

PETITS PAS VERS L'EMPLOI

Inspiration et conception de nouveaux dispositifs de remobilisation par le travail

Juin 2021

Petits Pas vers l'Emploi est une étude/action menée par Convergence France et en partenariats avec par le Conseil Départemental de Seine-Saint-Denis, le Conseil Départemental du Nord et la Métropole Européenne de Lille. L'objectif est de construire de nouveaux dispositifs de remobilisation par le travail, inspirés de Premières Heures et destinés à de nouveaux types de publics très éloignés de l'emploi, pour les expérimenter sur les deux territoires.

A l'issue d'une première phase réalisée en janvier et février 2021 et riche en enseignements, il a été décidé de cibler prioritairement les gens du voyage d'une part (sur la métropole lilloise), et les mères isolées d'autre part (pour la Seine-Saint-Denis). Pour chacun de ces deux publics, la 2^e phase de l'étude avait pour objectif de mieux comprendre leurs situations et les initiatives existantes à date : des échanges ont été menés en ce sens avec des structures qui les connaissent bien. Enfin, la 3^e phase, se nourrissant des précédentes, a permis d'aboutir à la construction de modèles de programmes de remobilisation par le travail de ces deux publics ciblés. Les deux dernières phases ont été réalisées en parallèle, au cours des mois de mars, avril et mai 2021.

N'étant pas experts des publics ciblés, nous avons eu à cœur de nous appuyer constamment sur les retours des associations de terrain, ainsi que sur des lectures plus théoriques. Notre démarche visait justement à partir des constats du terrain pour tenter d'y apporter une solution de remobilisation par le travail. Il s'agit là du centre de la démarche : convaincus que le travail est un vecteur de remobilisation et d'insertion, et avec l'expérience de la mise en œuvre de Premières Heures, il a fallu à la fois adapter ce principe aux réalités des publics ciblés et prendre en compte le contexte territorial et les actions existantes.

Précisons enfin que les modèles décrits ici sont des orientations et ont vocation à être adaptés à la situation locale, en lien avec les différents acteurs impliqués. Puisqu'il s'agit d'expérimentations, une certaine flexibilité sera également laissée au cours de celles-ci pour adapter certaines modalités au besoin.

Dans la continuité de ces phases d'études, nous proposons de lancer les expérimentations qui sont décrites d'ici la fin 2021.

Quelques obstacles rencontrés

- Des déplacements sur le terrain et des entretiens avec les bénéficiaires étaient prévus lors de la phase 2 ; le troisième confinement nous en a empêché pour les mères isolées, et a limité nos déplacements pour les gens du voyage.
- Manque de disponibilité global de nos différents contacts : surcharge liée à la crise du Covid, sous-effectifs, questions de calendrier, ... Il n'a pas toujours été facile de trouver des créneaux pour échanger, et encore moins pour nous déplacer en visite.
- A quelques exceptions près, les échanges ont eu lieu par visioconférence, ce qui n'a pas facilité l'animation des réunions et la participation de nos interlocuteurs. Le fait d'être éloignés complique également notre degré d'information sur le territoire.

Sommaire

GENS DU VOYAGE

- | | | |
|-------------|--|-----------|
| I. | Les gens du voyage : de qui parle-t-on ? | 3 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Qui sont les gens du voyage ? • Les situations des gens du voyage en France aujourd'hui • L'insertion des gens du voyage • Les gens du voyage sur la métropole lilloise | |
| II. | Actions existantes à destination des gens du voyage | 8 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Les structures et acteurs rencontrés et leurs actions sur la MEL • Les structures et acteurs rencontrés en dehors de la MEL • Quelques initiatives supplémentaires sur l'emploi des gens du voyage • Quelques éléments de politiques publiques liées aux gens du voyage | |
| III. | Phase 3 : un nouveau programme d'insertion par le travail | 12 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Les enseignements de la phase 2 • Le modèle de programme • Conditions pour le bon déroulement de l'expérimentation et points d'attention | |

Prochaines étapes

MERES ISOLEES

- | | | |
|-------------|---|-----------|
| I. | Mères isolées : de qui parle-t-on ? | 19 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Qui sont les mères isolées ? • L'insertion des mères isolées • Le cloisonnement des domaines de l'insertion et de la petite enfance • Situation en Seine-Saint-Denis | |
| II. | Actions existantes à destination des mères isolées | 22 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Les structures et acteurs rencontrés et leurs actions en Seine-Saint-Denis • Les structures et acteurs rencontrés en dehors de la Seine-Saint-Denis • Quelques éléments de politiques publiques | |
| III. | Phase 3 : un nouveau programme d'insertion par le travail | 25 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Les enseignements de la phase 2 • Le modèle de programme • Conditions pour le bon déroulement de l'expérimentation et points d'attention | |

Prochaines étapes

Bibliographie : pour aller plus loin **34**

Annexes : **35**

- Graphique : évolution du revenu des mères isolées selon le nombre d'heures travaillées

Petits pas vers l'emploi - Gens du voyage

1. Les gens du voyage : de qui parle-t-on ?

A. QUI SONT LES GENS DU VOYAGE ?

Au sens de la loi n°69-3 du 3 janvier 1969, les gens du voyage sont les personnes qui logent de façon permanente dans un véhicule, une remorque ou tout autre abri mobile. Cette définition officielle et légale ne définit les gens du voyage que par leur mode d'habitat.

Selon l'ethnologue Alain Reyniers, spécialiste des cultures tsiganes, les gens du voyage sont les personnes « dont le mode de vie est lié peu ou prou à la mobilité ou à la préservation d'un état d'esprit hérité du nomadisme et qui mettent en avant des racines familiales entretenues dans la longue durée ». Cela regroupe une grande diversité d'origines ethniques et de cultures différentes : Manouches, Gitans, Roms français, Yéniches, Sintis, Voyageurs, etc. Ces différents groupes ont des parcours, des traditions et des périodes d'arrivée en France différents (entre le 15^e et le 19^e siècle pour la plupart) mais ont en commun l'habitat en caravane et la vie en famille élargie.

Les gens du voyage ont fait l'objet d'assez peu de travaux universitaires et sont en général mal connus des sédentaires (nommés les « gadjés »). La confusion avec les « Roms migrants » est assez fréquente, or ces derniers sont arrivés en France à partir des années 90, principalement de Roumanie ou de Bulgarie. Si l'on retrouve certaines similitudes entre ces deux publics, les problématiques diffèrent : les Roms migrants habitent souvent en bidonvilles, peuvent être en situation irrégulière en France, et ne parlent pas toujours français.

Dans un rapport de 2018, le Sénat estimait le nombre de gens du voyage en France de 250 000 à 300 000 environ. Le schéma départemental d'accueil et d'habitat des gens du voyage du Nord (2019-2025) évoque plutôt de 400 000 à 500 000 personnes présentes sur le territoire national.

B. LES SITUATIONS DES GENS DU VOYAGE EN FRANCE AUJOURD'HUI

Comme expliqué précédemment, les gens du voyage ne représentent pas une population homogène mais plutôt une diversité de situations qui ne saurait être regroupée et analysée indistinctement.

Concernant l'habitat par exemple, on peut distinguer plusieurs catégories :

- Habitat itinérant : voyageurs nomades, se déplaçant sur le territoire tout au long de l'année
- Habitat semi-sédentaire : familles fortement ancrées sur un territoire et voyageant quelques mois dans l'année
- Habitat fixe : familles ne voyageant plus, habitant au même endroit toute l'année

A noter que nous utiliserons ici les termes de « fixés » ou « ancrés » sur un territoire par opposition au terme « sédentarisés », souvent utilisé mais laissant entendre que les personnes ont adopté le mode de vie des sédentaires. Or, si certains ont accédé à des logements en dur (appartements, maisons,

terrains familiaux), la majorité des personnes fixées habite toujours en caravane, le plus souvent sur des aires d'accueil dont ils ne bougent plus depuis plusieurs années.

De plus en plus de gens du voyage se fixent sur un territoire, il s'agit souvent de leur région d'appartenance : même itinérants, les gens du voyage ne sont jamais « de nulle part » et sont toujours rattachés à un territoire. Ce phénomène est lié à la paupérisation d'une partie des gens du voyage, dont les métiers traditionnels disparaissent et qui n'ont plus les moyens de voyager. Le manque de places en aires d'accueil oblige aussi des gens du voyage à y rester durablement, de peur de ne pas retrouver de lieu où se fixer en revenant. Certains sont également contraints de se fixer en raison de problèmes de santé. Enfin, la nécessité d'être domicilié quelque part pour recevoir les aides financières (comme le RSA) ou pour la scolarisation des enfants joue un rôle important dans ce processus de « fixation ».

Quel que soit le mode d'habitat, la famille tient un rôle central : l'individu existe à travers son appartenance à un groupe familial élargi où cohabitent plusieurs générations. La famille est le lieu de l'éducation, de la transmission de la culture, de la mémoire, des savoirs et des apprentissages techniques.

Les gens du voyage, quelle que soit leur origine, ont toujours été marqués par la stigmatisation et la discrimination et notre époque ne fait pas exception. Tous les ans, la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme produit un rapport sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie, et chaque année les rapports montrent que les gens du voyage font partie des groupes les plus méconnus et confrontés à un rejet important de la part du reste de la population. La représentation la plus répandue des gens du voyage dans l'imaginaire collectif étant sans doute celle des « voleurs de poules », et de groupes fermés sur eux-mêmes.

Le sentiment d'être des « citoyens de seconde zone » est également alimenté par le fait que les politiques publiques soient pensées par des sédentaires, pour des sédentaires et ne soient donc pas adaptées aux gens du voyage. De l'inscription sur les listes électorales à la demande de RSA, toutes les procédures administratives peuvent se révéler compliquées et le soutien d'associations spécialisées est alors nécessaire.

Ces modes de vie différents sont forcément en lien avec des visions du monde, des façons de penser qui divergent de celles des sédentaires. Le rapport au temps par exemple se traduit en général par une culture de l'immédiateté et une absence de planification à long terme.

L'impact de la crise du Covid-19 :

La crise a beaucoup touché les gens du voyage : dans l'impossibilité de voyager, vivant en groupe familial élargi dans des espaces réduits. Le virus s'est propagé rapidement dans certaines familles, et la peur s'est installée rapidement. Les gestes barrières sont plus compliqués à mettre en place dans des aires d'accueil ou des stationnements illégaux. Plus encore qu'en temps normal, le sentiment d'être oubliés par les autorités s'est fait ressentir et certaines associations ont pu observer un certain repli sur eux-mêmes.

C. L'INSERTION DES GENS DU VOYAGE

Traditionnellement, les gens du voyage occupent des métiers en tant que travailleurs indépendants dans le ferrailage, le commerce ambulant, le rempaillage, l'entretien des espaces verts, le nettoyage des façades, etc. Cependant, la disparition progressive d'une partie de leurs métiers traditionnels (ou leur transformation) a laissé beaucoup de gens du voyage sans activité ou contraints de cumuler RSA et activités indépendantes (parfois déclarées, parfois informelles).

Les besoins en insertion divergent selon les situations, notamment d'habitat, mais ont ceci en commun qu'ils sont importants.

Pour les familles itinérantes (totalement ou en partie), le travail indépendant semble l'unique solution adaptée à leur mode de vie (avec le travail saisonnier). Cependant, les services généralistes à la création d'entreprise sont inadaptés et les associations accompagnant les gens du voyage sur le plan social et de l'accès aux droits ne sont pas toujours formées sur ce point. Si certaines familles sont tout à fait autonomes dans la gestion de leur activité, pour d'autres les problématiques d'illettrisme, de manque de débouchés ou de manque de connaissance de l'auto-entrepreneuriat bloque leur développement économique.

Pour les familles ancrées durablement sur un territoire, la solution du travail salarié ne va pas de soi non plus. Pour beaucoup, habitués au schéma du travail indépendant, l'économie familiale et celle de l'entreprise sont totalement imbriquées. L'emploi correspond au besoin de maintenir un mode de vie et le revenu de l'activité intègre celui de la famille avec les prestations familiales et le RSA, comme un tout. L'idée de travailler en dehors du cercle familial, dans un cadre contraint et peu flexible semble donc compliquée. De plus en plus de gens du voyage fixés sur des aires d'accueil à long terme se retrouvent alors dépendants du RSA. Certains ont pu intégrer le travail salarié avec succès, d'autres y ont été de manière temporaire avant de revenir au RSA.

Globalement beaucoup d'entre eux cumulent un certain nombre de freins à l'emploi les empêchant de s'insérer sur le marché du travail sédentaire :

- **Le manque de formation et l'illettrisme** : un grand nombre d'entre eux ont été déscolarisés très tôt et les savoirs de bases, notamment la lecture et l'écriture, ne sont pas ou peu acquis. Chez les moins de 30 ans, la déscolarisation a été en général plus tardive et la lecture/écriture pose moins de problèmes. Souvent, cela signifie également qu'ils n'ont pas de formation à valoriser. La transmission des savoirs se faisant dans le cadre familial, même quand les savoirs sont acquis en pratique, l'expérience est difficile à valoriser sur le marché du travail salarié.
- **La primauté de la famille** : comme expliqué précédemment, la famille tient un rôle central. Le travail salarié signifie la potentielle incapacité à participer à certaines activités familiales ou encore d'être présent en cas de problèmes. Être salarié implique une individualisation car l'obligation de respecter des horaires de travail prend le pas sur la disponibilité à la famille et entraîne donc un bouleversement de l'organisation familiale difficile à accepter.
- **La culture du travail** : pour des personnes qui ont plutôt une culture du travail indépendant et qui sont habituées à travailler à leur rythme, se soumettre à des règles, des horaires et une hiérarchie (issue des sédentaires qui plus est) n'est pas aisé. Le fonctionnement du monde du travail sédentaire ne va pas de soi pour les gens du voyage.
- **La santé** : on retrouve beaucoup de problèmes de santé chez les gens du voyage, liés par exemple à l'habitat (humidité, pollution, ...) ou à leurs conditions de travail (métiers

difficiles physiquement, risques professionnels élevés). Des problématiques d'addictions se retrouvent également, surtout chez les jeunes fixés sur des aires d'accueil.

- **La peur de perdre les aides sociales** : pour beaucoup de gens du voyage au RSA, il constitue un filet de sécurité très important et avoir un emploi constitue un risque de perdre le RSA. Il en va de même pour la CMU, vue comme un droit fondamental ; il peut être difficile d'expliquer que la perte de ces aides ne signifie pas forcément une baisse du niveau de vie.
- **La discrimination** : nous avons déjà évoqué les discriminations et représentations négatives dont les gens du voyage font l'objet, et les recruteurs ne font pas exception. Le plus souvent, ils reconnaissent les noms de familles caractéristiques des gens du voyage d'une même région. De plus, face à ces discriminations, on constate parfois un certain repli sur soi et une méfiance vis-à-vis des « gadjés ».

Parmi les gens du voyage, particulièrement chez ceux qui sont fixés sur les aires d'accueil, les jeunes et les femmes seraient ceux pour qui les besoins en matière d'insertion sont les plus importants. Un certain nombre de jeunes déscolarisés après le collège se retrouvent sans activité, sans qualification, et avec des parents qui n'ont pas toujours d'emploi eux-mêmes. La reproduction du schéma familial est assez forte et vient bloquer toute projection dans l'emploi. Dans beaucoup de familles du voyage les rôles sont très genrés, pour beaucoup de femmes l'emploi ne s'envisage qu'une fois les enfants devenus adultes et il peut arriver que le reste de la famille s'y oppose.

On constate également que si l'emploi salarié est compliqué pour les raisons évoquées ci-dessus, les parcours d'insertion en SIAE le sont tout autant. La mise en place de la plateforme de l'inclusion devrait permettre aux associations accompagnant les gens du voyage de devenir prescripteurs de l'IAE mais cela ne changera pas le fait que le mode de vie et la vision du travail d'une partie des gens du voyage fixés ne correspond pas au fonctionnement de l'emploi salarié, même d'insertion.

D. LES GENS DU VOYAGE SUR LA METROPOLE LILLOISE

Le département du Nord, frontalier avec la Belgique, est un territoire qui concentre d'importants flux et donc est assez attractif pour les gens du voyage.

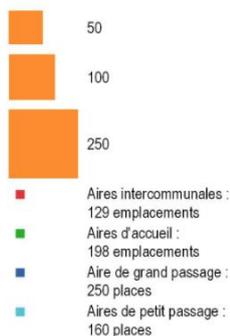
Selon le schéma départemental d'accueil et d'habitat des gens du voyage du Nord (2019-2025), de nombreuses familles se sont fixées sur les aires d'accueil, sur des sites en occupation illicite ou encore, plus à la marge, ont accédé à la propriété. Certaines de ces familles attendent des solutions d'habitat pérenne et ont une réelle volonté d'accéder à un logement, d'autres se sont arrêtées de voyager par contrainte.

Capacités d'accueil des gens du voyage

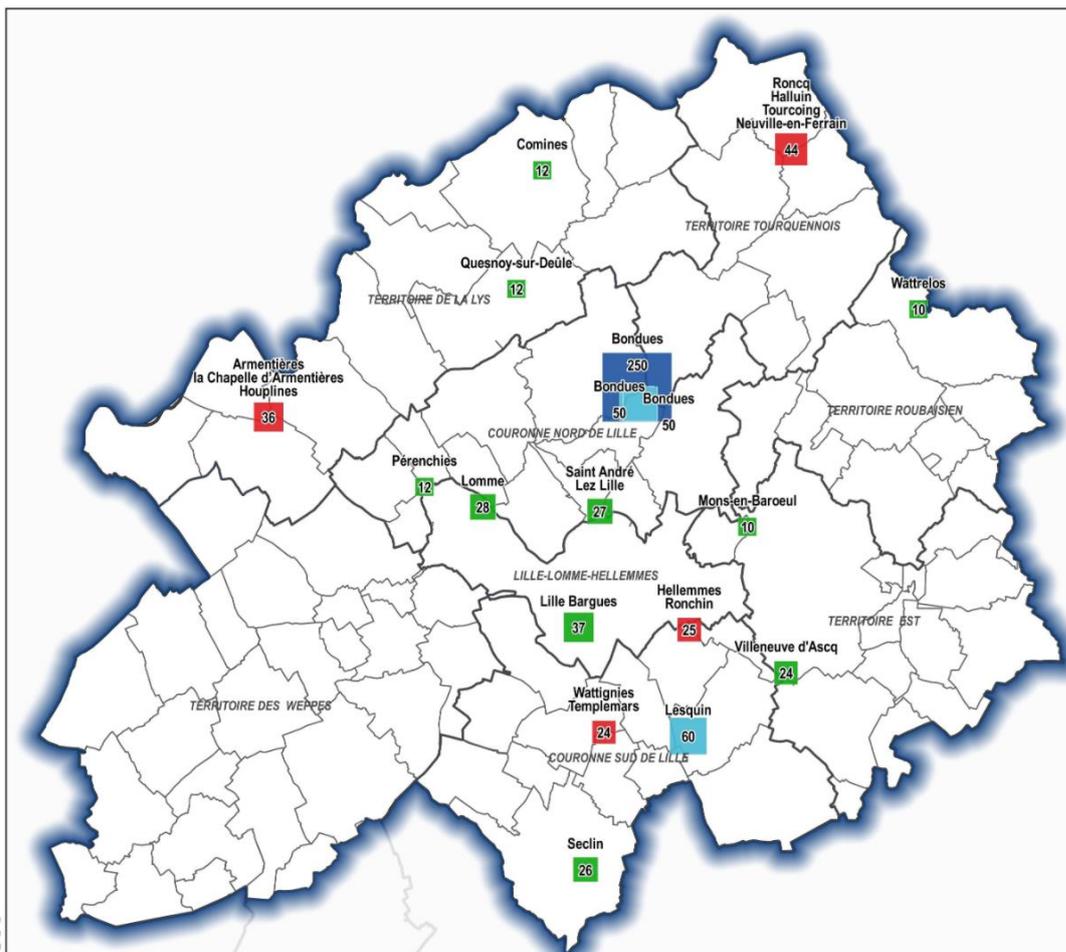
Février 2020

Légende

La taille des symboles est pondérée par le nombre d'emplacements / places :



Source : MEL - Direction Habitat - Service Politique d'Accueil des Gens du Voyage
Février 2020



En 2020, la Métropole Européenne de Lille (MEL) comptait 327 emplacements répartis sur 14 aires d'accueil et aires intercommunales, regroupant environ 300 familles ; et 410 places en aires de grand et petit passage. Une grande majorité des familles présentes sur ces aires d'accueil sont fixées sur le territoire et ne voyagent plus, bien qu'initialement ces aires soient conçues pour un séjour temporaire.

Environ 300 familles supplémentaires sont présentes sur la MEL en stationnement illicite. Ce sont des familles pour qui la MEL est un point d'ancrage, mais qui pour la majorité vivent encore en itinérance.

Les associations indiquent que la plupart des familles fixées sur la MEL sont des Manouches ou des Roms français, et que les profils et situations sociales peuvent varier énormément d'une famille à l'autre (et donc souvent d'une aire d'accueil à l'autre).

2. Actions existantes à destination des gens du voyage

A. LES STRUCTURES ET ACTEURS RENCONTRES ET LEURS ACTIONS SUR LA MEL

La Sauvegarde du Nord

La Direction Tsiganes et Voyageurs (DTV) de la Sauvegarde du Nord est un acteur majeur dans l'accompagnement des gens du voyage sur le département. Nous avons rencontré les deux référentes RSA et le travailleur social polyvalent intervenant sur le secteur de la MEL, ainsi que la cheffe de service de la DTV. Les trois travailleurs sociaux de terrain rencontrent les personnes accompagnées dans leurs locaux lors de permanences mais se déplacent aussi régulièrement sur les aires d'accueil de la MEL, dans une logique « d'aller vers ». Les référentes RSA interviennent sur le champ de l'insertion, mais également sur des thématiques sociales (accès aux droits principalement) et le travailleur polyvalent intervient sur l'ensemble des problématiques sociales (santé, accès aux droits, protection de l'enfance, etc.).

Intervenant principalement sur les aires d'accueil, la DTV accompagne surtout des gens du voyage fixés sur le territoire. Les besoins sont donc plutôt sur les publics en recherche d'emploi salarié, mais confrontés au manque d'opportunités et surtout cumulant d'importants freins à l'emploi.

FCP

L'association Formation Culture Prévention (FCP) intervient sur la MEL pour des actions de formation, insertion, prévention spécialisée, etc. Il y a quelques années FCP a mis en place des actions spécialement destinées aux gens du voyage : formation et chantiers éducatifs. Ils ont également mis en place la « caravane de l'emploi », avec le soutien du conseil départemental. Il s'agissait d'un forum de l'emploi à destination des gens du voyage, visant à les mettre directement en relation avec les recruteurs (entreprises et SIAE) et à changer le regard porté sur eux.

ASNIT

Une autre association importante dans l'accompagnement des gens du voyage sur le territoire lillois est l'Association Sociale Nationale Internationale Tzigane (ASNIT). Issue du mouvement évangélique « Vie et Lumière », mais accueillant indistinctement tous les gens du voyage, l'ASNIT intervient principalement pour les publics itinérants (toute l'année ou en partie), présents sur les aires de passage ou en stationnements illégaux. L'antenne présente à Lille compte une assistante sociale et deux conseillères en économie sociale et familiale, qui accompagnent les gens du voyage sur tous les champs sociaux et qui proposent également de la domiciliation.

Puisque ce sont des publics qui voyagent encore pour la majorité, les besoins en termes d'emploi concernent plutôt la structuration d'activités indépendantes, ou l'accompagnement dans leur développement (notamment sur le plan administratif).

A noter également que la gouvernance de l'association est composée de gens du voyage.

L'ASNIT porte également le poste de Conciliateur des gens du voyage sur le département du Nord (financé par la MEL, le Conseil Départemental et la Préfecture), avec qui nous avons pu échanger. Son rôle est d'aller à la rencontre des gens du voyage du territoire, de créer du lien entre eux et les administrations et les autres associations. Il s'agit d'un travail de médiation important. Le conciliateur est également chargé d'organiser les grands passages.

CANAL

En 2009, l'association Canal a créé un ACI travaillant dans les espaces verts, dont les équipes en insertion étaient constituées uniquement de gens du voyage, avec un encadrant technique également issu d'une famille du voyage. Jusqu'à 2016, des équipes de 7 à 9 salariés en insertion ont travaillé à l'entretien des espaces verts des aires d'accueil de la MEL, avec des contrats de 24h par semaine. A partir de 2010, une autre activité est venue s'y ajouter, pour la propreté des aires d'accueil, avec des femmes principalement. Des actions de formation ont également été mises en place en interne, sur les savoirs de base par exemple.

Pour Stéphane Bouton, le directeur, cette action a fonctionné grâce au soutien des patriarches des différentes familles du voyage, qui y ont vu une opportunité d'insertion pour les jeunes. Le fait d'avoir des équipes uniquement avec des gens du voyage, encadrant inclus, a permis de rassurer les salariés en insertion et de leur donner les codes du monde du travail sédentaire de manière adaptée.

A noter que la répartition genrée des activités découle du constat que mélanger hommes et femmes sur une même activité semblait très difficile. L'activité espaces verts rassemblant uniquement des hommes, il a fallu trouver un support d'activité adapté pour les femmes du voyage.

Le taux de sortie dynamique de ce chantier d'insertion a été assez faible : beaucoup des salariés ont vu le chantier comme un emploi classique, sans se projeter dans un parcours d'insertion. La réticence à se mettre au service d'employeurs gadjés et la primauté de la famille sur l'emploi ont également été évoqués par Canal pour expliquer sa difficulté à améliorer le taux de sortie.

Le Conseil Départemental du Nord et la Métropole Européenne de Lille

Les collectivités territoriales travaillent également avec les gens du voyage, sur les aspects relatifs à leur accueil sur le territoire mais aussi sur le volet social (accès aux droits, insertion, éducation, ...).

Au Conseil Départemental du Nord, il s'agit du service « Solidarité Logement » (de la Direction de l'Insertion Professionnelle et de la Lutte contre les Exclusions) qui est en charge des questions liées aux gens du voyage, et notamment du schéma départemental d'accueil et d'habitat des gens du voyage (en lien avec la Préfecture du Nord).

A la Métropole Européenne de Lille, il s'agit du service « Politique d'accueil des Gens du Voyage », de la direction « Aménagement et Habitat ».

B. LES STRUCTURES ET ACTEURS RENCONTRES EN DEHORS DE LA MEL

Emmaüs Alternatives

Emmaüs Alternatives est une association basée en Seine-Saint-Denis qui accompagne les personnes les plus démunies : accueil de jour, CHRS, accompagnement RSA, chantier d'insertion, ... Leur service d'accompagnement dans le cadre du RSA accompagne entre 200 et 250 gens du voyage. L'association propose une domiciliation, une ouverture de droits au RSA et accompagne ensuite en tant que référent RSA.

Les gens du voyage accompagnés par Emmaüs Alternatives sont en majorité ancrés en Seine-Saint-Denis la moitié de l'année et voyagent entre juin et octobre. C'est pourquoi les besoins en insertion de ce public diffèrent de ceux qui sont accompagnés par la Sauvegarde du Nord à Lille. Emmaüs Alternative constate plutôt des besoins sur l'accompagnement à l'entrepreneuriat. D'ailleurs, les référents RSA n'orientent pas de gens du voyage au sein du chantier d'insertion d'Emmaüs Alternatives (qui porte également Premières Heures), car le modèle du salariat ne convient pas aux personnes accompagnées.

L'Association Mayennaise d'Action auprès des Gens du Voyage – AMAV 53

L'AMAV travaille depuis de nombreuses années avec les gens du voyage de Mayenne, dans une démarche d'accompagnement transversal (habitat, insertion, santé, parentalité, éducation, ...) et d'aller vers. Une grande majorité des familles accompagnées sont déjà dans une démarche d'auto-entreprenariat (vivant de leurs revenus ou les cumulant avec le RSA), car elles sont itinérantes. Sur ce champ, l'AMAV a créé un accompagnement spécifique pour les micro-entreprises : formations pour leur création et accompagnement dans la durée pour toutes les démarches.

Constatant également un besoin important de qualification professionnelle pour la structuration d'activités indépendantes, l'association a créé une formation qualifiante de peintre façadier adaptée aux gens du voyage, en partenariat avec l'Union Régionale des Métiers Artisanaux et en lien avec le Conseil Départemental et la DIRECCTE.

Dans toutes ses actions, l'AMAV travaille avec le groupe familial et se déplace sur les lieux de vie des personnes.

SIBEL

Le programme Sortie Inclusive du Bidonville par l'Emploi et le Logement a été lancé par la DIHAL pour proposer un parcours intégré d'accès à l'emploi et au logement pour les Roms migrants principalement. Nous avons échangé avec SocialCOBizz qui porte la

coordination en Ile de France. Les publics sont différents mais la démarche de co-construction menée a pu nourrir nos réflexions.

Autres acteurs

Nous avons également échangé avec des contacts de Convergence ou Premières Heures sur les nouveaux territoires d'essaimage, qui ont travaillé par le passé avec les gens du voyage, et qui ont pu nous éclairer de leur expérience.

Stéphane Coudret, directeur du chantier d'insertion ARU (Association Régie Urbaine), a travaillé plusieurs années en tant que directeur d'un centre social pour les gens du voyage à Angoulême. Il a souligné l'importance de se décentrer du regard sédentaire pour comprendre les gens du voyage, et de prendre en compte leurs besoins réels pour travailler l'insertion. Au regard de son expérience, notre approche d'insertion par la mise en situation de travail pourrait être adaptée aux gens du voyage désirant se diriger vers l'emploi salarié.

Cathy Ave, éducatrice Premières Heures à Toulouse a travaillé de nombreuses années avec des gens du voyage en Dordogne. Elle a insisté sur la nécessité de prendre en compte les savoirs qu'ils possèdent déjà, et donc sur l'importance de bien choisir le support d'activité. Selon elle, les bases du modèle présenté seraient également pertinentes pour des gens du voyage fixés par contrainte en Dordogne.

C. QUELQUES INITIATIVES SUPPLEMENTAIRES SUR L'EMPLOI DES GENS DU VOYAGE

Nous présenterons brièvement des initiatives dont nous avons entendu parler ou lu des comptes-rendus, sans avoir échangé avec les structures les mettant en place. Ces initiatives ont toutes été recensées par la Commission nationale consultative des gens du voyage pilotée par la DIHAL.

Le GIE de ferrailleurs, Rezé (Loire-Atlantique)

En 2014, la métropole de Nantes et le Conseil Départemental de Loire Atlantique ont travaillé avec les services régionaux itinérants à la création d'un Groupement d'Intérêt Economique rassemblant des gens du voyage exerçant des activités de récupération de métaux. Cette action a permis d'intégrer les gens du voyage exerçant déjà ces activités à une filière reconnue et de les faire progressivement sortir du RSA. Un accompagnement dans la durée a été mis en place, tant sur le plan économique qu'administratif, l'objectif étant que le groupement deviennent progressivement autonome.

Projet qualification et VAE, Gironde

Ce projet, mené par l'ADAV 33 (Association Départementale des Amis des Voyageurs de Gironde) avec le soutien du Conseil Départemental, a inspiré l'AMAV 53 dans le projet décrit précédemment. Il consiste à mettre en place des Validations des Acquis de l'Expérience (VAE) pour valoriser les savoirs faire des gens du voyage, qui leur sont transmis au sein de la famille. Cette qualification est nécessaire notamment dans les activités indépendantes dans le BTP en raison de l'obligation de qualification de ce secteur. En partenariat avec l'AFPA, cette action a permis un accès plus facile aux diplômes leur permettant d'exercer une activité indépendante formelle dans le bâtiment.

Les EITI

Les Entreprises d'Insertion par le Travail Indépendant (EITI) sont un nouveau modèle de SIAE visant l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi via le travail indépendant. Permis depuis 2018 et initiées avec le projet « Lulu dans ma rue », les EITI sont encore en expérimentation. Le modèle du travail indépendant d'insertion semble particulièrement adapté à la situation d'une partie des gens du voyage, et la DIHAL (via la Commission nationale consultative des gens du voyage) a lancé un appel aux associations souhaitant expérimenter sur ce sujet

D. QUELQUES ELEMENTS DE POLITIQUES PUBLIQUES LIEES AUX GENS DU VOYAGE

La loi n° 2000-614 du 5 juillet 2000 relative à l'accueil et à l'habitat des gens du voyage, dite « loi Besson 2 », organise à l'échelle départementale la politique d'accueil des gens du voyage et prévoit son articulation aux politiques locales de l'habitat. Cette loi consacre l'obligation de chaque département d'évaluer les besoins et de réaliser un schéma départemental pour l'accueil des gens du voyage (aires d'accueil, aires de grand passage) mais également pour la réalisation de projets socio-éducatifs sur chaque aire d'accueil. Chaque commune de plus de 5000 habitants doit réaliser un ou des équipements d'accueil pour les Gens du voyage, selon un niveau des besoins établi au regard d'un diagnostic territorial.

Dans le schéma départemental d'accueil et d'habitat des gens du voyage du Nord (2019-2025), les actions liées à l'insertion sont détaillées dans le volet Social au sein de l'axe 4 « favoriser l'accès au droit commun et permettre l'inclusion sociale », aux côtés des actions sur l'éducation, la santé, l'accès aux droits, ...

Concernant l'insertion par l'emploi, c'est la fiche action 11 qui correspond à notre démarche dans le schéma départemental. En lien avec la DIRECCTE, cette fiche action a pour objectif de développer l'emploi salarié chez les gens du voyage fixés sur le territoire, en mettant en réseau les différents acteurs de l'insertion et les associations accompagnants les gens du voyage.

Au niveau national, c'est la Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL) qui est en charge des questions liées aux gens du voyage. C'est d'ailleurs la DIHAL qui pilote la Commission nationale consultative des gens du voyage, qui rassemble des représentants de ministres, des élus, des associations représentantes de gens du voyage, des personnalités qualifiées. La dernière en date a débuté fin 2015 et s'est achevée début 2020. Les questions d'insertion sont traitées par le groupe de travail sur la réglementation. Sur la thématique de l'emploi, cette commission a recensé un certain nombre d'actions menées par les collectivités locales ou les associations sur le territoire et a établi un plan d'action pour : favoriser le développement des entreprises et développer des parcours de formation et d'insertion professionnelle. Sur ce dernier point, les principaux éléments soulevés ont

souligné les besoins importants d'insertion pour les femmes, pour les jeunes, la nécessité d'avoir de la médiation avec le service public de l'emploi ainsi que d'avoir des parcours de formation adaptés aux gens du voyage.

Globalement les politiques publiques visent à amener les gens du voyage à se saisir du droit commun, c'est une tendance qu'on retrouve aussi parmi les associations qui les accompagnent.

3. Phase 3 : un nouveau programme d'insertion par le travail

A. LES ENSEIGNEMENTS DE LA PHASE 2

Il est nécessaire de garder en tête que les gens du voyage ne constituent pas une population homogène et regroupe une très grande diversité de situations. Cette diversité se retrouve également dans les besoins en insertion. La compétence et la légitimité de Convergence France portant sur l'insertion dans l'emploi salarié, le choix a été fait de rester sur ce périmètre, et donc de s'adresser à des gens du voyage fixés en aires d'accueil, et pour qui rien d'adapté n'existe à date.

Ils ont des manières de vivre différentes de celles des personnes sédentaires, d'où l'importance d'essayer de comprendre leur vision et de ne pas projeter sur eux notre prisme sédentaire. Par exemple, la notion de parcours au centre de l'insertion est difficile à appréhender car elle implique de se projeter sur du long terme et d'avoir une vision individualisée du projet professionnel. Le besoin principal porte donc sur la compréhension et l'appropriation des codes du monde du travail salarié (gadjé) par les gens du voyage.

On constate également que parmi les personnes recherchant un emploi, beaucoup se limitent à un nombre réduit de secteurs, en fonction des expériences qu'on eut d'autres personnes du groupe familial. Sur l'aire d'accueil de Villeneuve d'Ascq par exemple, une énorme majorité des hommes disaient chercher dans les espaces verts et pour les femmes dans l'entretien/ménage, sans envisager d'autre option. Une attention particulière sera donc à porter au(x) support(s) d'activité choisi(s). Cet effet d'entraînement au sein d'un groupe familial est intéressant à prendre en compte du côté positif également : une expérience positive d'un membre de la famille incitera fortement les autres à prendre la même direction.

Au vu de leur mode de vie en groupe familial élargi et de l'importance du rôle de la famille, un lien entre le dispositif et le groupe familial devrait impérativement être fait : information, médiation, possibilité de se rendre sur place, etc.

Face aux besoins importants d'insertion des gens du voyage, différentes initiatives ont été mises en place, la majorité portant sur l'emploi indépendant. Assez peu de projet ont porté sur l'insertion dans l'emploi salarié, et on constate que sur la métropole lilloise, les quelques initiatives lancées sur ce sujet ont pris fin.

Il semblerait que sur les aires d'accueil de la métropole lilloise, peu de personnes soient incapables de travailler au moins 15h dans la semaine. La plupart auraient au contraire une capacité de travail importante, étant habitué à travailler « dans la débrouille » malgré des freins à l'emploi importants. Certains jeunes déscolarisés tôt et sans aucune expérience professionnelle pourraient être les plus en difficulté, surtout s'ils sont en situation d'addictions.

B. LE MODELE DE PROGRAMME

Objectif

Permettre un premier pas vers l'insertion dans l'emploi salarié à des gens du voyage en proposant des activités adaptées, permettant une appropriation progressive des codes du monde du travail salarié. La remise en activité permet de travailler sur tous les champs de problématiques rencontrés.

L'intégration se fera sur la base de la motivation, sans sélection ni prérequis.

Public

Le futur programme s'adressera à des gens du voyage, principalement fixés sur un territoire, souhaitant travailler de manière salariée. Il s'agit d'un public restant aux portes de l'IAE qui n'est pas adapté à leur mode de vie et à la complexité de leur situation.

Ce programme leur permettra de faire un premier pas vers l'insertion professionnelle, tout en étant accompagnés sur la compréhension et l'appropriation des codes du travail salarié.

Principes et modalités

1. **Orientation** par une ou plusieurs structures accompagnant des gens du voyage
 - Pas de sélection ni de prérequis par le chantier d'insertion
2. **Première visite** du chantier, rencontre avec l'encadrant : à faire en groupe.
3. **Remise en activité accompagnée et progressive au sein d'un chantier d'insertion**
 - 1 encadrant dédié au programme
 - Volume horaire hebdomadaire progressif et flexible
 - Mixité progressive avec les équipes classiques du chantier
 - Deux supports d'activité différents : montée en charge du niveau d'exigences, découverte d'activités différentes
 - Formations ponctuelles sur le fonctionnement du monde du travail salarié : horaires, congés, absences, droits/devoirs, ...
3. **Lien avec le groupe familial** :
 - En amont : explication du programme, de son fonctionnement et de son intérêt
 - Pendant le programme : déplacements de l'encadrant sur les lieux de vie si besoin, lien avec la famille en cas d'absences, temps d'échanges en cas de blocages, ...
3. **Continuité de l'accompagnement social** par la structure orienteuse
3. **Rémunération** au SMIC horaire
4. **Sorties**
 - A minima, une place sera garantie en ACI
 - Selon le degré d'éloignement à l'emploi des personnes accompagnées : possibilité de prévoir des sorties dans d'autres SIAE ou en emploi classique ?
 - Conditions de sortie :
 - Capacité à travailler en chantier d'insertion, plus de 20h par semaine
 - Bonne compréhension du fonctionnement du monde du travail salarié

Exemple d'un modèle de programme possible

Si les principales modalités décrites précédemment semblent être des conditions nécessaires à la bonne réussite du programme, le dispositif décrit ci-dessous est un projet de ce à quoi pourrait ressembler concrètement ce nouveau programme à destination des gens du voyage en recherche d'emploi salarié. Certains éléments sont encore à construire avec de futurs partenaires et dépendront des acteurs impliqués et du contexte territorial (nombre de personnes accompagnées, durée du programme, volume horaire, supports d'activités, ...).

ETAPES DU PARCOURS	DESCRIPTION	ACTEURS MOBILISES	COMMENTAIRES
Ciblage des bénéficiaires et orientation	<p>Orientation de gens du voyage correspondant au profil précédemment décrit. Les accompagnants orienteurs doivent bien connaître le public et la communauté, « aller vers ».</p> <p>Pas de prérequis à part la motivation</p> <p>Si besoin, en lien avec encadrant : préparation administrative avant signature du contrat (carte identité, compte bancaire, etc.)</p>	<p>Services d'accompagnement de gens du voyage</p> <p>En lien avec l'encadrant</p>	<p>Travail à faire auprès des orienteurs pour que les personnes orientées correspondent au public du projet.</p>
Découverte du site	<p>Première visite : présence du travailleur social orienteur si possible.</p> <p>Visite de l'ACI, rencontre avec l'encadrant, présentation du programme et des activités.</p> <p>A faire en groupe, et pas de manière individuelle</p>	<p>Structure orienteuse, ACI porteur, encadrant</p>	
Remise en activité accompagnée et progressive	<p>Fonctionnement par promo de 6 personnes</p> <p>Logique de « faire avec »</p> <p>Durée totale de 4 mois</p> <p>Montée en charge progressive : démarrage à 16h/semaine puis montée en charge par paliers (voir planning ci-dessous), en restant flexible au besoin.</p> <p>Des immersions parmi les équipes du chantier seront prévues.</p> <p>Deux supports d'activité différents, adaptés : commencer sur l'embellissement des aires d'accueil puis basculer sur des espaces verts.</p>	<p>Encadrant</p> <p>ACI porteur</p>	<p>Le nombre de personnes accompagnées dépendra de la capacité des supports d'activité ; il en va de même pour la montée en charge horaire.</p> <p>Le démarrage à 16h/semaine semble ne pas être excluant malgré des freins à l'emploi important. Une possibilité de commencer à un plus faible volume horaire sera laissée si besoin.</p> <p>La nature des supports d'activités est encore théorique et dépendra des besoins et capacités des acteurs du territoire.</p>

	Payés au SMIC horaire (possibilité de payer à l'heure dans un premier temps puis habituer progressivement à s'organiser dans ses dépenses en touchant le salaire en fin de mois).		
Formations sur le monde du travail salarié	<p>Dans la 2^e partie du dispositif, prévoir des formations ponctuelles sur le fonctionnement du travail salarié : horaires, congés, hiérarchie, droits/devoirs.</p> <p>Pédagogie active.</p>	Organisme de formation ou formation effectuée par l'encadrant ou la structure orienteuse : à déterminer	<p>Avoir un regard prenant en compte que leur vision du monde est différente (rapport au temps, à l'individualité, etc.).</p> <p>Beaucoup ont été déscolarisés tôt : la pédagogie active permettra de s'approprier le contenu de la formation par des mises en situation, de la participation.</p>
Tout au long du parcours : Lien avec le groupe familial	<p>Médiation avec la communauté : explication du dispositif en amont, dialogue avec les familles sur l'aire d'accueil pendant toute la durée du programme si besoin.</p> <p>L'encadrant devra être capable de se déplacer sur les lieux de vie des personnes.</p> <p>Cela signifie également que l'encadrant devra dialoguer avec la structure orienteuse, connaissant bien le public.</p>	Encadrant Structure orienteuse	Cet axe sera à prendre en compte dans le temps de travail de l'encadrant, un temps spécifique est nécessaire pour entretenir le lien avec les familles.
Tout au long du parcours : Continuité de l'accompagnement social	Le travailleur social orienteur continue de réaliser l'accompagnement social de la personne : démarches administratives, prise en charge santé, accès aux droits ...	Travailleur social orienteur et autres référents éventuels Lien avec l'encadrant	
Poursuite de parcours	<p>Place garantie au sein de l'ACI porteur</p> <p>Possibilité de suite de parcours dans une autre SIAE ou en emploi classique : au cas par cas</p>	<p>ACI porteur</p> <p>+ autres SIAE (réseau Convergence)</p> <p>+ entreprises</p>	<p>A priori, la sortie la plus adaptée sera celle en ACI (au vu de la courte durée du programme, qui ne pourra pas traiter tous les champs de problématique).</p> <p>Cependant, au cas par cas, d'autres sorties seront possibles.</p>

Chronologie du programme envisagée

Semaine 0 : visite du site

Semaines 1 – 2 – 3 – 4 – 5 : 4 demi-journées
(travail sur l'organisation entre les matinées et les après-midi)

Semaines 6 - 7 – 8 : 5 demi-journées

1^{er} support d'activité :

embellissement des aires d'accueil

- Faibles exigences de productivité
- Savoir-être, respect des horaires et des consignes, ...

Semaines 9- 10 : 2 journées complètes + 1 demi-journée

Semaines 11-12-13 : 2 journées complètes et 2 demi-journées
dont 1 jour avec les équipes classiques du chantier

Semaines 14 – 15 - 16 : 3 journées complètes
dont 2 jours avec les équipes classiques, répartis par groupes

2^e support d'activité : espaces verts

- Exigences de productivité un peu plus élevées
- En plus du savoir-être : apprentissage plus technique, mixité avec les sédentaires
- Découverte de nouvelles activités : élargir les options

➔ **Intégration sur le chantier d'insertion** : sortie du dispositif

La montée en charge progressive au niveau des horaires permet de s'habituer à venir à des horaires fixes, intégrer les codes du travail, accepter de travailler avec des sédentaires.

La deuxième partie du programme s'appuiera sur un volume horaire très élevé, similaire à celui des ACI : le but est de continuer à accompagner la montée en charge et d'habituer à venir sur une base régulière et plusieurs jours complets dans la semaine. Cela nécessite qu'ils organisent leurs activités personnelles de manière à pouvoir respecter ces horaires.

Les rôles de genre sont particulièrement marqués chez les gens du voyage : il paraît difficile de mélanger hommes et femmes sur un même support d'activité. Les hommes étant les plus en demande d'emploi salarié, il a été décidé de s'orienter dans un premier temps sur des supports d'activités « masculins » (sans pour autant le formaliser, les femmes seront bien-sûr invitées à y participer, mais en gardant en tête que les supports choisis orienteront de fait le choix des femmes de participer ou non). Une fois l'adhésion des hommes acquise au projet, il sera plus facile de penser un programme similaire plutôt orienté sur les femmes.

Expérimentation :

Le modèle à expérimenter est encore à préciser et à construire puisqu'il dépendra en grande partie des supports d'activités possibles et donc de l'ACI porteur.

Pour l'expérimentation, le modèle pourrait passer par une AI pour faciliter la mise en œuvre du programme mais à terme le modèle repose sur un portage par un ACI.

Modèle économique

Tous les chiffres présentés sont une version estimée du budget, donnée à titre informatif. Un certain nombre d'éléments peuvent encore changer, ces chiffres ne doivent donc pas être vus comme définitifs.

Modèle ACI – fonctionnement sur 1 an	
Coût total	Financements nécessaires
170 000 €	50 000 €

Pour un modèle reposant sur des contrats en ACI en CDDI, on estime qu'en fonctionnement classique (hors expérimentation), le coût total pour 4 cohortes de 6 salariés en insertion sur 1 an serait de 170 000€, auquel nous pouvons déduire les aides aux postes et un peu de chiffre d'affaires (lié à la productivité sur le 2^e support d'activité) : le besoin de financement serait donc de l'ordre de 50 000€ pour 1 an.

A titre indicatif, **une expérimentation sur une cohorte de 6 salariés en insertion** travaillant 4 mois, avec un temps de coordination préalable de 3 mois et passant par une Association Intermédiaire (AI) **coûterait environ 60 000€**. A cela, selon les supports d'activité retenus, pourraient s'ajouter d'éventuels besoins d'investissement.

C. CONDITIONS POUR LE BON DEROULEMENT DE L'EXPERIMENTATION ET POINTS D'ATTENTION

Il faudra impérativement travailler en partenariat étroit avec les acteurs institutionnels et associatifs du territoire : financement, orientations, activités supports, sorties du dispositif, ... Le programme envisagé nécessite une forte coopération entre tous les acteurs impliqués.

Le lien étroit avec les familles du voyage est également nécessaire, l'adhésion du groupe au programme sera une condition à sa bonne réussite.

Le modèle présenté est une option possible, mais certains éléments restent à creuser. Tous ces éléments seront à co-construire avec les partenaires du territoire. Certaines modalités pourront être ajustées au cours de l'expérimentation, au besoin. Une certaine souplesse est donc nécessaire pour l'expérimentation du modèle.

Pour l'expérimentation, un temps de diagnostic et de coordination préalable sera à mettre en place. L'encadrant du dispositif disposera de quelques mois pour se déplacer sur les aires d'accueil, apprendre à connaître les familles, en lien avec la structure orienteuse. Il est important que l'encadrant connaisse bien les besoins des familles et ait leur confiance avant le démarrage du dispositif.

Faire fonctionner un programme avec deux supports d'activités consécutifs, pouvant supporter environ 6 personnes en même temps sera un défi à relever. Un travail sur ce point sera à mener avec l'ACI porteur. Une attention sera également portée sur le fait de ne pas entrer dans l'occupationnel :

la majorité des personnes sont capables de travailler et il faudra leur donner de quoi faire (sans pour autant avoir des exigences trop fortes).

Si la sortie du dispositif privilégiée porte vers l'ACI, il faudra cependant anticiper l'accompagnement au sein du chantier et surtout les suites de parcours en sortie du chantier. Un travail de sensibilisation des accompagnants du chantier sera à réaliser, pour les informer sur les spécificités des gens du voyage et faire en sorte que l'accompagnement et les propositions d'emploi soient adaptés. Les gens du voyage étant souvent méconnus et souffrant de représentations négatives, une attention particulière sera portée sur ce point. Au-delà des accompagnants du chantier, une action de sensibilisation des entreprises pourra être envisagée, afin de prévenir les discriminations à l'embauche.

Sur ces points, la présence du programme Convergence sur le territoire lillois (avec le réseau et les chargés de partenariat) sera facilitante.

Prochaines étapes

Des contacts ont été amorcés avec des ACI et une association accompagnant les gens du voyage, ces acteurs se sont montrés intéressés par la démarche et par le modèle de programme envisagé, des réunions conjointes sont à prévoir pour préciser les premières pistes évoquées. Des échanges seront également menés avec le Conseil Départemental du Nord et la Métropole Européenne de Lille.

L'expérimentation pourrait démarrer fin 2021 sous réserve de soutiens institutionnels et de mobilisation des différents partenaires associatifs qui sont essentiels à la conduite du projet.

Petits pas vers l'emploi – Mères isolées

1. Mères isolées : de qui parle-t-on ?

A. QUI SONT LES MERES ISOLEES ?

La Caisse des Allocations Familiales (CAF) définit les parents isolés en tant que cibles des politiques familiales : « sont considérés comme parents isolés les personnes veuves, divorcées, séparées ou célibataires qui assument seules la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants, à condition qu'elles ne vivent pas maritalement ».

La Fédération nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (FNCIDFF) utilise le terme de parent isolé pour faire état de la situation de parents qui cumulent des difficultés liées à la précarité et à l'isolement face à l'éducation des enfants, et qui assument seuls la charge (financière, éducative, affective) d'un ou plusieurs enfants en l'absence de soutien extérieur. Elle précise qu'il s'agit en très grande majorité de mères isolées.

En effet, on constate en France que sur les 1 855 600 familles monoparentales avec enfant.s mineur.s en 2016, plus de 80% sont des femmes.

C'est pour cette raison que nous avons décidé de parler de « mères isolées » et non pas de « parents isolés ». Nos interlocuteurs (centres d'hébergements, services d'accompagnement RSA, ...) constatent également qu'ils reçoivent très peu de pères isolés. Enfin, on constate également que les pères isolés sont moins touchés par le chômage que les mères isolées et les mères en couple (selon l'étude sur la situation économique et sociale des parents isolés de l'OFCE en 2020).

Nous nous ciblerons ici les mères isolées sans domicile, cumulant un certain nombre de difficultés et de freins à l'emploi.

B. L'INSERTION DES MERES ISOLEES

Si toutes les mères isolées ne rencontrent pas de difficultés d'insertion, on constate tout de même que les familles monoparentales, et notamment les mères, sont plus touchées par la pauvreté ou les difficultés d'insertion que la moyenne. En 2018 en France, 33% des familles monoparentales vivaient sous le seuil de pauvreté.

Comme tous les publics en besoin d'insertion, les mères isolées cumulent un certain nombre de freins à l'emploi, certains leur étant spécifiques :

- **Le mode de garde** : la garde d'enfants constitue une difficulté d'insertion professionnelle pour la moitié des mères sans emploi : 37 % de celles qui en recherchent un se disent limitées par ce motif, et 67 % de celles qui n'en cherchent pas avancent cet argument pour expliquer leur retrait du marché du travail (étude de la DREES, 2014). Ces difficultés liées à la garde de l'enfant sont renforcées quand l'enfant est en bas âge. Sans mode de garde il est difficile de trouver un emploi et sans emploi il est difficile de trouver une place en crèche. Ajoutons également que dans certains territoires les garderies périscolaires n'existent pas ou sont limitées : les emplois possibles sont donc limités à ceux compatibles avec les horaires d'école pour les femmes ayant des enfants de plus de 3 ans.

- **Séparation avec l'enfant** : pour certaines mères isolées, il est très compliqué de confier la garde de son enfant à une personne inconnue. Chez des mères ayant des parcours particulièrement difficiles, une relation très fusionnelle est parfois développée avec l'enfant. Cela peut être exacerbé par un sentiment de culpabilité, d'être une mauvaise mère en « abandonnant » son enfant pour aller travailler. A noter que la situation inverse se retrouve aussi parfois : certaines mères isolées ont une telle nécessité et volonté de travailler qu'elles trouvent des solutions de garde trop précaires voire mettant en risque l'enfant.
- **Valorisation du statut social par la maternité** : selon les cultures et les milieux sociaux, on constate que les femmes accèdent à une reconnaissance sociale, une place valorisante dans la société plutôt en devenant mères, et moins en travaillant. C'est un frein qu'on ne retrouve pas chez les hommes, pour qui l'emploi joue un rôle plus important.
- **Manque de formation, d'expérience professionnelle** : beaucoup de mères isolées n'ont pas de diplôme, et/ou pas ou peu d'expérience professionnelle, rendant leur insertion difficile. En effet, on constate qu'en France la proportion de mères isolées n'ayant pas de diplôme (24 %) était plus élevée que celles des mères vivant en couple (15 %) en 2017.
- **Santé** : les mères isolées sont souvent touchées par des problématiques de santé importantes, liées à des parcours de vie difficile, l'habitat insalubre, des revenus insuffisants, ... Elles ont moins recours aux consultations médicales, faisant passer la santé de l'enfant avant tout, ou par manque de temps.
- **Situation d'habitat** : on retrouve un certain nombre de mères isolées au sein des CHRS ou des CHU. Il existe également des centres d'hébergement spécialisés dans l'accueil de ces publics, et des centres maternels pour celles avec des difficultés dans leur lien avec l'enfant.
- **Estime de soi** : cumulant toutes ces difficultés, beaucoup de mères isolées ne se pensent pas capables de travailler et ont une perte de confiance globale. Beaucoup ont une très faible estime d'elles-mêmes, sur tous les plans (physique, parentalité, insertion, ...).

Une proportion significative des mères isolées sont également issues de parcours de migration ; pour ces femmes, aux problématiques précédemment citées s'ajoutent celle de la langue, mais également de la culture (selon les cultures, les liens entre la mère et l'enfant et la place de l'emploi prendront des formes différentes).

Un certain nombre de mères isolées ont également subi des violences au cours de leur vie et sont donc particulièrement fragilisées.

Il convient de préciser que les mères isolées, étant des femmes, subissent également les inégalités de genre qui constituent un frein supplémentaire à leur insertion.

La peur de la perte des aides sociales, si elle se retrouve chez beaucoup de publics en situation d'exclusion (notamment les bénéficiaires du

RSA), est d'autant plus marquée chez les mères isolées que le volume d'aide est important. Si le niveau de vie reste précaire, travailler à temps plein en assumant la charge du ou des enfants pour un salaire à peine plus élevé est peu incitatif. De plus, ces aides constituent un filet de sécurité et s'en détacher nécessite d'être certaine de ne pas prendre le risque de se fragiliser encore plus économiquement.

A noter que pour certaines mères isolées, l'emploi ne constitue pas une priorité (surtout si le logement est stabilisé). En effet, elles peuvent avoir des journées bien remplies car elles assument la totalité du travail domestique et peuvent également avoir accès à des activités en centres sociaux jouant un rôle important de socialisation. Certaines considèrent également comme primordial le fait de rester au centre de l'éducation de l'enfant.

L'impact de la crise du Covid-19 :

Avec la crise, certaines mères ont abandonné leur emploi ou des opportunités pour s'occuper de leurs enfants. Pour les mères isolées, la crainte d'être malades du Covid ou que leur enfant soit malade est d'autant plus grande qu'elles sont seules à s'en occuper.

C. LE CLOISONNEMENT DES DOMAINES DE L'INSERTION ET DE LA PETITE ENFANCE

Dans le champ de l'accompagnement social, les mères isolées sont plus souvent vues à travers le prisme de mères que de femmes en besoin d'insertion. Les axes sociaux et liés à la parentalité seront privilégiés par les accompagnants, au détriment de l'insertion, jugée comme non-prioritaire. L'emploi ou la formation ne leur sont donc pas toujours proposés, ou seulement lorsque les enfants ont grandi. Or, s'il faut bien-sûr traiter ces questions, il y a parfois une réelle volonté d'accéder à l'emploi chez les mères isolées ou simplement le fait d'être en emploi pourrait débloquent certaines problématiques sociales.

Lorsqu'elles sont accompagnées vers l'emploi ou la formation (dans le cadre du RSA par exemple), elles sont confrontées à un marché du travail qui n'est pas adapté à leur situation : emplois non-qualifiés avec des horaires atypiques, exigences de production trop fortes, etc. Même les ACI peuvent être inadaptés : horaires non compatibles avec la garde d'enfant ou l'école, prérequis forts à l'entrée, etc.

Sur beaucoup de territoires les modes de garde collectifs sont saturés, les files d'attente pour avoir une place en crèche sont immenses. La priorité est alors donnée aux parents déjà en emploi, et pas aux parents en recherche, qui se retrouvent freinés dans leur démarche. Une solution alternative peut-être de solliciter les services d'une assistante maternelle mais cette option nécessite que les parents soient également employeurs, et donc constitue un frein de plus pour les mères isolées. En effet, le recours à une assistante maternelle implique une charge administrative et financière importante pour les familles. Pour les mères isolées cette charge, couplée à des représentations négatives des assistantes maternelles, constitue un frein supplémentaire.

On constate également le manque de lien entre les secteurs de l'insertion socio-professionnelle et de la petite enfance. Chaque secteur méconnaît l'autre, et peu de passerelles existent entre les deux. Or, pour les mères isolées ce sont deux éléments intimement liés : impossible de penser l'insertion sans prendre en compte le mode de garde.

Des initiatives visant à associer les questions de garde et de petite enfance avec les questions d'insertion existent (nous en citerons un certain nombre) mais elles demeurent des exceptions.

D. LA SITUATION EN SEINE-SAINT-DENIS

La Seine-Saint-Denis est le département le plus pauvre de France, avec 28% de la population vivant sous le seuil de pauvreté en 2017, c'est-à-dire deux fois plus que la moyenne nationale. Avec un taux de chômage des plus de 15 ans de 18% au 3^e trimestre 2019, les besoins en insertion sont très importants sur le territoire.

En 2017 il y avait 94 248 familles monoparentales en Seine-Saint-Denis, dont 85% de femmes. Les enfants de 0 à 3 ans représentaient 5% de la population (contre 3% à l'échelle nationale) et 29% des familles étaient monoparentales en 2016.

Or, les modes de garde sont saturés sur le département : 31,26% des besoins en mode d'accueil (individuel et collectif) des enfants de 0 à 3 ans étaient couverts en 2017 (contre 58% en France). Il y a de fortes disparités en termes de taux de couverture des besoins en mode d'accueil, qui va de 16% (Villetaneuse, Le Blanc-Mesnil) à 61% (Gournay-sur-Marne).

En 2017, la Seine-Saint-Denis comptait 15 028 places en établissements collectifs et 5 344 assistantes maternelles (gardant en moyenne 2,25 enfants).

2. Actions existantes à destination des mères isolées

A. LES STRUCTURES ET ACTEURS RENCONTRES ET LEURS ACTIONS EN SEINE-SAINT-DENIS

Fais-Moi Une Place

Fais-Moi Une Place (FMUP) est un dispositif expérimental financé et porté par la CAF et le Département de Seine-Saint-Denis, mis en œuvre par l'association SFM-AD. Mis en place sur Plaine Commune depuis mai 2018, l'objectif de l'expérimentation est de favoriser l'accueil des enfants pour des familles en insertion.

Le dispositif met en relation l'offre d'accueil (individuel et collectif) et la demande : les familles sont orientées principalement par les services d'accompagnement vers l'emploi (Pôle Emploi, Mission Locale mais aussi des centres sociaux) et SFM-AD a un réseau de partenaires pour trouver des places de garde pour les enfants. Un accompagnement est également proposé aux familles dans ce cadre, notamment lorsqu'elles ont recours à des assistantes maternelles (besoin de médiation, tiers de confiance pour les contrats, ...).

Depuis 2018, 650 familles ont été accompagnées et environ la moitié sont des mères isolées. Une étude est en cours sur le profil des familles accompagnées par FMUP, mais il semblerait déjà que les personnes orientées soient relativement proches de l'emploi, et que le frein principal serait la garde et la difficulté de concilier vie professionnelle et vie familiale (et des problématiques de FLE, une partie significative des familles étudiées étant issues de l'immigration).

E2S

E2S est une SCOP en Petite Enfance s'inscrivant dans une démarche d'innovation sociale, pour développer des solutions liant Petite Enfance et Inclusion. Implantés en Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne et Hauts-de-Seine, ils portent en tout une vingtaine de garderies éphémères, 2 crèches itinérantes et 3 multi-accueils Avip (à vocation d'insertion professionnelle).

Chaque solution d'accueil propose à la fois un accompagnement des parents (séparation avec l'enfant, projet d'insertion, ...) et une pédagogie adaptée pour les enfants.

IEPC

L'Institut d'Éducation et des Pratiques Citoyennes (IEPC) a développé le concept de crèche Avip (désormais généralisé) : né du constat de la difficulté des mères isolées de trouver un emploi ou une formation en raison du mode de garde, IEPC a créé des crèches où 50% des places sont réservées aux mères en insertion, qui bénéficient également d'un accompagnement vers l'emploi (de 3 mois renouvelables une fois). Aujourd'hui, IEPC a 13 multi-accueils d'insertion en Ile-de-France, dont 4 en Seine-Saint-Denis. L'association a également un chantier d'insertion qualifiant sur les métiers du service à la personne ; des passerelles existent entre le chantier et les crèches.

Des chantiers d'insertion avec des publics principalement féminins

Par rapport à d'autres territoires, la Seine-Saint-Denis a la particularité d'avoir plusieurs chantiers d'insertion accompagnant essentiellement des femmes. Nous avons pu échanger avec trois d'entre eux (en plus d'IEPC déjà évoqué), leur présentant nos premières pistes de programme :

- Re-belle : confection de confitures.
- La Marmite : restauration.
- Fer et Refaire (association Femmes A.C.T.I.V.E.S) : confection textile, traitement du linge.

Ces trois ACI ont confirmé le constat de la difficulté de concilier vie professionnelle et travail domestique/vie familiale pour les mères isolées. Tous ces chantiers ont dans leurs effectifs des mères isolées, confrontées pour la majorité à des problèmes de garde. Face à la difficulté d'obtenir des places en crèches, beaucoup trouvent des solutions précaires, en faisant garder leurs enfants par des voisins, de la famille, etc. Ces solutions sont instables et entraînent souvent des retards et absences régulières. Le deuxième constat partagé est le suivant : si certaines trouvent des solutions le temps du parcours d'insertion, trouver des sorties emplois compatibles avec leur situation est souvent compliqué (pour des questions d'horaires principalement).

B. LES STRUCTURES ET ACTEURS RENCONTRES EN DEHORS DE LA SEINE-SAINT-DENIS

Le Pôle Enfance, Famille, Jeunesse du Conseil Départemental du Nord

Il s'agit du pôle en lien avec l'EPDSAE (Etablissement Public Départemental pour Soutenir, Accompagner, Eduquer) qui gère notamment le secteur de la protection de l'enfance (divers services et établissements), dont les accueils mères-enfants.

L'accueil Mères-Enfants (AME) de Lambersart (Métropole Européenne de Lille)

L'accueil mère-enfant a pour objectif d'aider les femmes enceintes ou les mères isolées accompagnées d'enfants de moins de trois ans et qui ont besoin d'un soutien matériel et psychologique, dans le but d'éviter les abandons d'enfants. Elles sont hébergées en foyer collectif ou en appartements diffus et bénéficient d'un accompagnement principalement axé sur la parentalité. Dans ce genre d'établissement, la question de l'insertion est rarement abordée. En 2016-2017, l'AME a réalisé une enquête sociologique sur l'insertion des mères accueillies. Il en résulte qu'une proportion significative des femmes accompagnées ont une volonté de chercher un emploi, bien qu'elles cumulent souvent beaucoup de freins. L'enquête fait également état d'un accompagnement par les services traditionnels (Pôle Emploi, Mission Locale, ...) souvent inadapté à leur situation.

Suite à ce constat et se saisissant de la volonté du Département du Nord d'agir sur l'insertion des bénéficiaires du RSA, l'AME a mis en place un accompagnement spécifique sur l'insertion socio-professionnelle des personnes accueillies, dans le cadre du RSA. Avec cet accompagnement, des partenariats ont été construits pour trouver des places en crèches pour les mères isolées et grâce à cette action la majorité des mères ont pu trouver un emploi ou une formation.

Expérimentation sur le retour à l'emploi des jeunes ménages bénéficiaires du RSA

(Roubaix-Tourcoing)

Il s'agit d'une expérimentation menée dans le cadre du Service public de l'insertion et de l'emploi (axe 2). Constant les besoins croissant d'insertion pour les 25-30 ans avec enfant(s) nouvellement bénéficiaires du RSA, cette expérimentation, démarrée en janvier 2021, a été proposée par le Département du Nord et Pôle Emploi, pour accélérer leur insertion. Chaque parent est d'abord accompagné individuellement, puis des séances de coaching familial se mettent en place, afin de travailler avec le couple sur les freins à l'insertion (les familles monoparentales sont également reçues, mais seules). Des ateliers informatifs sont ensuite prévus, sur les principaux freins rencontrés : modes de garde, mobilité, surendettement, etc. Dans le cadre de cet accompagnement, la garde d'enfant est traitée avec des assistantes maternelles principalement.

Fédération Léo Lagrange

La Fédération Léo Lagrange intervient dans les champs de la petite enfance, de l'animation et de la formation professionnelle et accompagne les acteurs publics dans la mise en œuvre de politiques éducatives, socioculturelles et d'insertion. Implantés partout en France, Léo Lagrange porte 94 établissements d'accueil de jeunes enfants (crèches, haltes-garderies, micro-crèches), 2 crèches familiales et 28 relais d'assistantes maternelles. Un certain nombre de ces établissements se trouvent dans des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV).

Ils portent également des démarches d'innovation, comme le « relais 1000 jours », qui consiste en l'accueil d'enfants de 5h30 jusqu'à 22h, y compris le samedi, pour que les parents aux horaires atypiques puissent faire garder leur enfant. Ils ont également des projets en cours de crèches d'insertion en lien avec l'organisme de formation IFRA.

Rejoué

Rejoué est un chantier d'insertion mettant en œuvre le programme Convergence à Paris, à ce titre le public accueilli est donc particulièrement éloigné de l'emploi et un accompagnement renforcé est mis en place pour agir sur tous les champs de problématiques (accompagnement concerté, mutualisation de chargés de partenariat avec d'autres ACI, ressources d'accompagnement supplémentaires, durée de parcours allongée et accompagnement post-sortie). La particularité de Rejoué, outre un support d'activité de collecte, revalorisation et revente de jouets, est l'adaptation de ses horaires au public accueilli. En effet, le chantier d'insertion a été construit pour pouvoir accompagner des femmes avec enfant(s), les horaires ont été pensés pour leur permettre de déposer-récupérer leurs enfants en crèche ou à l'école : 9h30-17h les lundi, mardi, jeudi et vendredi.

Rejoué est donc confronté régulièrement aux problématiques de garde précaires que nous évoquions précédemment. L'enjeu majeur pour ces femmes concerne la sortie : il est compliqué de trouver des sorties emploi correspondant à leurs attentes, à leurs qualifications et à leurs contraintes horaires.

Les 1001 jours durables, Le Puy en Velay

Il s'agit d'un projet mis en œuvre par Emmaüs 43 visant à agir conjointement sur : les besoins des 1001 premiers jours du bébé, l'accompagnement social et sur la parentalité, accès progressif à l'emploi des parents. Cela consiste en la composition de kits pour les premiers jours de l'enfant, à destination de familles précaires, un accompagnement sur la parentalité et la séparation avec l'enfant et une reprise d'activité très progressive au sein d'un chantier (sur le modèle de Premières Heures).

C. QUELQUES ELEMENTS DE POLITIQUES PUBLIQUES

En 2009, le RSA a remplacé le RMI et l'API (Allocation Parent Isolé), intégrant les mères isolées aux politiques d'activation vers l'emploi. Jusqu'alors considérées comme étant à part, elles bénéficient des mêmes conditions de parcours d'insertion pour le versement du RSA que tous les autres bénéficiaires.

La Stratégie Nationale de Prévention et de Lutte contre la Pauvreté, constatant en 2018 le manque de place en accueil individuel ou collectif des jeunes enfants et le faible taux d'enfants issus de ménages pauvres en crèche, fait de ces enjeux les premiers axes de son plan d'action pluriannuel. Sur ce plan, la Stratégie Pauvreté vise donc à développer les modes d'accueil de la petite enfance (notamment dans les QPV) et à accueillir plus d'enfants issus des ménages les plus pauvres.

Au niveau local, le Schéma Départemental de la Petite Enfance et Parentalité de la Seine-Saint-Denis (2020-2024) vise à développer l'offre d'accueil, réduire les inégalités sociales et soutenir les familles, notamment les femmes en situation d'insertion, en leur facilitant l'accès à un mode d'accueil. Dans cette optique, le département a initié une démarche concertée avec les actrices et acteurs de la petite enfance et de l'accompagnement à la parentalité du territoire.

3. Phase 3 : un nouveau programme d'insertion par le travail

A. LES ENSEIGNEMENTS DE LA PHASE 2

Le constat des difficultés d'insertion des mères isolées n'est pas nouveau : identifié depuis plusieurs années par les acteurs de l'accompagnement, peu de solutions ont cependant été mises en place au niveau national. Les politiques étant très sectorielles, les domaines de l'insertion et de la petite enfance fonctionnent souvent en vases clos. On constate cependant depuis quelques années des incitations à mettre en œuvre des projets facilitant l'accès aux modes de garde des publics en insertion.

Les initiatives existantes concernent principalement des mères isolées dont les freins à l'emploi ont été préalablement travaillés, ne laissant plus que la question de la garde. La démarche menée ici se concentre plutôt sur des mères isolées très éloignées de l'emploi, pour qui le travail permettrait de débloquer les freins. La remise en activité permettrait donc de travailler sur les questions d'habitat, de santé, de savoir-être classiques dans le domaine de l'insertion (à l'instar de Premières Heures) mais également de faciliter la séparation progressive avec l'enfant et l'accès à des places en crèches.

Le fait de prévoir une solution de garde pendant la reprise d'activité progressive s'est imposé rapidement, mais s'est également heurté à des subtilités de fonctionnement des différents modes de garde. Il n'est pas facile de prévoir environ 6 places en crèche, sur un volume horaire croissant, dans un contexte de saturation des crèches, qui plus est si ce lieu de garde doit se trouver à proximité du lieu d'activité.

Si notre prisme d'entrée concerne l'insertion des mères, il ne faut pas oublier de prendre en compte le bien-être de l'enfant. En effet, certains modes de garde sur le modèle des garderies sont conçus pour être temporaires, l'enfant ayant besoin de stabilité. C'est d'autant plus important pour des enfants vivant dans des environnements précaires, pour lesquelles le mode de garde collectif à plein temps pourra favoriser leur égalité des chances.

Nous avons évoqué la peur de la perte des aides comme frein à l'emploi : il apparaît qu'entre le RSA majoré, la prime d'activité et le salaire, le revenu des mères augmenterait de façon croissante jusqu'à 20h/semaine (cf Annexe 1). Au-delà de ce seuil, une baisse des revenus est observée. Ce point n'est pas forcément bloquant mais sera à prendre en compte pour la montée en charge : puisque le RSA est calculé sur les 3 derniers mois d'activité, il faudra faire en sorte de ne pas dépasser un certain volume horaire dans le dispositif. Notons également que le coût de la crèche ne devrait pas être un frein puisque les ressources des ménages sont prises en compte : le coût représente entre 29 et 43 centimes de l'heure (selon le nombre d'enfants).

B. LE MODELE DE PROGRAMME

Objectif

Permettre un premier pas vers l'emploi à des mères isolées sans domicile en proposant une remise en activité progressive couplée à un travail sur la séparation avec l'enfant et le mode de garde. La remise en activité permet de travailler sur tous les champs de problématiques rencontrés.

L'intégration se fera sur la base de la motivation, sans sélection ni prérequis.

Public

Le futur programme s'adressera à des mères isolées, ayant au moins un enfant de moins de 3 ans, hébergées dans des structures d'hébergement d'urgence ou collectif et souhaitant initier un parcours d'insertion. Il s'agit d'un public restant aux portes de l'IAE qui n'est pas adapté à leur situation (cumul de freins sociaux ainsi et de problèmes de garde d'enfant(s)). Ce programme leur permettra de faire un premier pas vers l'insertion professionnelle, tout en étant accompagnées sur le mode de garde et la séparation avec l'enfant.

Point à trancher

- **Définir précisément les structures orienteuses**
Attention également aux personnes hébergées en hôtel social qui sont contraintes de changer régulièrement de lieu d'hébergement et pour qui se rendre sur un lieu de travail défini pourrait être trop compliqué

Principes et modalités :

1. **Orientation** par une ou plusieurs structures accompagnant des mères isolées hébergées
 - Pas de sélection ni de prérequis par le chantier d'insertion
2. **Première visite** du chantier et du lieu de garde temporaire, rencontre avec l'encadrant et le personnel du mode de garde temporaire : possibilité de venir avec l'enfant
3. **Remise en activité accompagnée et progressive** au sein d'un chantier d'insertion
 - 1 encadrant dédié au programme
 - Volume horaire hebdomadaire assez faible au début puis augmentation progressive
 - Pas d'exigences de productivité
 - Cohabitation progressive avec les équipes classiques du chantier
3. **Prise en charge de la question du mode de garde et de la séparation avec l'enfant**
 - Dans un premier temps, proposer une solution de garde temporaire pour les enfants de moins de 3 ans, à proximité du lieu d'activité
 - Rechercher un mode de garde plus pérenne, sur un volume horaire plus important
 - Si besoin, trouver une solution pour la garde des enfants scolarisés avant/après école (si l'école ne propose pas de garderie périscolaire)
 - Le fait d'être en activité permet une séparation plus facile avec l'enfant. La proximité du mode de garde temporaire facilite également ce point.
 - Le fait d'être en activité facilite les recherches de mode de garde pérenne : accompagnement dans les recherches, revenu et emploi permettant d'accéder à des places en accueil collectif.
3. **Continuité de l'accompagnement** social par la structure orienteuse
3. **Rémunération** au SMIC horaire
4. **Sorties**
 - A minima, une place sera garantie en ACI
 - Selon le degré d'éloignement à l'emploi des personnes accompagnées : possibilité de prévoir des sorties dans d'autres SIAE ou en emploi classique ?
 - Conditions de sortie :
 - Capacité à travailler en chantier d'insertion, plus de 20h par semaine
 - Mode de garde pérenne trouvé et freins liés à la séparation levés
 - Si certaines sont en hébergement d'urgence : stabilisation de l'hébergement.
A travailler selon le contexte

Exemple d'un modèle de programme possible :

Si les principales modalités décrites précédemment semblent être des conditions nécessaires à la bonne réussite du programme, le dispositif décrit ci-dessous est un exemple de ce à quoi pourrait ressembler concrètement ce nouveau programme à destination de mères isolées. Certains éléments sont encore à construire avec de futurs partenaires et dépendront des acteurs impliqués et du contexte territorial (nombre de personnes accompagnées, durée du programme, volume horaire, modalités du mode de garde, ...).

ETAPES DU PARCOURS	DESCRIPTION	ACTEURS MOBILISES	COMMENTAIRES
Ciblage des bénéficiaires et orientation	<p>Orientation de mères isolées correspondant au profil précédemment décrit.</p> <p>Si besoin, en lien avec encadrant : préparation administrative avant signature du contrat (carte identité, compte bancaire, etc.)</p>	<p>Centres d'hébergement ou autres associations d'accompagnement social et professionnel</p> <p>En lien avec l'encadrant</p>	<p>Travail à faire auprès des orienteurs pour que les personnes orientées correspondent au public du projet</p> <p>Type de structure d'orientation et profil plus précis à définir ?</p>
Découverte du site	<p>Première visite : présence du ou des enfants est acceptée.</p> <p>Visite de l'ACI, rencontre avec l'encadrant, présentation du programme et des activités</p> <p>Visite du lieu de garde à proximité, rencontre avec le personnel de la garderie</p>	<p>ACI porteur Garderie éphémère Encadrant</p> <p>Si possible, présence de l'orienteur</p>	
Remise en activité accompagnée et progressive	<p>Fonctionnement par promo de 6 personnes</p> <p>Logique de « faire avec »</p> <p>Support d'activité sans exigences de productivité</p> <p>Durée de 6 mois au total</p> <p>Montée en charge progressive : voir ci-dessous</p> <p>Le dernier mois, des immersions parmi les équipes du chantier seront prévues.</p>	<p>Encadrant du dispositif</p> <p>ACI porteur</p>	<p>Le nombre de personnes accueillies dépendra à la fois de la capacité du chantier porteur et de la capacité de la garderie temporaire, selon le nombre d'enfants total.</p> <p>La durée totale du programme ainsi que les volumes horaires sont étroitement liés au fonctionnement du mode de garde temporaire trouvé</p> <p>Une flexibilité au cas par cas pourrait être envisagée pour la montée en charge horaire.</p>

<p>Accompagnement sur le mode de garde et la séparation avec l'enfant</p>	<p>Les 3 premiers mois : garderie éphémère à proximité du lieu de travail, quelques heures par semaine.</p> <p>Les 3 derniers mois : places réservées en accueil collectif, 2 ou 3 jours par semaine.</p> <p>En sortie : trouver un mode de garde pérenne, sur un volume horaire permettant de travailler en temps plein.</p> <p>Fonctionnement des modes de garde : voir ci-dessous</p> <p>L'encadrant accompagnera sur la séparation avec l'enfant en cas de difficulté. Il sera également en charge de la recherche du mode de garde plus pérenne, adapté à la situation de chaque personne.</p>	<p>Garderie éphémère Encadrant Accueils collectifs du territoire</p> <p>Eventuellement un partenaire aidant à trouver des modes de garde pérennes</p>	<p>Les places en garderie éphémère seront prises en charge par le programme. Selon le lieu, le programme s'appuiera sur de l'existant ou construira en partenariat avec un acteur de la petite enfance.</p> <p>Les places en accueil collectif pour les derniers mois seront réservées par le programme.</p> <p>La recherche de mode de garde pérenne sera accompagnée par l'encadrant, en portant une attention sur le lieu, pour qu'il soit adapté à chaque situation.</p>
<p>Continuité de l'accompagnement social</p>	<p>Le travailleur social orienteur continue de réaliser l'accompagnement social de la personne : démarches administratives, prise en charge santé, parentalité...</p>	<p>Travailleur social orienteur et autres référents éventuels</p> <p>Lien avec l'encadrant</p>	
<p>Poursuite de parcours</p>	<p>Place garantie au sein de l'ACI porteur</p> <p>Possibilité de suite de parcours dans une autre SIAE ou en emploi classique</p>	<p>ACI porteur</p> <p>+ autres SIAE</p> <p>+ entreprises</p>	<p>La possibilité de suites de parcours dans d'autres SIAE ou emploi classique sera à évaluer selon le profil des personnes accompagnées.</p> <p>La mobilisation du CIP du chantier pourrait être prévue pour ces sorties.</p>

Chronologie du programme envisagée

1^{er} mois : 1 demi-journée/semaine

2^e mois : 2 demi-journées/semaine

3^e mois : 3 demi-journées/semaine



Garderie éphémère à proximité du chantier

4^e mois et 5^e mois : 2 journées complètes/semaine

6^e mois : 3 journées complètes/semaine

Immersion parmi les équipes du chantier



Accueil collectif

Places financées par le programme

➔ **Intégration sur le chantier d'insertion** : sortie du dispositif

Les modes de garde

Garderie éphémère

La garderie éphémère est une solution temporaire avec une capacité d'accueil de 12 places. Le fonctionnement est similaire à celui d'une halte-garderie, c'est-à-dire d'un lieu pouvant accueillir des enfants sur quelques heures ou demi-journées par semaine. Contrairement aux halte-garderies classiques qui se trouvent sur un lieu fixe, le modèle de la garderie éphémère peut être implanté dans plusieurs endroits : il sera par exemple tous les lundis dans une salle polyvalente, tous les mardis dans un centre social, etc. Il est possible d'imaginer trouver un lieu disponible à proximité du lieu d'activité (centre social, salle disponible chez un bailleur social, ...) et de bloquer des créneaux correspondant aux heures de travail des mères pour accueillir les enfants dans un cadre sécurisé, quelques heures par semaine.

En revanche, l'accueil ne pourra pas dépasser quelques heures et le repas n'est pas compris.

Cette solution est envisagée en raison de la possibilité de garde sur un faible volume horaire, et adaptable au lieu. Etant donné que cette solution de garde doit impérativement être à proximité du lieu d'activité, et sur un volume horaire croissant, la flexibilité des crèches éphémères semble particulièrement adaptée (à condition de trouver un lieu adapté, à proximité du lieu de travail).

Accueil collectif

La garderie éphémère ne pouvant pas dépasser quelques heures dans la semaine, la montée en charge horaire du travail des mères s'accompagnera de la montée en charge horaire de la garde, ce qui va également dans l'intérêt de l'enfant. L'amplitude horaire est également plus flexible. Les modalités de cet accueil seront à définir (multi-accueil, micro-crèche, ...) et les places seront réservées et donc co-financées par le programme.

Pourquoi ces deux modes de garde consécutifs ?

Les accueils collectifs, dans leur fonctionnement actuel, ne peuvent pas accueillir 6 enfants (ou plus) en même temps sur un volume horaire qui irait de quelques heures à plusieurs journées en progression constante.

Les garderies éphémères sont une solution temporaire car l'enfant a besoin de stabilité et les modes de gardes collectifs sont davantage conçus pour leur permettre de s'éveiller et de se développer.

Points d'attention

- Selon les modalités le nombre d'heures est susceptible d'être limité. Par exemple E2S limite l'accueil pour un enfant à 3h par jour, 2 fois dans la semaine. 3h de garde signifie 2h30 de travail pour les mères, ce qui peut être assez réduit... surtout si la limite est de 2 fois dans la semaine. Des modalités adaptées seront peut-être à réfléchir.
- Cette solution implique de trouver un lieu adapté à proximité du lieu d'activité du chantier.

Une autre solution envisagée était le modèle de la micro-crèche, qui fonctionne comme les autres types de mode de garde collectifs, sur une large amplitude horaire dans la journée mais avec un nombre de places de 10 maximum (contrairement aux 20 à 50 places pour les autres accueils collectifs). L'avantage était la plus grande marge en termes d'horaires dans la semaine. En revanche l'impératif de proximité avec le lieu d'activité pouvait être bloquant, ainsi que le fait de réserver des places pour un volume horaire croissant dans un contexte de tension de l'offre de modes de garde collectifs.

La recherche d'un mode de garde pérenne

Cette partie, à la charge de l'encadrant dédié au programme, sera très dépendante de chaque contexte territorial en termes de places disponibles. En Seine-Saint-Denis, au vu de la forte tension sur les places en garde collective, le partenariat et la connaissance de l'offre semblent indispensables et seront à travailler.

Il est envisageable de s'appuyer sur le projet Fais-Moi Une Place décrit précédemment pour trouver des places ou rentrer en contact avec des crèches collectives.

Expérimentation

Le modèle à expérimenter est encore à préciser et à construire puisqu'il dépend à la fois du lieu et du fonctionnement de l'ACI porteur et du type de mode de garde temporaire.

Pour l'expérimentation, le modèle pourrait passer par une AI pour faciliter la mise en œuvre du programme mais à terme le modèle repose sur un portage par un ACI.

Modèle économique

Tous les chiffres présentés sont une version estimée du budget, donnée à titre informatif. Un certain nombre d'éléments peuvent encore changer, ces chiffres ne doivent donc pas être vus comme définitifs.

Modèle ACI hors frais de garde – fonctionnement sur 1 an	
Coût total	Financements nécessaires
170 000 €	70 000 €

Pour un modèle reposant sur des contrats en ACI en CDDI, on estime qu'en fonctionnement classique (hors expérimentation), le coût total pour 4 cohortes de 6 salariées en insertion sur 1 an serait de 170 000€, auquel nous pouvons déduire les aides aux postes : le besoin de financement serait donc de 70 000€ pour 1 an.

Ce budget n'inclut pas les coûts de garde d'enfants pour lesquels le montage économique est très particulier et peut bénéficier de divers financements, tant pour les structures que pour les mères qui font garder leurs enfants. Les premières estimations conduiraient à un coût supplémentaire de l'ordre de 50 000 € probablement optimisable.

A titre indicatif, **une expérimentation sur une cohorte de 6 salariées** en insertion travaillant 6 mois, avec un temps de coordination préalable de 2 mois **coûterait environ 35 000€, hors frais de garde et d'investissements éventuels**. Notons que, pour l'expérimentation, il sera cependant difficile d'optimiser les frais de garde en les mutualisant : ainsi, il se peut que le coût total de l'expérimentation soit plutôt le double : à confirmer dans les premières semaines de préparation de l'expérimentation.

C. CONDITIONS POUR LE BON DEROULEMENT DE L'EXPERIMENTATION ET POINTS D'ATTENTION

Il faudra impérativement travailler en partenariat étroit avec les acteurs institutionnels et associatifs du territoire : financement, orientations, mise en place de la garderie, activité support, sorties du dispositif, ... Le programme envisagé nécessite une forte coopération entre tous les acteurs impliqués. De plus, il existe déjà des solutions liant mode de garde et insertion sur le territoire, il faudra donc bien distinguer les différentes solutions existantes et assurer la lisibilité des options du territoire.

La question du mode de garde prévu et de ses modalités sera à travailler. Le modèle présenté est une option possible, mais certains éléments restent à creuser. Le lieu d'activité et les effectifs accompagnés seront déterminants quant au mode de garde choisi. Convergence France s'appuiera sur un partenaire de la petite enfance pour construire plus précisément ce modèle.

En plus du modèle du type de garde, il faudra faire coïncider la montée en charge horaire des mères en insertion (et donc le support d'activité) avec les heures de garde. Un travail conjoint devra être mené entre Convergence, l'ACI porteur de l'expérimentation et le partenaire de la petite enfance.

Selon le lieu choisi, il faudra également définir le partenaire orienteur : un ciblage resserré du public est à envisager (on peut penser aux mères en hôtels sociaux, dans une situation d'hébergement trop instable pour se rendre au même endroit tous les jours, peut-être à écarter dans un premier temps). Tous ces éléments seront à co-construire avec les partenaires du territoire. Certaines modalités pourront être ajustées au cours de l'expérimentation, au besoin. Une certaine souplesse est donc nécessaire pour l'expérimentation du modèle.

4. Prochaines étapes

Des contacts ont été amorcés avec des ACI et des associations du secteur de la petite enfance qui se sont montrés intéressés par la démarche et par le modèle de programme envisagé, des réunions conjointes sont à prévoir pour préciser les premières pistes évoquées. Des échanges seront également menés avec le Conseil Départemental de Seine-Saint-Denis (services IAE et Petite Enfance). L'expérimentation pourrait démarrer fin 2021 sous réserve de soutiens institutionnels et de mobilisation des différents partenaires associatifs qui sont essentiels à la conduite du projet.



Bibliographie – Pour aller plus loin

GENS DU VOYAGE

Association du réseau FNASAT – Gens du voyage, « Habitat permanent en résidence mobile. Analyses et actions du réseau Fnasat - Gens du voyage », *Commission Habitat*, 2016

Associations du réseau FNASAT - Gens du voyage, « L'insertion socio-professionnelle des Gens du voyage. Situation et perspectives », *Études Tsiganes*, vol. 64, no. 2, 2018, pp. 68-89

Reyniers, Alain. « Les gens du voyage en France. Quelques données historiques et sociologiques », *Études Tsiganes*, vol. 61-62, no. 2-3, 2017, pp. 10-21.

« La situation particulière des Gens du voyage en France », *Études Tsiganes*, vol. 63, no. 1, 2018, pp. 26-41.

Schéma Départemental d'Accueil et d'Habitat des Gens Du Voyage du Nord (2019-2025), Conseil Départemental et Préfecture du Nord.

MÈRES ISOLÉES

Acs M., Frel-Cazenave E. Lhommeau B., « Parents bénéficiaires de minima sociaux : comment concilier vie familiale et insertion professionnelle ? », *Études et Résultats*, n° 874, février 2014.

Périver Hélène *et al.*, « Etude sur la situation économique et sociale des parents isolés », *OFCE*, 2019

Bucolo E., Eydoux A., Fraisse L., « Parcours coordonné et crèche d'insertion. Deux dispositifs transversaux d'insertion des mères de familles monoparentales précaires », *Revue des politiques sociales et familiales*, n°127, 2018.

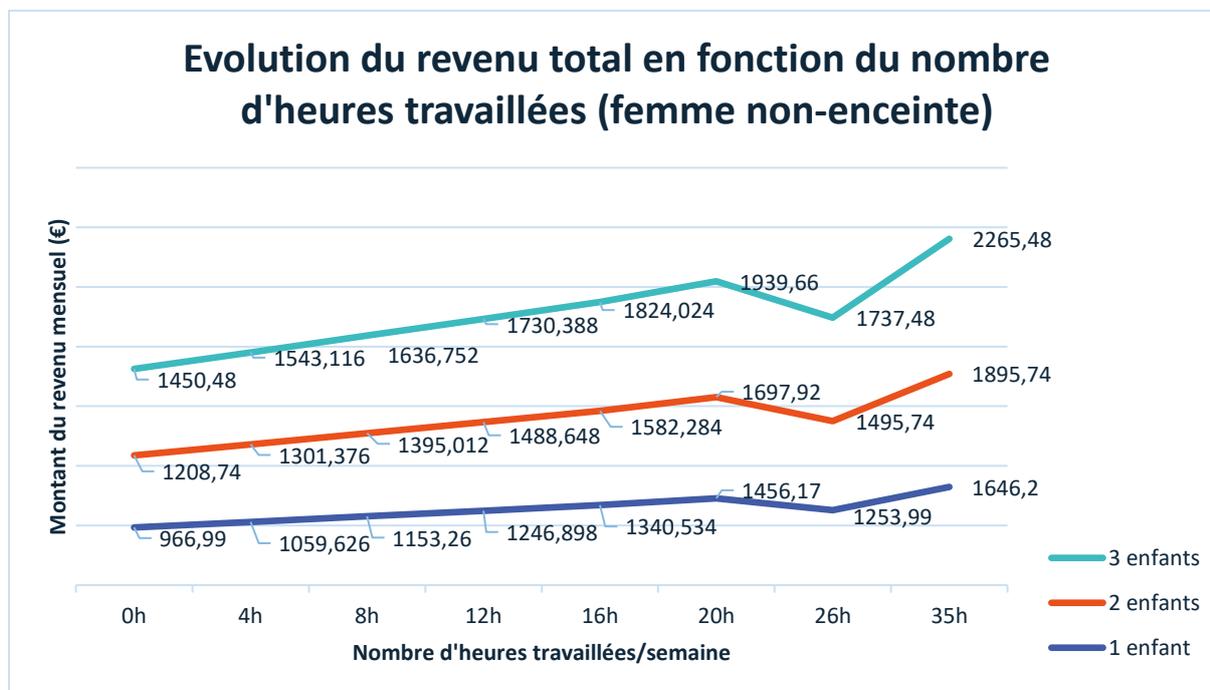
Ribeiro Marine, Bigel Justine, « Accès à l'emploi et insertion professionnelle dans la MGP - Exemple d'ADAGE, une association qui accompagne les femmes en situation de précarité », *apur*, décembre 2020.

FNCIDFF, « Rapport sur les situations des femmes informées par les CIDFF », *FNCIDFF*, 2019.

Schéma Départemental de la Petite Enfance et de la Parentalité (2020-2024), Conseil Départemental, CAF et Préfecture de Seine-Saint-Denis.

Annexes

Annexe 1 :



Le calcul du revenu total comprend le RSA, la prime d'activité et le salaire (au SMIC horaire). Etant donné que le public ciblé sera hébergé, les APL n'ont pas été comptées ici.

Ainsi, une mère isolée avec 2 enfants travaillant 12h par semaine, touchera 1488 € par mois (hors aides n'étant pas fonction du salaire).

A noter que pour les femmes enceintes ayant 2 ou 3 enfants, une différence s'observe entre 20h et 26h par semaine : là où le revenu décroît pour les autres, il continue d'augmenter pour ces personnes.