

# L'accompagnement vers l'emploi des publics hébergés

## Capitalisation des enseignements de deux études

Recherche action sur les passerelles AHI-IAE

Evaluation du programme COACH

Webinaire du 17 décembre



Cofinancé par l'Union  
européenne

**FORS** RECHERCHE  
SOCIALE

# Introduction

## Deux études pour travailler la question de l'accès à l'emploi des publics hébergés

### Points de départ et constats partagés

- Des liens distendus entre les secteurs AHI et l'emploi/insertion
- Plus généralement le constat d'une difficulté des professionnels à intégrer cette dimension dans l'accompagnement

### Deux approches différentes :

- Approfondir la connaissance des freins et des leviers à l'établissement des passerelles entre les deux champs AHI-IAE (suite notamment à la création du PASS IAE) : la recherche-action FAS
- Réfléchir à la transformation des pratiques professionnelles dans l'accompagnement à l'accès à l'emploi (pouvoir d'agir et médiation active) : le programme COACH

#### Recherche-action FAS – AHI / IAE (2023)

- Une recherche menée avec trois associations de la région Bourgogne – Franche-Comté : ASMH (Dôle); Le Pont (Mâcon); SDAT (Dijon)
- Au sein de chaque association, entretiens auprès des directions, des chefs de services, des équipes de travailleurs sociaux de l'AHI et des équipes des structures d'insertion ainsi qu'auprès de quelques personnes accompagnées
- Entretiens complémentaires auprès de partenaires ciblés (DDETS, Départements, SIAO, autre SIAE)

#### Evaluation du programme COACH (2022-24)

- Une évaluation à 360° réalisée sur les 6 territoires d'expérimentation et entretiens approfondis auprès d'une cinquantaine de personnes accompagnées)
- 3 grandes questions évaluatives : Le projet COACH favorise-t-il la transversalité, l'échange et la coopération au sein de l'environnement partenarial du territoire ? Le projet COACH contribue-t-il à l'évolution des représentations, postures et pratiques des professionnels de l'accompagnement ? Le projet COACH contribue-t-il à une évolution positive des parcours des personnes accompagnées ?

# Les publics hébergés : un cumul de difficultés au regard de l'emploi

Source : évaluation COACH

## Un rapport à l'emploi fragilisé par :

- Un **faible niveau de qualification**, d'autant plus marqué pour les hommes
- Une **maitrise de la langue partielle** (27% des accompagnés)
- Des **problématiques de mobilité** : 81% n'ont pas le permis de conduire
- Des **problématiques de santé** (14% RQTH) : troubles psychologiques, douleurs chroniques, addictions, etc.

**Un éloignement à l'emploi à nuancer** : 46% avaient exercé un emploi dans l'année précédente. Seuls 23% n'avaient pas travaillé depuis au moins 5 ans (la plupart du temps des femmes)

	Femme	Homme	Total	Publics de l'IAE (Source DARES 2022)	Publics AccoGlo
<b>Aucun diplôme</b>	45%	48%	46%	} 80%	74%
<b>Infrabac (CAP, BEP, etc.)</b>	26%	35%	31%		
<b>Bac</b>	8%	6%	7%	14%	
<b>Bac +2 (BTS, etc.)</b>	3%	2%	3%	} 6%	
<b>Bac + 3 (Licence)</b>	4%	2%	3%		
<b>Bac +5</b>	2%	1%	1%		
<b>Diplôme étranger non reconnu</b>	12%	6%	9%	-	
<b>Total général</b>	100%	100%	100%	100%	

# Des aspirations professionnelles contraintes

Source : évaluation COACH

## Des parcours professionnels décousus

- Prévalence des ruptures (parcours ASE...), nécessité de repartir « de zéro » (parcours migratoires) ou de se rétablir psychologiquement à la suite d'événements traumatisants (séparation brutale, violences conjugales...)
- Des expériences multiples mais précaires, sans s'inscrire dans un véritable suivi ou dans le cadre d'un projet professionnel construit et cohérent

## Des expériences négatives et un rapport au travail marqué par la défiance, le manque d'assurance et le découragement

**Des motivations variables :** entre urgence, nécessité (financière et/ou psychologique) et volonté de construire un projet professionnel stable et durable

## Un horizon et des aspirations professionnelles limitées

- Projections genrées dans des métiers en tension : les femmes se projettent davantage dans le nettoyage, la santé et le social tandis que les hommes se projettent dans le BTP, le transport et la logistique...
- Contraintes structurelles : mobilité, garde d'enfant, etc.

### Les principaux « freins » évoqués par les personnes

- Le manque de qualification (36%)
- Ne pas savoir comment s'y prendre ou vers qui se tourner (36%)

# Un rapport à l'emploi et à l'insertion influencé par les parcours antérieurs et l'image véhiculée / perçue du monde du travail et de l'IAE

Source : Recherche –action FAS

Un contexte économique favorable qui offre de nombreuses opportunités pour les personnes « autonomes » ou en situation de « débrouille » sans toutefois proposer des conditions d'emploi stables ou dignes - recours fréquent et facilité à l'intérim, travail au noir de nombreuses personnes sans droit ni titre, etc.

## **Une perception ambivalente des « avantages » liées à la reprise d'un emploi**

- Des publics avec des parcours d'errance craignent, avec la reprise d'un emploi, d'être rattrapés par les dettes accumulées (amendes liées aux transports, impayés de loyer, etc.)
- Volonté d'avoir un travail stable et à temps plein (35 heures) VS capacité à s'engager et à se maintenir dans l'emploi : par crainte de l'engagement en tant que salarié (« signer un contrat fait fuir »), par volonté de rester « indépendant » dans le rapport à l'emploi (qui peut expliquer la préférence pour l'intérim...)
- Réintégrer le monde du travail, au-delà de la nécessité économique, peut cependant être perçu comme un vecteur de lien social, de valorisation des compétences

## **Une perception parfois négative de l'IAE par les publics** (favorisée par certains professionnels, le bouche-à-oreille, des expériences antérieures...)

- Volonté de se distinguer des publics en difficulté
- Perception parfois négative des conditions de travail et de rémunération en IAE, ainsi que des activités proposées...
- Quand l'IAE est portée par la même association que l'hébergement, des confusions de la part des publics qui ne perçoivent pas bien la différence de cadre entre l'hébergement et leur employeur de l'IAE : absences régulières non justifiées car ce n'est pas un « vrai travail », etc.

# La dimension emploi dans l'accompagnement des travailleurs sociaux en AHI

Source : recherche-action FAS et évaluation COACH

**Dans une logique d'accompagnement global, la question de l'emploi est abordée, sans cependant constituer un axe de travail en soi / et intervenant de manière secondaire par rapport au soin, à l'accès aux droits, etc. :**

- **Une dimension inscrite dans le cadre du projet personnalisé en CHRS** et donc, a priori, systématiquement abordée sans forcément être travaillée par la suite
- **Des représentations persistantes des travailleurs sociaux** quant à la capacité des personnes à se remettre en emploi et/ou au risque que cela les fragilise davantage (risque de mise en échec)
- Plus que le retour à l'emploi, la remise en activité peut être recherchée comme support de remise en confiance et de valorisation des savoir faire

**Une connaissance inégale des travailleurs sociaux de la question de l'emploi :**

- **Des travailleurs sociaux qui ne sont pas toujours formés dans leur cursus initial à l'accompagnement emploi** (une connaissance inégale des dispositifs existant, du monde de l'entreprise, des exigences pour entrer en emploi, etc.)
- **Un éparpillement et une démultiplication des dispositifs et acteurs de l'emploi qui accentue la difficulté pour les TS à s'approprier le sujet de l'emploi**

**La question de l'emploi est surtout travaillée en partenariat avec les acteurs du service public de l'emploi (Pôle emploi, mission locale) et/ou déléguée aux professionnels « compétents »** → le risque est de limiter les orientations directes des CHRS vers les SIAE

La première des choses à travailler c'est le soin. Donc le travail on en parle après... En principe, ils ont d'abord besoin de temps pour se poser. Il faut du temps pour se créer des objectifs...

Recherche-action FAS

Dans la culture professionnelle des TS en CHRS, l'approche professionnelle n'existe quasiment pas. L'emploi est vécu comme une opportunité uniquement quand la personne exprime le besoin.

Recherche-action FAS

La méthode IPS, ça a fait écho à des situations. Ça me questionne sur la notion de pouvoir d'agir. Mais nous on a des délais à respecter et on ne peut pas laisser échecs se multiplier. Il faut que les gens sortent du CHRS car notre direction et nos financeurs nous le demandent.

Evaluation COACH

# Focus sur la recherche action FAS - IAE

# Synthèse des principaux freins

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



# Synthèse des principaux leviers (existants ou à développer)

## **Favoriser l'acculturation des professionnels des deux secteurs, soutenir et coordonner**

- ✓ Animer un réseau d'échange et d'interconnaissance – cf. Coordinatrice emploi de l'association Le Pont
- ✓ Promouvoir les immersions pour déconstruire les représentations, améliorer l'image de l'IAE auprès des TS... et l'image des publics AHI auprès de l'IAE...
- ✓ Améliorer l'information et la sensibilisation des professionnels de l'AHI sur l'ensemble du secteur de l'IAE et les dispositifs spécifiques
- ✓ Associer plus fortement les SIAO dans les évaluations et orientations ?

## **Faire évoluer les postures et les pratiques professionnelles**

- ✓ Promouvoir des formations croisées (AHI / IAE) en y associant les personnes accompagnées → vers un changement de regard visant à appréhender l'IAE et l'emploi comme un moyen d'accompagnement plutôt que comme une finalité ?
- ✓ Promouvoir des méthodes de type co-référence ou référence de parcours favorisant les co-accompagnements (croisement des regards TS / CIP / encadrants en associant les personnes aux décisions les concernant)
- ✓ Adapter l'IAE (formation des équipes, taux d'encadrement, développement de nouveaux métiers / activités support) et développer d'autres dispositifs alternatifs adaptés à la diversité des situations accompagnées dans le cadre de l'AHI
- ✓ Aller chercher les publics en AHI ? Résoudre les freins liés à la mobilité...
- ✓ Former les TS à l'évaluation socioprofessionnelle et à l'utilisation du PASS IAE

# Focus sur l'expérimentation COACH

# Les effets de COACH sur l'évolution des pratiques professionnelles

## Les Job Coach : un changement de posture par rapport aux accompagnements à l'emploi « classiques »

- La prise en compte des capacités et des « rêves » des personnes accompagnées
- Des rendez-vous fréquents et souvent à l'extérieur qui favorisent une proximité relationnelle
- Un accompagnement illimité dans le temps, aucun indicateur d'évaluation lié au retour à l'emploi rapide

## Une culture « emploi » qui infuse progressivement au niveau du secteur AHI et des travailleurs sociaux qui se reconnaissent dans les principes IPS

- Une meilleure connaissance du monde de l'entreprise pour certains travailleurs sociaux : connaissance de l'écosystème d'employeurs sur le territoire, montée en compétence sur le droit du travail...
- Des principes qui les incitent à changer de regard sur les personnes qu'ils accompagnent en remettant en perspective les notions de « freins » et de « pouvoir d'agir »

## Une complémentarité des approches (entre travailleur social et job coach) qui nécessite d'être constamment négociée et soutenue

- Une nécessaire implication des chefs de service
- Dans certaines équipes de travailleurs sociaux, le fort **turn-over** fragilise l'appropriation du programme
- A la marge, quelques **résistances professionnelles** persistent chez certains travailleurs sociaux qui jugent le programme inadapté pour un public qui n'est pas « prêt » à l'emploi, ou qui ont l'impression que le programme n'a rien d'innovant (« on le fait déjà »)
- L'acculturation à la méthode se heurte parfois aux **injonctions des financeurs de la sortie rapide vers le logement**

# Les effets de COACH sur les personnes accompagnées

## **Des résultats très positifs en matière d'accès à l'emploi**

- 70% des accompagnements ont pris fin avant 1 an
- 61% sont sorties en emploi dont 34% en CDI ou CDD de plus de 6 mois

## **Des effets observés également sur le rapport à l'emploi et à l'insertion...**

- Réassurance et confiance en soi, « re-narcissisation »
- Décryptage et compréhension des codes du monde du travail
- Capacité à concrétiser des démarches
- Projection dans une stratégie de carrière professionnelle
- Résilience et capacité à « encaisser les refus »
- Capacité à être acteur de la relation de travail : négociation des conditions de travail, hausse de salaire...

## **... Et au-delà sur l'autonomie et le bien être**

- Une plus grande autonomie et une réassurance dans les interactions avec les administrations et dans les relations personnelles
- Une capacité à formuler des projets et à se sentir comptables de leurs choix, à retrouver un sentiment de maîtrise de leur existence
- Un mieux-être psychique lié à la « mise en mouvement » et avec la reprise de l'emploi : sentiment d'utilité sociale, engagement dans une démarche de soins, disparition de troubles psychosomatiques

## **Des effets plus limités sur la dynamique logement et les conditions matérielles de vie**

# CONTACTS

**Juliette BARONNET**  
Responsable d'études

01 48 24 79 08  
[prenom.nom@fors-rs.com](mailto:prenom.nom@fors-rs.com)

**Adèle Perrin-Wolanski**  
Chargée d'études

01 48 24 79 11  
[Adele.perrin-wolanski@fors-rs.com](mailto:Adele.perrin-wolanski@fors-rs.com)

**Florence BRUNET**  
Responsable d'études

01 48 24 79 05  
[prenom.nom@fors-rs.com](mailto:prenom.nom@fors-rs.com)



**FORS** RECHERCHE  
SOCIALE

69, rue La Fayette - 75009 PARIS  
Tél. : 01 48 24 79 00 | E-mail : [fors@fors-rs.com](mailto:fors@fors-rs.com)  
[www.fors-rs.com](http://www.fors-rs.com)