes témoignent souvent d'un manque de soutien extérieur du droit commun, qui n'est pas sensibilisé au public en situation de précarité et ne permet pas de cadre souple dans l'accompagnement. Côté France Travail, les acteurs rencontrés confirment ce besoin de mieux connaître les publics et les dispositifs de l'AHI, et pointent la problématique de *turn-over* des équipes, qui ne favorise par la relation partenariale, et de confiance avec les personnes accompagnées.

Le *turn-over* des équipes, quel que soit le type de structure, est une réelle problématique pour le partenariat et pour les personnes accompagnées, et soulève l'enjeu de l'équilibre entre la dimension relationnelle et la dimension structurelle, dans le partenariat et dans l'accompagnement. Un levier pour atténuer cette problématique réside dans la mise en place d'un partenariat structuré

et pérenne entre les structures, qui permet de dépasser sa dimension personnelle. Pour autant, cette dimension est essentielle pour garantir la qualité des échanges et l'évolution des pratiques. Un autre levier, permettant d'intégrer cette dimension, réside dans l'animation territoriale, et en particulier à l'échelle locale des bassins de vie/d'emploi. Dans le secteur de l'IAE, les Comités Techniques d'Animation (CTA) en sont un bon exemple.



FOCUS

Les Comités Techniques d'Animation (CTA)

Les CTA sont des instances de gouvernance locale de l'IAE organisées et animées par France Travail, parfois en co-animation avec les DDETS/UD. Ils regroupent l'ensemble des acteurs concernés par l'IAE au niveau local. Les CTA ont la responsabilité du diagnostic local pour définir le profil des publics pouvant accéder à une SIAE, en tenant compte des caractéristiques du bassin d'emploi et des orientations arrêtées par le SPE. Ils veillent également au suivi des publics bénéficiaires de l'IAE.

Les CTA ont vocation à évoluer dans le cadre des comités territoriaux pour l'emploi. Il est essentiel d'ouvrir ce type d'instance à l'ensemble des structures accompagnant vers l'emploi, pour favoriser les partenariats et la dynamique d'accompagnement global.

LES ACTEURS DU HANDICAP

Toutes les équipes soulignent la nécessité d'améliorer les partenariats et l'interconnaissance avec les institutions (Cap emploi, MDPH) et les employeurs du champ du handicap (ESAT, EA). Certaines équipes orientent de plus en plus vers des ESAT, qui proposent un cadre de travail adapté aux personnes en situation de handicap.

LES ACTEURS DE LA FORMATION

C'est le besoin en matière de formation linguistique qui apparaît le plus prégnant.

D'une part, l'offre de formation est considérée insuffisante et peu adaptée ; en matière d'insertion professionnelle, le FLE est à privilégier, idéalement avec des modalités de formation en alternance ;

D'autre part, la maîtrise de la langue est souvent un prérequis à l'embauche pour les employeurs, qu'il s'agisse des entreprises "classiques" ou des SIAE, et également pour France Travail avant d'orienter vers l'emploi.

Les SIAE sont une piste à privilégier, intégrant la formation dans le parcours d'insertion. Cette dimension semble peu connue par les équipes, et pourrait favoriser les orientations vers les SIAE.

Exemple

Partenariat innovant développé par France Horizon

L'association a mis en place des dispositifs alternant formation FLE et insertion professionnelle, face à un double constat : formation linguistique dans le cadre de l'OFII insuffisante, et niveau A1 requis pour tout emploi (même en SIAE) :

→ Développement d'une formation en alternance FLE + contrat de travail : partenariat IKEA : embauche à mi-temps, et formation en français à mi-temps. Point fort : l'accompagnement social fait par France Horizon sécurise l'employeur.

Mas de Carles : partenariats

Il existe, au sein de la structure, un fonds de solidarité, alimenté par des dons privés, qui permet d'accompagner les personnes dans la valorisation de leurs compétences ainsi que des formations financées initialement pour les salariés du chantier d'insertion via l'OPCO mais qui peuvent profiter à quelques résidents. L'association Mas de Carles cherche à développer ses partenariats pour augmenter les solutions mobilisables par les résidents pour faire valoir les compétences individuelles développées sur le site.

LES ACTEURS DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Le secteur est globalement connu par les équipes de l'AHJ, mais avec une connaissance limitée des différents types de SIAE et de leurs spécificités (ACI, AI, EI, ETTI). Pour autant, elles connaissent et utilisent la Plateforme de l'inclusion. Considéré

auparavant comme une "première porte" et une réelle réponse à l'insertion professionnelle des publics accompagnés, les professionnel.le.s déplorent aujourd'hui un secteur moins accessible pour les personnes accompagnées, impacté par des critères d'entrée et des objectifs de sortie trop élevés. Ce constat s'explique par plusieurs facteurs :

- Un manque d'interconnaissance entre les structures AHJ et les SIAE, qui entraîne des représentations qu'il s'agit de dépasser en favorisant des rencontres entre professionnel.le.s et avec les personnes accompagnées (visites de SIAE notamment); une meilleure connaissance des différents types de SIAE permettrait d'avoir une vision plus globale des modalités d'activité, de formation et d'accompagnement proposées ;
- Un manque d'animation territoriale regroupant tous les acteurs de l'accompagnement vers l'emploi (voir plus haut l'exemple des CTA) ;
- L'animation de rencontres nécessite des moyens dédiés ;
- Une évolution contraignante des modèles économiques et du cadre évaluatif des SIAE, et en particulier des ACI, vers une recherche de la performance et de sorties "positives", générant une évolution des publics, davantage "employables" pour atteindre les objectifs fixés.

Exemple

ADEJO - Groupe SOS Solidarités

À la suite de la réforme de la prescription de l'IAE, les professionnel.le.s de l'ADEJO ont été sensibilisés par la Direction sur ces nouvelles possibilités et modalités de prescription à partir de la Plateforme de l'inclusion. Ils ont participé à un Webinaire de présentation de la plateforme et des droits ont été donné à tous les travailleur.euse.s sociaux.ales pour être prescripteurs. Ces derniers se sont rapidement saisis de l'outil sur lequel ils sont très actifs (recherche d'offres, identification d'annonces qui correspondent à la personne et où il y a peu de postulants, réalisation des prescriptions...). Afin de favoriser l'interconnaissance et les liens entre l'ADEJO et les SIAE, des rencontres ont été organisés au sein de la structure pour mieux appréhender le public accueilli pour la SIAE et mieux comprendre le fonctionnement et les attendus de SIAE pour l'ADEJO.

LES EXPÉRIMENTATIONS DE REMOBILISATION ET D'ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ

Les expérimentations de remobilisation et d'accompagnement renforcé comme Convergence, Premières Heures en Chantier et Tapaj, sont très peu connues par les professionnel·le·s, et pourtant appréhendées comme de véritables solutions pour les personnes accompagnées :

- Ces expérimentations ne sont pas déployées sur l'ensemble du territoire régional, excepté PHC à Toulouse. Le programme est peu mobilisé par les équipes rencontrées, notamment en raison du nombre de places limité ;
- Elles répondent pourtant au besoin d'adaptation des dispositifs aux personnes, enjeu central dans l'accompagnement des personnes accompagnées dans les structures AHI et considérées comme très éloignées de l'emploi ;
- Ces modèles permettent de repenser ses pratiques et son écosystème, et favorisent l'émergence de projets innovants et adaptés aux besoins.

LES ENTREPRISES

Le niveau de partenariat est variable, et directement lié au niveau d'accompagnement à l'emploi pratiqué en interne. Les structures qui développent davantage l'emploi dans leur accompagnement développent plus de relations avec les entreprises du territoire. On observe plusieurs facteurs :

- La posture professionnelle des travailleur·euse·s sociaux·ales est primordiale. Le développement d'une approche « emploi d'abord », visant à ne pas s'attacher aux « freins » à l'emploi et à dépasser une approche par paliers dans l'accompagnement, produit un changement de regard et de discours sur les publics accompagnés, et favorise le contact avec les entreprises ;
- Une dynamique de mise en relation, favorisée par une approche volontariste visant à lever les représentations et à agir sur l'« employeurabilité » des entreprises. Cette dynamique permet une compréhension mutuelle de la dimension globale de l'emploi et de la nécessaire articulation entre accompagnement social et accès et maintien en emploi.

Exemple

France HORIZON

Afin de favoriser l'accès à l'emploi des personnes accompagnées, l'association tisse des partenariats avec des entreprises locales (TPE/PME). Pour ce faire elle organise des sessions de job dating et des journées de recrutement auxquelles sont conviées les personnes. Par ailleurs, en fonction du projet de la personne, les travailleur·euse·s sociaux·ales procèdent à du démarchage (phoning / internet...). Les entreprises sont rassurées par l'accompagnement, le relai auprès des personnes. Elles assurent également un appui RH aux entreprises qui sont parfois amenées à solliciter France Horizon pour des conseils sur des problématiques administratives, de logement...

La relation entreprise implique un changement de regard des professionnel·le·s de l'accompagnement et des entreprises. La notion d'employeurabilité souligne la responsabilité des employeurs, renversant une approche centrée exclusivement sur la responsabilité des personnes en recherche d'emploi, ainsi que des professionnel·le·s qui les accompagnent. Les exemples cités démontrent la nécessité et l'efficacité de ce changement de regard réciproque.

LES SERVICES DÉCONCENTRÉS DE L'ÉTAT (DDETS/DREETS)

Ils sont peu identifiés sur le volet emploi, excepté lorsqu'une structure porte également un dispositif de l'IAE. On constate en effet un difficile décloisonnement entre les secteurs emploi et AHI au niveau des services de l'État, malgré la fusion des DIRECCTE et des DRCS datant de 2021. Elles ont pourtant un rôle essentiel à jouer dans le décloisonnement de l'ensemble des parties prenantes, incluant les entreprises.

Pilotes des politiques publiques de l'État sur les territoires, les DDETS et DREETS sont des partenaires privilégiés pour les structures d'accompagnement, garantes du cadre réglementaire et financier des dispositifs développés. Leur rôle est notamment majeur dans le soutien aux expérimentations et innovations, et dans leur essaimage.

Illustration

Projet soutenu par la DDETS sur l'animation territoriale AHI/IAE

MISSION DE PROMOTION DE L'IAE AUPRÈS DES PARTENAIRES DE L'AHI - APIJE

Dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, et après une phase de diagnostic, la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) de l'Hérault soutient une démarche de convergence des parcours d'insertion par le logement et par l'activité économique. À ce titre, elle a confié à l'APIJE (SIAE) une mission d'animation, d'information et de formation des partenaires de ces secteurs sur le département.

Il s'agit de permettre :

- **aux équipes de l'Accueil Hébergement Insertion (AHI) de se saisir des outils de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE) pour les promouvoir auprès des personnes accueillies ;**
- **aux partenaires de l'IAE d'ouvrir leurs portes à ce public via des accompagnements coordonnés.**

Pour ce faire, **3 axes de travail sont proposés :**

- **Développer le partenariat** et l'interconnaissance en soutenant la constitution de réseaux entre acteurs de l'IAE et de l'AHI sur les territoires.
- **Convaincre du rôle levier de l'activité professionnelle** dans le parcours d'insertion résidentiel des personnes les plus fragiles.
- **Déconstruire les représentations sur le rapport au travail** et les possibilités d'emploi pour les publics précaires.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Le chargé de mission de l'APIJE peut :

- Intervenir au sein des formations initiales en travail social pour présenter le secteur de l'IAE
- Accompagner les professionnel-le-s de l'AHI dans leur connaissance des dispositifs de l'IAE
- Organiser et coordonner des rencontres par territoire entre les professionnel-le-s des deux secteurs pour favoriser les liens
- Promouvoir des outils d'information à destination des personnes accompagnées

Plus concrètement, les actions qui ont été mises en place :

- Rencontre avec les directions des structures AHI
- Sensibilisation et présentation de l'IAE aux équipes de travailleur-euse-s sociaux-ales
- Formation à l'utilisation de la plateforme de l'inclusion et au rôle de prescripteur habilité
- Organisation de rencontres entre structures IAE et AHI sur différents territoires
- Création d'une plaquette FALC (facile à lire et à comprendre) à destination des résidents, pour aider les travailleur-euse-s sociaux-ales à présenter rapidement le dispositif IAE
- Informations collectives et permanences IAE à destination des résidents pour présenter l'IAE et les opportunités d'emplois (et création d'ateliers emplois selon les besoins, CV, préparation à un entretien...)

↗ Les enjeux du décloisonnement

Les actions, dispositifs, projets, programmes agissant pour développer l'accompagnement vers l'emploi dans les structures AHI sont à la croisée de plusieurs politiques publiques, portées par différents services de l'État. Les exemples cités tout au long de ce plan d'accompagnement, et bien d'autres à l'échelle de l'ensemble du territoire, témoignent de la capacité des acteurs de terrain à opérer un changement de posture et un décloisonnement dans leurs pratiques professionnelles, dans leurs organisations et dans leur écosystème territorial.

Ce décloisonnement va bien au-delà des secteurs hébergement-logement et IAE-emploi, intégrant toutes les dimensions de l'accompagnement social global : santé, accès aux droits administratifs, mobilité, garde d'enfants, formation linguistique, etc.

Or, ces acteurs se retrouvent trop souvent confrontés à des blocages institutionnels pour la mise en œuvre de leurs projets, se traduisant par une complexité administrative et financière démesurée au regard des objectifs, pourtant partagés. Il est essentiel de travailler à lever ces freins, à tous les niveaux de la construction, de la mise en œuvre et de l'évaluation des politiques publiques, et à toutes les échelles territoriales.

Les associations, leurs professionnel·le·s et les personnes qu'elles accompagnent ne sauraient porter sans le concours des institutions la responsabilité de la levée des obstacles à l'insertion sociale et professionnelle des personnes durablement éloignées du marché du travail. Une approche interministérielle est nécessaire pour incarner réellement les politiques d'insertion, à la croisée de toutes les dimensions des écosystèmes dans lesquels les personnes évoluent, et dans un objectif clair d'accès aux droits. Les « freins périphériques à l'emploi » ne sont pas du ressort des personnes mais sont bien des obstacles relevant de la responsabilité sociale, donc collective et politique.

Nous observons à quel point la capacité de « faire un pas de côté » et d'agilité des pratiques et des organisations, du côté des associations comme des institutions, et également des entreprises, favorise un accompagnement vers et dans l'emploi adapté aux attentes et besoins des personnes. C'est cette dynamique qu'il s'agit de travailler et

d'alimenter dans le cadre de la co-construction, de la mise en œuvre et de l'évaluation des politiques publiques.

La réforme du service public de l'emploi et la mise en œuvre de France Travail porte l'ambition de mieux articuler l'ensemble des acteurs de l'accompagnement vers et dans l'emploi, et de s'attacher en particulier aux personnes les plus éloignées de l'emploi. Il s'agit en ce sens d'une opportunité pour sortir d'un fonctionnement en silo et mieux appréhender et accompagner la complexité des situations vécues par les personnes, et développer l'employeurabilité des entreprises.

À ce stade, l'enjeu d'associer et de s'appuyer sur les acteurs du champ social et de l'insertion professionnelle reste entier, que ce soit dans le cadre du pilotage territorial ou dans le cadre de l'accompagnement rénové des allocataires du RSA, et de l'ensemble des demandeu.se.s d'emploi.

Autre enjeu de taille, parvenir à un décloisonnement au service des personnes, dans un contexte qui relève davantage de l'injonction à travailler que du développement du pouvoir d'agir et de l'adaptation aux besoins de chacune.

Nous l'avons vu, l'évolution vers une logique d'« emploi d'abord » est amorcée, mais doit s'inscrire dans la durée. L'évolution des pratiques professionnelles s'inscrit dans une dynamique d'interdépendance avec les besoins des personnes, les organisations internes et structurelles, les écosystèmes territoriaux et les politiques publiques.

À l'échelle nationale, l'émergence et la consolidation de programmes tels que COACH emploi, et la sortie du cadre expérimental à venir des programmes Convergence, Premières Heures en Chantier, Tapaj, SEVE emploi, représente une réelle opportunité d'évaluation croisée et de capitalisation des savoirs expérimentiels de l'ensemble des acteurs mobilisés.

À l'échelle territoriale, de nombreuses initiatives visant à développer l'accompagnement vers l'emploi dans les structures AHI sont développées par les structures et les têtes de réseaux qui les représentent et les accompagnent. Il est essentiel de les soutenir et de les accompagner, en partant de l'expertise des professionnel·le·s de l'accompagnement social global, et en favorisant une dynamique de professionnalisation de l'ensemble des parties prenantes, incluant les entreprises et France Travail.

5.

Synthèse et préconisations

Préconisations pour développer
l'accompagnement vers et dans l'emploi
dans les structures AHI

Un contexte favorable au déploiement de l'accompagnement vers et dans l'emploi / l'insertion socio-professionnelle des personnes accompagnées dans les structures AHI ?

Le présent plan d'accompagnement s'inscrit dans un contexte de réformes politiques et structurelles visant à renforcer le lien emploi / logement, voire le triptyque emploi / logement / santé, dans une perspective d'accompagnement social global de la personne.

- Le second plan quinquennal Logement d'abord renforce l'idée d'une approche par parcours ;
- La réforme des SIAO (instruction du 31 mars 2022), destinée à favoriser le décloisonnement et renforcer ainsi l'efficacité de leur action par une approche intégrée Logement-Emploi-Santé ;
- La réforme de la tarification des CHRS, qui vise à proposer un modèle plus juste et valorisant l'accompagnement social délivré ;
- La réforme France travail, qui vise à mieux articuler l'ensemble des acteurs de l'emploi et proposer un accompagnement renforcé aux demandeur.euse.s d'emploi.

À noter que ces réformes s'inscrivent dans un contexte de restrictions budgétaires qui impacte directement les associations, sommées de « faire mieux avec moins ». Le manque de visibilité sur les moyens alloués à leur mise en œuvre génère des craintes dans les secteurs AHI et IAE déjà fragilisés dans leurs modèles socio-économiques.

➤ Préconisations pour développer l'accompagnement vers et dans l'emploi dans les structures AHI

DES PRÉALABLES AU DÉVELOPPEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI ET L'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE EN STRUCTURE AHI

Le développement de l'accompagnement vers l'emploi en structure AHI suppose, au préalable, de poser des bases de ce que l'on entend par la notion d' « emploi ». Les travaux menés dans le cadre du plan d'accompagnement ont permis de

faire émerger quelques éléments structurants de définition :

- Appréhender l'emploi comme vecteur d'autonomie, de revalorisation de l'estime de soi, de resocialisation, de remobilisation, de mise en activité, d'utilité sociale, etc. ;
- Ne pas s'inscrire dans une injonction à travailler, s'adapter aux choix des personnes et à leurs temporalités ;
- Penser l'accès et le maintien dans l'emploi ;
- Être attentif à la qualité de l'emploi / de l'activité et à son adaptation aux personnes ;
- Parler d'insertion-socioprofessionnelle plutôt que d'emploi ;
- Parler d'obstacles (dimension exogène) plutôt que de freins à l'emploi (dimension endogène).

Il en ressort également des fondamentaux concernant les postures d'accompagnement à adopter pour accompagner vers l'insertion socio-professionnelle ;

- S'inscrire dans une approche globale et partenariale (en interne et avec l'écosystème local) ;
- Ne pas préjuger de la capacité des personnes à accéder à un emploi ;
- Encourager le passage d'une approche par les « freins » à une approche axée sur les envies et les compétences ;
- Ouvrir le champ des possibles pour orienter vers la solution la plus adaptée ;
- Garantir le droit à l'échec et au recommencement.

ACCOMPAGNER LA PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS

- Développer des temps d'échanges de pratiques :
 - Moyens financiers dédié à l'animation de ces temps, rôle des réseaux
 - Organisation interne qui prévoit du temps dédié pour y participer
- Soutenir la formation (initiale et continue) des professionnel·le·s pour mieux connaître l'environnement emploi, les outiller dans la réalisation de diagnostics socio-professionnel, faire évoluer les représentations et les postures professionnelles

- Privilégier les approches « médiation active » (SEVE emploi) ou IPS (Coach Emploi) qui permettent de dépasser la logique par la levée des freins
- Outiller les professionnel.les :
 - Développer des ressources externes (guides, fiches pratiques...) en partant des exemples de terrain
 - Consolider une offre d'accompagnement en interne :
 - Développer la mutualisation et la capitalisation des outils et services internes sur l'emploi et la formation, dans une perspective d'accompagnement global (ex : entre AHI et PLIE/IAE/accompagnement BRSA) via des temps de travail communs, des interventions croisées dans les services, des formations communes, des espaces numériques partagés, etc.
 - Développer le recours aux PMSMP et donner la possibilité pour les structures de porter elles-mêmes des conventions de stage le cas échéant.
- **Conduire une réflexion globale sur la place de l'emploi et de l'insertion socio-professionnelle** dans l'accompagnement social qui associe les différentes parties prenantes (administrateurs, cadres, professionnel-le-s de terrain, personnes accueillies/accompagnées)
- **Réaliser un diagnostic interne** sur les modalités organisationnelles et d'accompagnement mises en œuvre pour travailler cette question
- **Identifier des axes d'évolution éventuels** en matière d'organisation interne et les ressources à mettre en place pour y répondre et les traduire dans un plan d'action.
- **Formaliser ces éléments** dans les documents cadres de la structure (projet d'établissement, projets de services...)
- **Mettre en œuvre le plan d'action et en assurer le suivi**

Pour ce faire, être accompagné si besoin dans une démarche de conduite du changement (DLA, réseaux...). En effet, cela représente un investissement pour les structures qui nécessitent des moyens spécifiques.

La réforme de la tarification des CHRS va nécessiter un accompagnement pour son appropriation, qui pourra s'appuyer sur ces préconisations.

SOUTENIR LES DYNAMIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE PRÉCARITÉ

- Soutenir et valoriser les initiatives locales de coopération portées par les acteurs de l'hébergement/logement adapté et de l'emploi pour développer une culture commune et favoriser les partenariats plus opérationnels. Il s'agit de soutenir l'accompagnement et l'évaluation des expérimentations de terrain, et de garantir et sécuriser leur pérennisation.
- Développer les modalités d'interconnaissance et de collaboration AHI/IAE à différentes échelles territoriales (bassin d'emploi, départements, région...) par une animation dédiée. Selon les dynamiques locales, il peut s'agir d'initiatives portées par les acteurs locaux (associations, réseaux ...) ou par les institutions, et en lien avec les comités territoriaux pour l'emploi. Il s'agit de favoriser des modalités d'interconnaissance et de collaboration opérationnelles et de proximité (informations collectives, visites de structure, immersion, formation croisées...).
- Impliquer les employeurs dans les enjeux d'insertion professionnelle du territoire :
 - Par des temps de rencontres, d'échanges et d'interconnaissance entre acteurs AHI, SIAE et employeurs
 - En s'appuyant sur les SIAE pour favoriser le lien entre les publics accompagnés et les employeurs de droit commun
 - En sensibilisant les employeurs sur et ses impacts sur les démarches d'insertion socio-professionnelles (faire évoluer les représentations et les pratiques)

L'enjeu est d'agir sur l'employeurabilité des entreprises, afin qu'elles puissent adapter leurs modalités de recrutement, d'accueil et de conditions de travail pour permettre l'accès et le maintien dans l'emploi durable des personnes en situation de précarité.

AGIR AU NIVEAU DES POLITIQUES PUBLIQUES POUR DES SOLUTIONS ADAPTÉES AU BESOIN DES PERSONNES

Penser les politiques publiques au service d'un accompagnement social global, à toutes les échelles territoriales

- Décloisonner davantage les politiques publiques en faveur de l'insertion socioprofessionnelle (emploi, logement, santé...) à l'échelle nationale, dans une démarche interministérielle
 - En s'appuyant notamment sur les réformes structurelles qui visent à mieux articuler les acteurs de l'insertion (France Travail, SIAO et réforme de la tarification en CHR), tout en garantissant les moyens nécessaires à leur mise en œuvre
 - En dotant de moyens adaptés les acteurs associatifs, et en particulier les structures de l'AHI et de l'IAE
- Renforcer la co-construction des politiques publiques en partant des territoires :
 - En développant la participation des personnes concernées dans les travaux et réflexions relatives à l'insertion socio-professionnelle et à l'emploi
 - En mobilisant les professionnel·le·s des différents secteurs, en particulier de l'hébergement-logement, de la santé et de l'emploi/insertion
 - En s'appuyant sur les expérimentations qui ont fait leurs preuves (Convergence, PHC, Tapaj,) et en favorisant leur essaimage et leur adaptation locale

Créer les conditions pour permettre à chacun·e de s'inscrire dans une démarche d'insertion socio-professionnelle et/ou d'accéder à l'emploi en fonction de sa situation

- Soutenir les actions de remobilisation / de mise en activité dont l'objectif premier n'est pas l'accès direct à l'emploi mais l'insertion sociale des personnes
- Faciliter la régularisation administrative et l'ouverture des droits

Annexes

- Les principaux partenariats identifiés en groupe de travail
- Plan d'action - exemple de la Clède

ANNEXE 1

Les principaux partenariats identifiés en groupe de travail

Le 09.11.2023 à Narbonne

Type d'acteurs	Partenariat actif - Modalités	Difficultés rencontrées	Attentes / enjeux
France Travail	Mobilisation du dispositif « accompagnement global » Conseiller.e.s dédiés	Dépend des conseiller.e.s	Financement de la formation FLE
Mission locale		Niveau linguistique requis pour accéder aux dispositifs	
Cap emploi		Fonctionnement peu lisible ; entrée en contact difficile	
PLIE	Service intégré dans les locaux de la structure	Absence de formalisation, repose sur les relations interpersonnelles	
Formation linguistique	Plateformes linguistiques départementales (DREETS) Projets innovants FLE + alternance emploi	Formation OFII insuffisante	
Garde d'enfants	Projet de crèche AVIP en interne ; Micro-crèche d'insertion	Manque de partenaires Manque de places en crèche	Dispositifs avec adaptation des horaires
Mobilité	Association « Être mobile c'est permis » : cours d'alphabétisation et code de la route ; Plateforme mobilité Réseau Mob'In		

Accompagnement des BRSA		Accès par la contrainte/ crainte de rupture de droit ; Accompagnement peu soutenu	
DDETS	En lien sur l'hébergement	Peu de liens sur l'emploi	
ESAT		Réticence des personnes accompagnées, représentations négatives Trop d'exigences : permis / parler français (avoir tous les codes)	Améliorer l'interconnaissance
SIAE	Utilisation de la Plateforme de l'inclusion pour repérer les SIAE, et prise de contact direct en complément Les ETTI permettent des contrats courts adaptés au rythme des personnes accompagnées	Prérequis trop élevés Candidatures sans réponses	Rencontres locales pour mieux se connaître
PHC/CVG/TAPAJ		Méconnaissance des dispositifs	Être mieux informé des différents dispositifs
Employeurs/ entreprises	Groupements d'employeurs GEIQ Réseau d'entreprises via des "plateformes emploi" Médiation active PMSMP	Niveau linguistique requis à l'embauche	Nécessiter d'accompagner les entreprises dans leurs recrutements : notion d' « employeurabilité »
Réseau spécialisé	Participation au Groupe d'échange de pratiques CIP de la FAS, ouvert aux secteurs AHI et IAE		Organisation de GEP, de rencontres locales entre professionnel-le-s

ANNEXE 2

Plan d'action - exemple de la Clède

Légende

CT	Court terme	Au 31/07/2024
MT	Moyen terme	Au 01/01/205
LT	Long terme	Au-delà
GT	Groupe de travail	

Theme	TITRE DE L'ACTION	OBJECTIFS	DESCRIPTIF DES ACTIONS	PILOTE	Personnes concernées/groupe de travail	ECHÉANCE/ DELAI	ETAPES/ AVANCEMENT	INDICATEURS DE SUIVI ET RESULTAT	RESSOURCES IDENTIFIEES	MOYENS, REMARQUES ET POINTS DE VIGILANCE
Pratiques d'accompagnement / Outils	Comment faire de l'emploi un levier pour travailler certains "freins"	Partager une approche commune de la logique d'"emploi d'abord" Etre outillé pour dépasser la logique de lever des freins en amont Partager une approche commune avec les partenaires	Définir collectivement la logique d'"emploi d'abord" Identifier les ressources et besoins pour développer cette logique Articuler les travaux avec la Plateforme emploi	Direction?				GT dédiés internes Document formalisé Echanges avec les partenaires de la Plateforme emploi	programmes SEVE emploi, COACH emploi, PHC.CVG formation à la médiation active / évolution? Laboratoire La Lampisterie: appui des sciences sociales	démarche de réflexion/d'amélioration continue, à inscrire dans un écosystème plus large; s'appuyer sur des échanges de pratique (réseau FAS, recherche...)
	Réfléchir à une articulation entre l'approche RDR et l'accompagnement en à l'emploi									
Organisation interne	Une formation à la médiation active à mieux adapter aux travailleurs sociaux?									
Partenariat	Ejeu Plateforme emploi: Structuration des coalitions d'acteurs									
	Ejeu Plateforme emploi: modalités et stratégie d'effacement									
	Partage d'expériences similaires									

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'État, tels que les programmes SEVE Emploi et Respirations.

www.federationsolidarite.org