

SEPTEMBRE 2022

# Évaluation du dispositif Convergence en Charente

Rapport final



Rédacteur	Pluricité / Vizget
Date version	26/09/2022
Statut	Version finale



## TABLE DES MATIERES

<b>1. PERIMETRE ET DEPLOIEMENT DE L’EVALUATION DE CONVERGENCE EN CHARENTE .....</b>	<b>3</b>
1.1. Le périmètre de l’évaluation du programme Convergence.....	3
1.2. Vue d’ensemble de la méthode d’évaluation .....	7
1.3. Note d’ambiance et précautions méthodologiques .....	8
1.4. Détails des entretiens réalisés dans le cadre de l’étude.....	9
<b>2. BILAN DE L’ESSAIMAGE DE CONVERGENCE EN TERRITOIRE MOINS DENSE.....</b>	<b>10</b>
2.1. Photographie du déploiement à mai 2022 .....	10
2.2. Une montée en charge correspondant aux objectifs initialement fixés.....	11
<b>3. ANALYSE EVALUATIVE : PERTINENCE ET COHERENCE D’UN ESSAIMAGE EN TERRITOIRE MOINS DENSE ...</b>	<b>13</b>
3.1. Les principaux enseignements.....	13
3.2. En conclusion, ce que l’on retient.....	25
<b>4. ANALYSE EVALUATIVE : PERTINENCE ET EFFICACITE DU MODELE DE DEPLOIEMENT EN TERRITOIRE MOINS DENSE.....</b>	<b>27</b>
4.1. Les principaux enseignements.....	27
4.2. En conclusion, ce que l’on retient.....	44
<b>5. EFFETS SUR LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES .....</b>	<b>46</b>
5.1. Les principaux enseignements.....	46
5.2. En conclusion, ce que l’on retient.....	53
<b>6. ANALYSE QUANTITATIVE : LES EFFETS DES EXPERIMENTATIONS SUR L’INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES SALARIES DES CHANTIERS .....</b>	<b>56</b>
6.1. Méthodologie et éléments de cadrage.....	56
6.2. Les caractéristiques à l’entrée des salariés Convergence.....	59
6.3. Éléments de trajectoires .....	69
6.4. En conclusion, ce que l’on retient.....	75
<b>7. APPROCHE DU COUT DES TRAJECTOIRES EMPLOI ET LOGEMENT.....</b>	<b>79</b>
7.1. Les coûts liés au logement .....	79
7.2. Les coûts liés à l’emploi .....	82
7.3. Les coûts moyens évités mesurables par 1 mois d’accompagnement en chantier.....	84
7.4. En conclusion, ce que l’on retient.....	86



# 1. Périmètre et déploiement de l'évaluation de Convergence en Charente

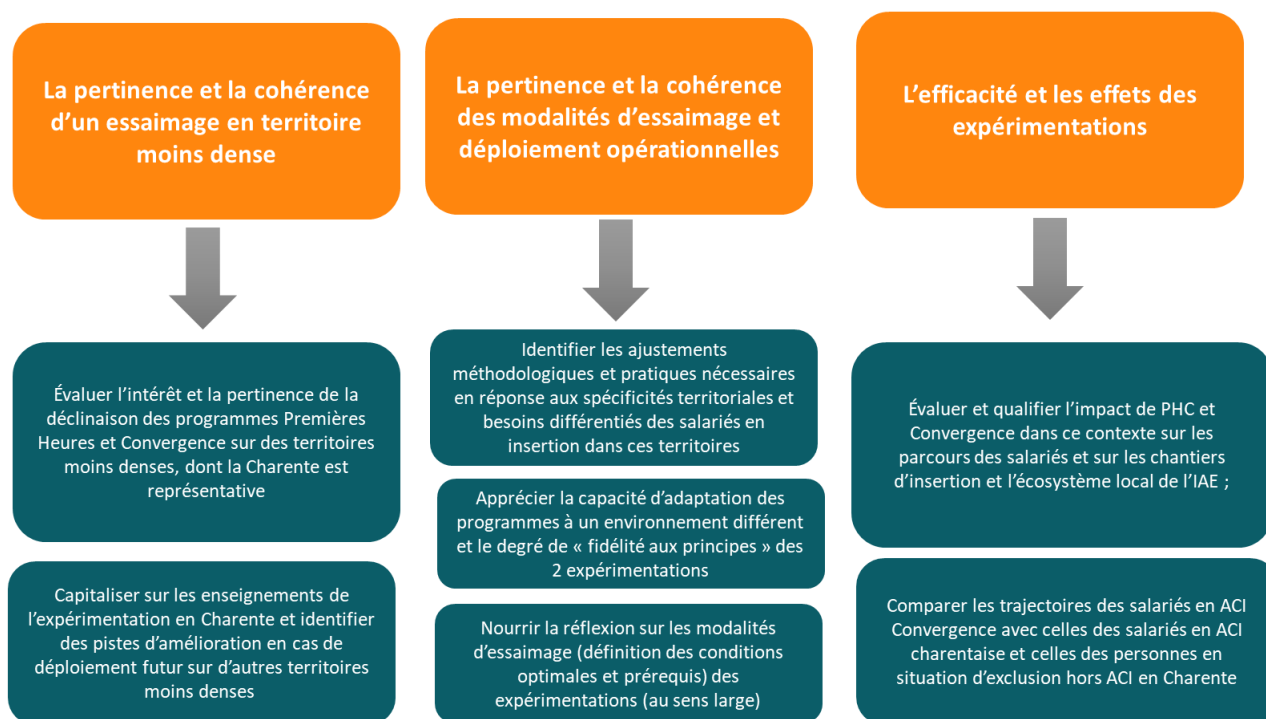
## 1.1. Le périmètre de l'évaluation du programme Convergence

### 1.1.1. Les principaux objectifs formulés, devant guider la démarche

Dans le cadre de cette focale évaluative du déploiement de Convergence et PHC dans le département de la Charente, 4 angles d'analyse sont priorisés :

1. Avant tout, la **réplicabilité du programme en question**, avec au cœur des travaux, les conditions d'essai et de répliquabilité dans un contexte différencié ;
2. La **pertinence des approches Convergence et PHC** et l'adéquation aux besoins et enjeux des publics vulnérables en territoire moins dense
3. Une attention à la **cohérence et l'articulation** de Convergence et PHC, et avec le droit commun
4. Une analyse **des effets et impacts pour les bénéficiaires directs et indirects** de PHC et Convergence dans ces contextes territoriaux

Sept principaux objectifs sont ainsi formulés, et viennent guider la démarche :



### 1.1.2. Le questionnement évaluatif

En miroir de ces objectifs, l'évaluation vient répondre à 6 questions évaluatives :



### 1.1.3. Le référentiel simplifié de l'évaluation



## Efficacité et les effets des expérimentations

### Efficacité

... sur l'évolution des pratiques d'accompagnement socio-professionnel

Dans quelle(s) mesure(s) les expérimentations contribuent-elles à faire évoluer les pratiques professionnelles et partenariales ?

- \_ Les outils proposés par les 2 expérimentations sont saisis par les ACI et permettent la mise en place d'un accompagnement « dans la dentelle »
- \_ Les pratiques professionnelles mutent vers un accompagnement au « social » renforcé, contribuant à sécuriser et stabiliser les parcours
- \_ Les expérimentations permettent d'initier des dynamiques de questionnements et de renouvellement des pratiques au sein des ACI (analyse de la pratique)
- \_ Les professionnels de l'accompagnement se coordonnent plus systématiquement autour des situations
- \_ Une dynamique de « mise à plat » et de cartographie des dispositifs existants est mise en œuvre au sein des institutions partenaires

... sur l'insertion socio-professionnelle des salariés des chantiers ?

Dans quelles mesures les 2 expérimentations constituent-elles une réponse adaptée face aux enjeux d'insertion socio-professionnels des publics en grandes difficultés ?

- \_ Les personnes reprennent confiance (en leur capacité d'apprentissage, en leur capacité à tenir un poste, en elles...), elles développent leur « mobilité psychologique » et capacité de projection dans un territoire élargi
- \_ Les salariés Convergence ont accès à des opportunités professionnelles, valorisent leur meilleure employabilité et anticipent « l'après » / les salariés PHC intègrent une SIAE et avancent dans leur parcours d'insertion socio-professionnelle
- \_ Convergence permet une amélioration de la situation vis-à-vis du logement des salariés accompagnés (salubrité et pérennité du logement), une meilleure prise en charge des problématiques de santé (physique et mentale) et favorise l'accès aux droits et une stabilisation de la situation administrative des salariés accompagnés

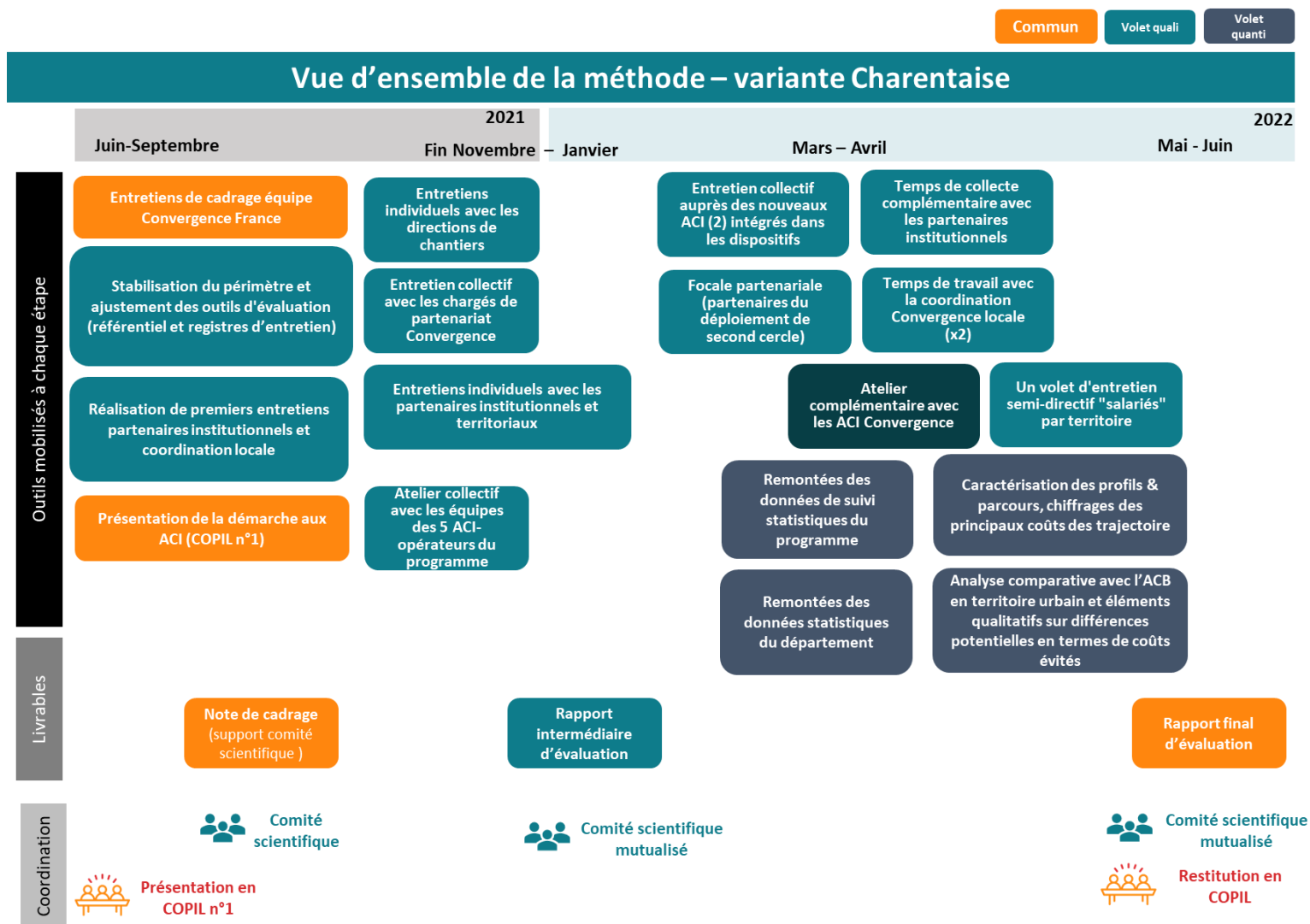
En quoi les trajectoires des salariés en chantier Convergence diffèrent-elles des salariés des autres chantiers en territoire moins dense et de celles des salariés Convergence en territoire dense ?

- \_ La caractérisation statistique des profils révèle des profils différenciés de publics cibles (entre ACI Convergence et ACI hors Convergence)
- \_ Les salariés des ACI Convergence en territoire moins dense ont des trajectoires d'insertion socio-professionnelles différenciées des autres salariés en ACI sur le même territoire
- \_ Indication sur le coût estimatif des trajectoires de salariés Convergence en territoire moins dense et appréciations indicatives en terme de coût évité

*Volet quantitatif de l'étude*

## 1.2. Vue d'ensemble de la méthode d'évaluation

### 1.2.1. Une mission échelonnée sur 1 an, avec un premier livrable attendu à mi-parcours





### 1.2.2. La méthodologie déployée :

L'évaluation du programme Convergence se déploie de juin 2021 à juin 2022 – avec deux séquences d'investigations :

- **Une première séquence de collecte réalisée au deuxième semestre 2021 et incluant dans son périmètre l'étude de l'installation et du déploiement de PHC et de Convergence sur le territoire de la Charente**, notamment sous l'angle de la dynamique partenariale au sein des chantiers Convergence et avec les acteurs de droit commun présents sur le territoire.

⇒ *Cette séquence a donné lieu à un premier livrable (la note intermédiaire), livré en janvier 2022.*

- **Une seconde séquence de collecte déployée au premier semestre 2022**, qui permet d'apprécier la montée en charge et la pleine installation des deux dispositifs à l'échelon départemental. Cette séquence aborde plus directement la question des impacts de Convergence sur les parcours des salariés et en matière d'évolution des pratiques professionnelles. Ce rapport comprend en outre, une approche « coûts/ bénéfiques » du programme et les apports d'entretiens qualitatifs de type biographique avec un panel de salariés en insertion au sein des chantiers partenaires de Convergence.

⇒ *Le présent rapport final est produit à la suite de cette deuxième séquence d'investigation, en juin 2022.*

### 1.3. Note d'ambiance et précautions méthodologiques

Dans l'ensemble, la démarche a été bien reçue par les différents partenaires et équipes associés dans le déploiement du programme sur le territoire de la Charente, qui se sont mobilisés en nombre pour la conduite des présents travaux.

**À noter que la première phase de collecte arrive « seulement » 6 mois après le lancement officiel de Convergence et PHC en Charente.** De fait, les partenaires de premier et second cercle rencontrés lors de cette phase se sont essentiellement exprimés sur les questions relatives à la lecture des besoins sur le territoire, la pertinence, en miroir, des deux dispositifs, ainsi que sur l'installation opérationnelle et stratégique des deux dispositifs en Charente.

**La deuxième phase de collecte a été, quant à elle, plus circonscrite** dans une logique d'approfondissement des premières conclusions. Elle consistait, d'une part en une actualisation des données relatives à l'installation et la montée en charge des dispositifs sur le territoire (via des entretiens auprès de la coordination, des ressources mutualisées, et des deux nouveaux chantiers récemment intégrés) et d'autre part, en une analyse des nouveaux partenariats (pour certains encore en cours de création) avec des partenaires thématiques sur les dimensions Emploi, Santé et Logement. Un atelier complémentaire avec les directions des ACI Convergence a en outre été réalisé pour confronter les résultats et évolutions identifiées par les professionnels.

**La temporalité de cette évaluation pose une double limite à l'analyse.** D'une part, elle permet de premières conclusions quant à la réception et l'ajustement d'un modèle dans un contexte de déploiement moins urbain (notamment dans une logique comparative avec les éléments observés dans les autres territoires d'investigation à l'échelle nationale), et étaye les enjeux qui accompagnent une phase de déploiement et d'installation. D'autre part, il convient de noter que les éléments d'analyse quantitative concernent, en partie, des salariés se trouvant au sein des chantiers en amont de leur intégration dans Convergence et PHC, appelant à une précaution dans la lecture qu'il en sera faite. Une focale particulière sur les nouveaux profils intégrant les chantiers est toutefois réalisée – sans préjugés de l'évolution à suivre de ces parcours.

Enfin, autre précaution, **une quinzaine d'entretiens ont été conduits avec des salariés dans une visée « illustrative »**. La sélection de l'échantillon a été confiée aux chantiers, à l'appui de variables et critères de sélection déterminés en amont, mais également de critères plus pragmatiques de faisabilité des entretiens (acceptabilité, langue...). Ces entretiens ont ainsi vocation à confronter, explorer et illustrer des composants spécifiques de l'accompagnement Convergence et de la transition de PHC vers Convergence en Charente.

## 1.4. Détails des entretiens réalisés dans le cadre de l'étude

» 1<sup>ère</sup> vague de collecte entre novembre et décembre, auprès de 30 parties prenantes associées au déploiement en Charente

### Auprès des ACI partenaires

Personnes rencontrées (entretiens semi-directifs):

- + 5 entretiens individuels semi-directifs avec les 5 directions des chantiers partenaires
- + 1 atelier collectif réunissant 12 participants, dont:
  - o Les 5 directeurs des ACI partenaires (dont 2 ayant une double casquette direction/accompagnateurs socio-professionnels-ASP)
  - o 2 ASP, de l'APHL et de l'ARU
  - o 3 Encadrants techniques (ET) de l'APHL et de l'ARU
  - o 2 Educateurs socio-professionnels (ESP) PHC, de l'ARU et du CIDIL

### Auprès de Convergence

Personnes rencontrées (entretiens semi-directifs):

- + 1 entretien individuel semi-directif avec la direction de Convergence France
- + 1 entretien collectif avec le directeur du chantier porteur (ARU) et le coordinateur local
- + 1 entretien individuel semi-directif approfondi avec le coordinateur local
- + 1 entretien collectif approfondi avec les deux chargées de partenariat (emploi & santé)

### Auprès des partenaires institutionnels

- + 2 entretiens individuels semi-directifs avec la DDETSPP (directeur adjoint et resp. adjointe service Inclusion et Emploi)
- + 1 entretien collectif semi-directif avec le CD 16 (DIESS et resp. service aux partenaires)
- + 1 entretien individuel semi-directif avec l'INAE (chargée de mission « professionnalisation, pratiques innovantes et partenariat d'insertion »)
- + 4 entretiens individuels semi-directifs avec des resp. des secteur Prévention-Insertion de 4 MDS (TAS de l'Angoumois et de l'Ouest Charente)
- + 1 entretien individuel semi-directif avec le CCAS d'Angoulême (resp. service Accompagnement social)
- + 1 entretien individuel semi-directif avec la FAS NA (chargé de mission Hébergement-Logement-Veille sociale-Asile)
- + 1 entretien individuel semi-directif avec l'AFUS 16 (référente SIAO urgence et insertion)
- + 1 entretien individuel semi-directif avec OMEGA (Service Veille Sociale)
- + 1 entretien collectif semi-directif avec le CH Camille Claudel (Direction Prévention/accès aux soins)

» Une deuxième vague de collecte, dans une logique d'approfondissement et d'actualisation des conclusions après 1 an d'installation

### Auprès des ACI partenaires

Personnes rencontrées (entretiens semi-directifs):

- + 2 entretiens individuels semi-directifs avec les 2 directions des nouveaux chantiers partenaires
- + 1 atelier collectif complémentaire réunissant les directions des 5 chantiers historiquement présents dans la démarche

### Auprès de Convergence

Personnes rencontrées (entretiens semi-directifs):

- + 3 entretiens approfondis avec le coordinateur local
- + 1 entretien collectif approfondi avec les deux chargées de partenariat (emploi & santé) et la coordination

### Auprès des partenaires institutionnels

- + 1 entretien collectif semi-directifs avec la DDETSPP (directeur et resp. adjointe service Inclusion et Emploi)
- + 1 entretien collectif semi-directif avec le CD 16 (DIESS et resp. service aux partenaires)

### Auprès des partenaires opérationnels

- + 1 entretien collectif semi-directifs avec 3 nouveaux partenaires Emploi (ANEFA Charente, GIEQ BTP, Pôle formation UIMM Poitou-Charentes)
- + 1 entretien collectif semi-directif avec 5 partenaires Santé mobilisés (CPAM Charente, centre de dépistage des cancers, coordinatrice CLS Sud Charente, coordinateur CLS Ruffécois)
- + 1 entretien collectif semi-directif avec 2 partenaires de l'hébergement et du logement (GIP Charente Solidarité, Association Angoulême Solidarité)

### Auprès des salariés en insertion

- + 7 entretiens individuels semi-directifs, de type biographique, avec des salariés en insertion dans les chantiers Convergence

## 2. Bilan de l'essaimage de Convergence en territoire moins dense

### 2.1. Photographie du déploiement à mai 2022

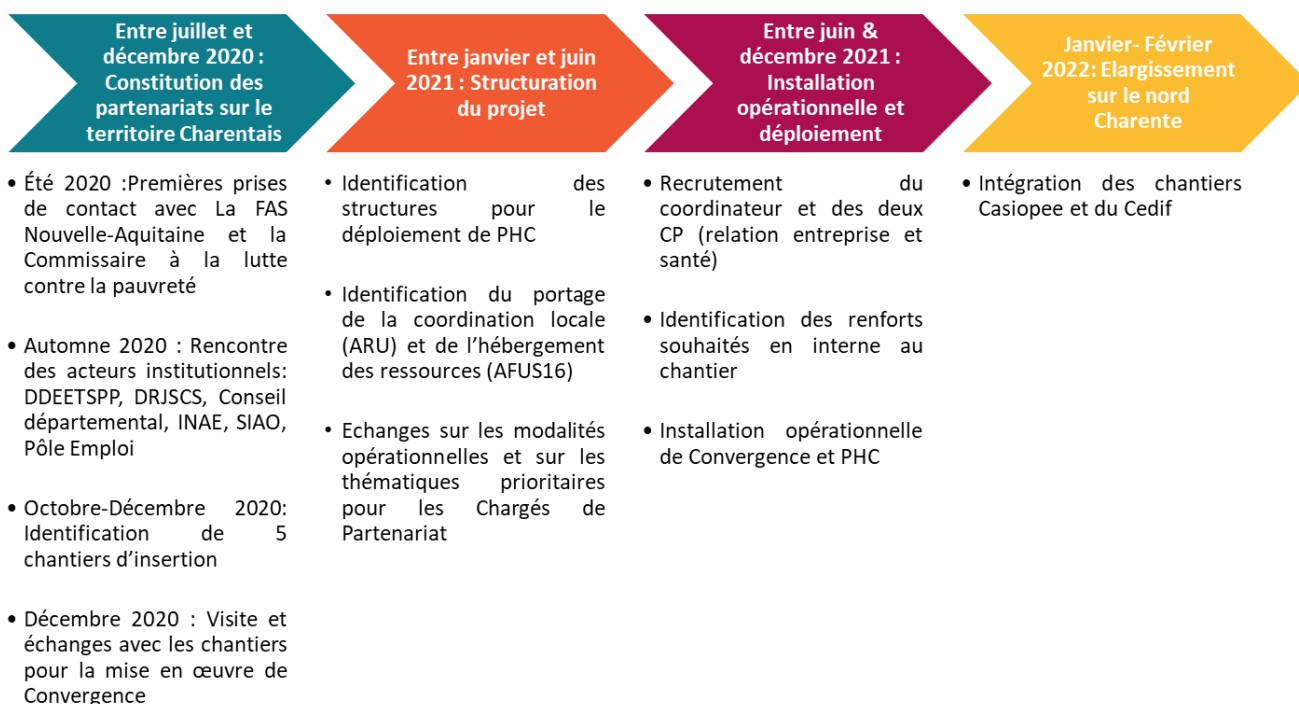
#### » Un 8<sup>e</sup> territoire d'essaimage aux caractéristiques spécifiques

La feuille de route du programme Convergence, dans le cadre de la Stratégie Pauvreté, se déclinait en la montée en charge du programme Convergence sur 6 nouveaux territoires à partir de 2019. La convention signée entre Convergence France et la DGEFP prévoyait, en parallèle de l'essaimage et de l'extension de Convergence sur les 7 territoires prévus (incluant le territoire parisien), **une expérimentation sur un 8<sup>e</sup> territoire afin de confronter les modèles des dispositifs dans un autre contexte territorial**. Le département de la Charente est ainsi retenu en tant que « territoire moins dense », affichant des caractéristiques très différentes (en termes de taux de pauvreté, mais aussi de densité de population et du tissu de SIAE), et permettant une étude des modalités de déploiement du programme dans un environnement différent.

Les travaux d'installation sur le Département de la Charente sont initiés depuis la fin d'année 2020 - couplés au programme Premières Heures en Chantier, depuis le premier semestre 2021.

#### » Phasage de l'installation et de l'essaimage en Charente

Si l'essaimage des programmes sur le département de la Charente se met en œuvre opérationnellement à partir de juillet 2021 auprès de 5 chantiers répartis sur le territoire charentais (secteur centre, est et ouest), la réflexion et la préparation de cet essaimage nécessitent de remonter une année plus en amont, à l'été 2020, comme l'illustre le schéma ci-dessous.



On note donc un phasage en quatre étapes différenciées :

1. Premiers contacts et constitution des partenariats (institutionnels et ACI) sur le territoire de la Charente (*de juillet à décembre 2020*)
2. Structuration opérationnelle du projet et du modèle de déploiement (*de janvier à juin 2021*)

3. Installation de la coordination et déploiement opérationnel, avec l'embauche des ressources de coordination et de partenariats (*de juin à décembre 2021*)
4. Stabilisation opérationnelle, montée en charge et élargissement sur le nord Charente (*à partir de janvier 2022*)

## 2.2. Une montée en charge correspondant aux objectifs initialement fixés

### 2.2.1. Au total, 142 salariés accompagnés dans 7 chantiers Convergence au 30 avril 2022, et 25 parcours initiés dans PHC

Comme dans les autres territoires, la Charente prévoyait une montée en charge rythmée sur 2021 et 2022 pour les deux programmes Convergence et PHC. Ainsi, à fin avril 2022 on dénombre 142 salariés accompagnés dans un des 7 chantiers Convergence, et 25 parcours PHC au sein des deux chantiers mettant en place le double déploiement (l'ARU et le CIDIL). La montée en charge du dispositif est principalement concrétisée par l'intégration de deux nouveaux chantiers au sein de Convergence, à l'exception d'une augmentation du nombre de salariés Convergence au sein du CIDIL et du Chantier d'à côté.

Cette montée en charge suit les objectifs fixés, avec toutefois un léger écart identifié (un nombre de salariés accompagnés de 5% en deçà de l'objectif initialement fixé de 150 salariés accompagnés pour Convergence, et de 14% en deçà des objectifs fixés (objectif de 29 parcours) pour PHC. Cet écart s'explique notamment par des difficultés de recrutement (des postes sont encore à pourvoir dans certains chantiers) et par des abandons de parcours pour PHC notamment).

Chantiers « Convergence »	Juin 2021	Mai 2022	Variations 2021-2022	Écart à l'objectif initial (150 salariés)
<b>Département de la Charente</b>	<b>96</b>	<b>142</b>	<b>48%</b>	<b>-5%</b>
Les amis du patrimoine d'Horte Lavalette	8	8	=	
Association Régie Urbaine (ARU)	34	34	=	
CIDIL	28	34	+21%	
Le Chantier d'à côté	18	21	+17%	
Grand-Cognac La Clé de voute	8	8	=	
CEDIF		21		
Cassiopée		16		

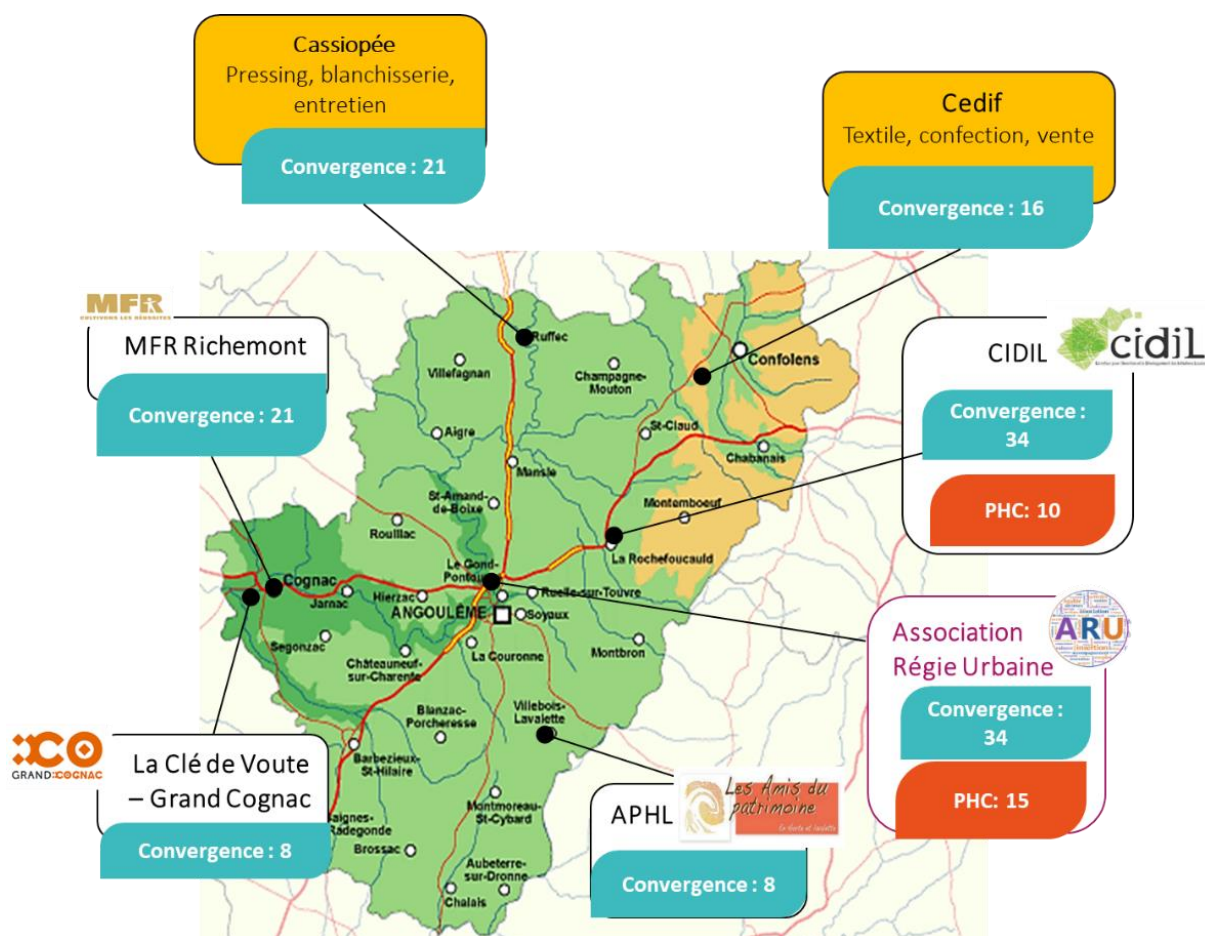
Chantiers « PHC »	Juin 2021	Mai 2022	Variations 2021-2022	Écart à l'objectif initial (29 parcours)
<b>Département de la Charente</b>	<b>10</b>	<b>25</b>		<b>-14%</b>
Association Régie Urbaine (ARU)	6	15	+150%	
CIDIL	4	10	+150%	

Source : Convergence Charente, juin 2022

### 2.2.2. La volonté de pousser « plus encore » le modèle et de se rapprocher d'une couverture départementale globale avec l'intégration de deux chantiers au nord de la Charente

Une des ambitions du déploiement en territoire moins dense est « d'éprouver » le modèle de déploiement sur une échelle départementale pour 1/ « pousser le modèle » dans ses capacités et identifier ce qu'une montée en charge sur un territoire moins dense vient questionner, et 2/ assurer une équité de traitement sur l'ensemble du territoire en laissant la possibilité à d'autres chantiers de se saisir des dispositifs. Ainsi, dès fin novembre / début

décembre 2021, est initiée une démarche d’essaimage au nord du département, avec l’intégration validée au sein de Convergence de deux nouveaux chantiers qui avaient manifesté leur intérêt (Cassiopée et Cedif) et l’appui des relais locaux (INAE & ACI).



Avec l’intégration du Cedif et de Cassiopée sur les bassins de vie et d’emploi de Ruffec et de Confolens, la couverture territoriale de Convergence est étendue. Seul l’extrême sud du département charentais (dans les secteurs de Barbezieux-Saint-Hilaire, Montmoreau, Brossac et Chalais) n’est pas couvert par les deux dispositifs (nous reviendrons sur ce point ci-dessous).

### 2.2.3. Ce que l’on retient à fin avril 2022

#### Les chiffres clés 2021 :

- 7 ACI labellisés Convergence
- 2 ACI portant PHC en interne
- 142 salariés en file active au 1er juin 2022
- 25 salariés en parcours PHC au 1<sup>er</sup> juin 2022

### 3. Analyse évaluative : pertinence et cohérence d'un essaimage en territoire moins dense

#### 3.1. Les principaux enseignements

##### 3.1.1. Constat clé 1 : Un processus de sélection rigoureux d'un territoire représentatif des caractéristiques socio-économiques d'un territoire « moins dense »

» La sélection, en chambre, d'un territoire « médian » par excellence afin « d'éprouver » les modèles proposés

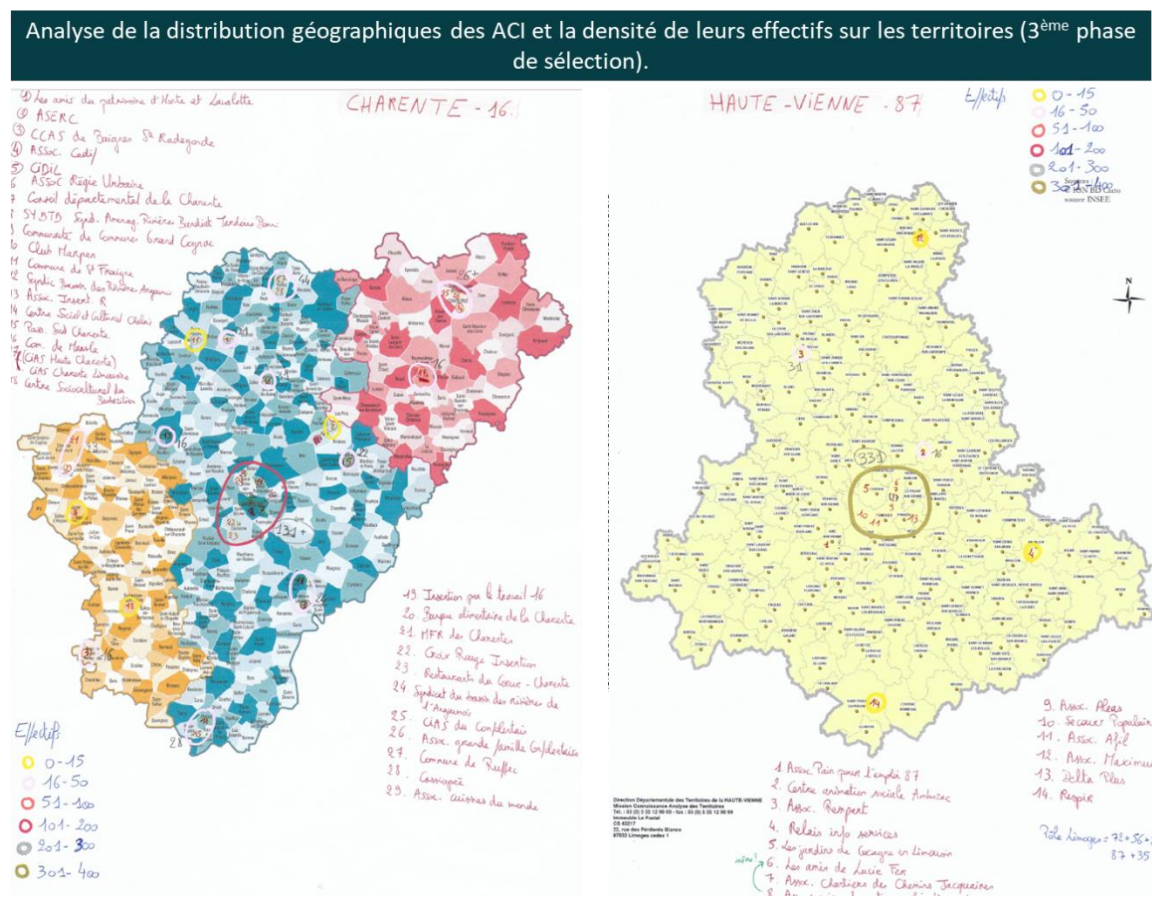
À la différence de la majorité des autres territoires d'essaimage de Convergence et PHC, le choix du territoire de la Charente découle d'une réflexion et d'un processus de sélection approfondie entre l'État et Convergence France, l'ambition étant d'identifier, de sélectionner, et de convaincre le territoire « moins dense » le plus représentatif possible des caractéristiques géographiques, économiques, sociales et partenariales des territoires « moins denses » à l'échelle nationale. L'échelle départementale est rapidement arrêtée, car permet l'intégration dans le modèle Convergence de secteurs comprenant des villes moyennes et des zones rurales.

La démarche de sélection de la Charente s'est structurée sur plusieurs phases d'identification, d'élimination et de sélection du territoire « médian par excellence » remplissant les prérequis au déploiement des expérimentations (en termes de portage et d'appétence des acteurs en local notamment). Plus précisément, on remarque :

- **Une première sélection de départements répondant aux enjeux de reproductibilité du programme suite à l'expérimentation.** Les critères de sélection de ce premier ciblage étaient les suivants : pas de territoires d'outre-mer, ni d'Île-de-France (car non reproductibles), population du département hors zone urbaine supérieure à 250 000 habitants, densité de postes ACI par demandeur d'emploi supérieure à 90% de la moyenne nationale, au moins l'un des indicateurs de pauvreté suivant au-dessus de la moyenne nationale : taux de pauvreté, taux de chômage, part de la population vivant dans un QPV.
  - ⇒ *Cette première phase de sélection a résulté en une liste de 27 départements : Ain, Aisne, Allier, Ardèche, Ardennes, Aube, Aude, Bouches-du-Rhône, Charente, Charente-Maritime, Cher, Côtes-d'Armor, Dordogne, Doubs, Drôme, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Nord, Oise, Orne, Pas de Calais, Haut-Rhin, Somme, Vienne, Haute-Vienne, Vosges, Yonne.*
- **Une deuxième phase d'élimination des départements « extrêmes » (et donc les moins représentatifs).** Les variables analysées pour procéder à ce deuxième niveau de sélection étaient les suivantes : population du département, densité de postes ACI par demandeurs d'emploi, nombre de postes ACI sur le département, moyenne des taux de chômage, des taux de pauvreté et présence de QPV.
  - ⇒ *Ce deuxième ciblage a abouti sur une liste de 4 départements : Aube, Charente, Drôme, Haute-Vienne. La Dordogne a également été sélectionnée, malgré un nombre de postes en ACI moins élevé que les autres.*
- **La dernière phase d'analyse s'est concentrée autour des critères macroscopiques de distribution géographiques des ACI sur le territoire et de la densité de leurs effectifs,** l'objectif étant de sélectionner le territoire ayant la plus grande couverture géographique des ACI. Cette analyse cartographique a fait ressortir deux types de territoires :
  - › D'un côté les territoires divisés entre forte concentration des ACI autour des principales zones urbaines (des préfectures) – ce qui était le cas pour l'Aube et la Haute-Vienne, pour lesquels environ 80% des postes en ACI était situé sur le territoire de la préfecture.

- De l'autre, des territoires dans lesquels les ACI sont plus dispersés, assurant une couverture départementale et permettant de pousser le modèle Convergence face aux contraintes d'éclatement géographique des acteurs et d'éloignement des salariés. Les territoires de la Drôme, La Dordogne et la Charente remplissent ce critère, avec un équilibre à 50/50 entre postes localisés au sein des préfectures et postes localisés dans des communes rurales dans des bassins de vie et d'emploi dispersés.

⇒ *Ce troisième ciblage présélectionne en particulier les territoires de la Drôme et de la Charente. La Dordogne reste à ce stade une troisième option envisagée, mais en retrait des deux territoires « finalistes »*



Source : Convergence Charente, octobre 2021

### » Un ciblage sur la Charente en dernière instance, après consultation des acteurs institutionnels territoriaux

Après la sélection « scientifique » des trois territoires présélectionnés, les échanges ont été initiés avec les commissaires à la stratégie Pauvreté de la région Nouvelle-Aquitaine et Auvergne Rhône Alpes. Des temps de rencontres avec les acteurs locaux de l'IAE et Conseils Départementaux ont également finalisé l'analyse d'opportunité et de faisabilité du déploiement des deux dispositifs dans les départements.

La Charente a été sélectionnée du fait :

- De la forte implication du CD sur le financement de l'IAE (traduisant la mobilisation possible de financements territoriaux pour la mise en œuvre de Premières Heures),
- De sa géographie « médiane » entre la Dordogne très rurale et la Drôme plus « urbaine »,
- Des besoins des publics en grande précarité précisés par les interlocuteurs rencontrés en local, pointant, à la marge, des spécificités recherchées pour éprouver le modèle Convergence (en termes de définition des publics en grande précarité, de cumul des freins périphériques...)

- De la dynamique des ACI locaux (ratio ETP/demandeurs d'emploi élevé, dynamique et appétence des ACI rencontrés et de l'INEA ressentis par l'équipe de Convergence France).

L'accessibilité du territoire pour les équipes de Convergence France et l'absence d'implantation de l'association en Nouvelle-Aquitaine (contrairement à la région ARA) ont parachevé la sélection de la Charente comme 8<sup>e</sup> territoire d'essaimage.

### » Une couverture départementale « quasi globale », à l'exception du Sud-Charente

L'installation et l'élargissement du déploiement de Convergence en Charente vers le nord permettent de confronter le modèle à une dispersion géographique forte entre les chantiers, et impactent considérablement, nous le verrons ci-après, les modèles de coordination et de mutualisation proposés par Convergence. Le choix de l'élargissement au Nord faisait l'hypothèse d'une ruralité plus forte sur ce secteur, avec des populations très isolées, des problématiques de logement, une précarité plus forte dans le Nord. Ce choix a également été réalisé pour faire suite à l'intérêt porté par deux ACI sur le Nord.

« Il y avait l'hypothèse d'une précarité plus forte dans le nord Charente, la volonté de toucher des publics confrontés avec des problématiques de logement » - Extrait d'entretien avec le CD

Toutefois, on note le secteur sud du département possède également des particularités géographiques d'intérêt pour l'expérimentation : un territoire rural peu dense, ne concentrant que 23,7 % de la population du territoire, mais dynamique d'un point de vue économique (45,8% de l'emploi se concentrant autour des pôles de Barbezieux Saint Hilaire, Montmoreau et Chalais). Le diagnostic territorial élaboré par la région Nouvelle-Aquitaine<sup>1</sup> indique également une plus forte précarisation de la population que dans la moitié nord du département (davantage sous l'influence d'Angoulême et de Cognac) et un public jeune plus fortement précarisé. De fait, il semble que les besoins sur ce secteur rejoignent ceux rencontrés à l'échelle départementale, et que ce territoire pourrait également bénéficier, en théorie, des apports de Convergence et PHC. Cette étape apparaît aujourd'hui comme la continuité logique de l'installation du programme en Charente.

### 3.1.2. Constat clé 2 : Une précarité réelle et de forts besoins identifiés pour la prise en charge des personnes éloignées de l'emploi en Charente

La question de l'adéquation des dispositifs Convergence et PHC aux besoins identifiés en territoire moins dense est structurante pour le développement de cette expérimentation. Ici, l'hypothèse de publics – et de problématiques rencontrées par ces derniers- différents des publics précarisés présents en territoire « dense », appelle à être explorée.

### » « Des » territoires charentais, dont découlent différentes lectures de la précarité

Le territoire départemental couvre des réalités économiques et sociales hétérogènes. Principalement rural et agricole, il présente de forts contrastes dans ses réalités économiques et sociales. Que ce soit d'un côté par une spécialisation territoriale de son économie (entre les plaines céréalières au nord-est, l'économie concentrée sur l'élevage à l'est et la prédominance de la culture de la vigne à l'ouest avec le vignoble de Cognac), ou encore en termes de précarité observées sur les territoires, plusieurs dynamiques se dessinent. On observe, selon le diagnostic réalisé dans le cadre du PDALHPD :

- Des territoires ruraux préservés où le niveau de vie est plutôt correct ;
- Des territoires ruraux et semi-ruraux, éloignés des 2 grosses agglomérations (Angoulême et Cognac) et exposés à une précarité en augmentation ;
- Des territoires fragiles en termes de situation liée au marché du travail, et un phénomène de périurbanisation qui intensifie les navettes domicile-travail engendrant un coût supplémentaire pour les ménages.

<sup>1</sup> <https://territoires.nouvelle-aquitaine.fr/documents-strategiques/diagnostic-territorial-du-sud-charente>



D'un point de vue démographique et résidentiel, le territoire se caractérise donc par une concentration de la population en milieu urbain et périurbain, la perte de dynamisme des bassins de vie ruraux (qui perdent de façon régulière des habitants), et une population vieillissante (en particulier en milieu rural et dans le nord Charente), plus fortement isolée.

En termes de précarité, on constate une précarité particulièrement élevée pour les moins de 30 ans (24,7% des moins de 30 ans), mais cette dernière touche 14,6 % de la population charentaise selon l'Insee<sup>2</sup>. Cette précarité augmente principalement, là encore, dans les secteurs ruraux. Selon le Département<sup>3</sup>, près de 2 ménages sur 10 domiciliés dans une commune très rurale vivent sous le seuil de pauvreté. Ces territoires ruraux concentrent des ménages plus âgés, des logements plus anciens, ils sont moins dynamiques économiquement parlant, que les villes.

Au regard des tendances démographiques évoquées, les problématiques de logement identifiées concernent davantage une question d'adaptation d'un parc privé vieillissant (36% du parc privé construit avant 1946) que de difficultés en termes d'accès au logement. On note toutefois une multiplication par deux du nombre de personnes hébergées en structure d'accueil entre 2009 et 2019, notamment auprès d'un public jeune, de femmes seules isolées ou avec enfants<sup>4</sup>, ce qui corrobore le constat d'une augmentation des fragilités sociales de la population charentaise.

Taux de pauvreté par tranche d'âge du référent fiscal en 2019 en Charente (Source : Insee)

	Taux en %
<b>Ensemble</b>	<b>14,6</b>
Moins de 30 ans	24,7
De 30 à 39 ans	17,8
De 40 à 49 ans	16,3
De 50 à 59 ans	13,8
De 60 à 74 ans	10,4
75 ans ou plus	11,7

### » Dans les chantiers, des personnes éloignées de l'emploi, révélant des vulnérabilités en lien avec les caractéristiques du territoire

#### Précautions méthodologiques

Les éléments de caractérisation présentés ci-dessous sont issus de la collecte qualitative et de l'analyse documentaire relative à l'expérimentation charentaise. Ils ont vocation à être affinés et consolidés par l'analyse statistique des profils dans un second temps. Leur lecture et interprétation sont donc à considérer avec précautions dans l'attente de la version finale du présent rapport.

Plusieurs constats sont pointés par les acteurs IAE du territoire charentais permettant de mieux caractériser les personnes en situation de précarité et éloignées de l'emploi, et leurs freins à l'insertion sociale et professionnelle. Selon le diagnostic réalisé par la FAS Nouvelle-Aquitaine sur les Grands Marginaux présents sur le territoire d'Angoulême, les profils des personnes en grande précarité sur le territoire sont notamment caractérisés par des histoires familiales faites de violence et de rupture (isolement familial, rupture et conflits), de problématiques d'addiction, et assez régulièrement de parcours en détention. Les chantiers déployant Convergence et PHC confirment cette première caractérisation, en précisant :

- **Une hétérogénéité des publics en termes d'âge et de genre dans les chantiers, avec des situations extrêmes** : présence de publics très jeunes (18-22 ans), mais aussi beaucoup plus âgés (57 ans et plus) ;

« Le public est plus hétérogène que ce que c'était avant (...) Le public a changé, il est très hétérogène : ça va du jeune sortant d'ASE dès 18 ans, il y en a beaucoup, avec les difficultés qu'on connaît, une multiplicité de problématiques qui complexifie l'accompagnement, des personnes en situation irrégulière, des personnes en situation régulière, mais bloquées par des démarches administratives, des accidents de la vie... » - **Extrait d'entretien avec les partenaires Logement de Convergence (GIP Charente Solidarité & association Angoulême Solidarité)**

<sup>2</sup> Insee, *Dossier complet - Département de la Charente (16)*

<sup>3</sup> Plan départemental d'actions pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées (2018-2023)

<sup>4</sup> Sud-Ouest, « En Charente, de plus en plus de jeunes sont dans la rue », 24/10/2019.

- **Une proportion plus faible de salariés ayant une nationalité étrangère (UE et hors UE) sur le territoire charentais**, induisant des besoins moins prégnants en FLE quand dans les territoires denses. Les chantiers (notamment les chantiers les plus « urbains ») indiquent sur ce point une tendance à l'augmentation des freins linguistiques rencontrés chez les salariés ;
- **L'apparition d'un nouveau public, avec une augmentation ressentie des profils présentant un handicap réel**, et pour lesquels les démarches de RQTH ne sont pas ouvertes ;
- **Une majorité de salariés en insertion qui sont très éloignés de l'emploi** (n'ayant pas travaillé depuis + de 2 ans, ou n'ayant jamais travaillé) et une projection dans l'emploi conventionnel difficile (difficultés de construction d'un projet professionnel et de projection dans ce dernier)
- **Des problématiques liées au logement existantes**, mais différenciées par rapport au contexte dense, et qui se traduisent davantage par des problématiques d'insalubrité et de forte précarité énergétique ;

« ça fait 15 ans que je suis là, jusque-là, il n'y avait pas de difficulté. Mais depuis 2 ans, c'est très compliqué d'avoir un logement sur Cognac, et sur Angoulême. (...) Là où il n'y avait pas de tension sur le logement auparavant, on voit que depuis 3 ans il y en a. Il y a eu un glissement des dispositifs. On prend des personnes en stabilisation alors qu'elles pourraient aller directement en logement, il y a une offre qui est très inadaptée (...). Le parc locatif HLM se dégrade, un parc privé qui nécessite d'être réhabilité, mais aussi le parc HLM. Il y a de gros problèmes de salubrité qui ne se limitent pas au logement privé... » - **Extrait d'entretien avec les partenaires Logement de Convergence (GIP Charente Solidarité & association Angoulême Solidarité)**

- **Une prédominance de la problématique de la mobilité, qu'elle soit logistique** (absence de permis, absence de moyens de locomotion ou difficulté budgétaire pour entretenir ce dernier...) et psychique (un très fort ancrage territorial, social et familial au niveau des bassins de vie).

« La mobilité est différente en territoire rural. Dans un réseau urbain, il y a des transports en commun, ici en Charente, la mobilité est un gros problème, car pour aller travailler, il faut un moyen de locomotion, et selon la distance, il faut une voiture. Il faut que les personnes aient le permis, qu'elles aient la capacité de le passer, puis de s'acheter une voiture... » - **Extrait d'entretien avec une direction d'ACI Convergence**

« On reconnaît quand même qu'il y a des situations en zones rurales qui sont spécifiques (de par leur situation, leur manque d'œuvre, les publics...). On voit un public éteint, parce qu'il n'y a pas de sollicitation en plus » - Extrait d'entretien avec la DDTESPP

« Le nombre de recrutements est limité en nombre de km. On a la chance d'avoir beaucoup de SIAE bien réparties sur le territoire, mais elles ont un rayon de recrutement très limité (5-10km autour). Il y en a qui s'organisent pour aller chercher les personnes. Ça veut dire que Convergence / PHC ne pourront pas couvrir tous les besoins. Ceux qui sont dans les zones blanches, à plus de 20km des SIAE, ceux-là, on ne les touche pas. Dans l'évolution, c'est un problème de mobilité qui va se poser. On a des postes qui restent vacants parce qu'on n'arrive pas à couvrir ça » - Extrait d'entretien avec la DDTESPP

- **Une problématique d'isolement social fort, avec des personnes isolées, marginalisées, à l'écart de réseaux sociaux et familiaux ;**

« On voit des personnes qui sont dans un tel mécanisme psychologique... qu'il faut les en sortir. Des personnes qui ont de gros problèmes, ils sont contre la société, contre tout. C'est difficile de les en sortir. Peut-être qu'un soutien psychologique pourrait les aider » - **extrait d'entretien avec un GE**

« On voit des personnes désocialisées depuis un certain temps, qui ont du mal à avoir des relations avec leurs pairs, leurs familles, qui sont dans une situation d'isolement en termes d'habitat, avec un mode d'hébergement pas adapté qui les isolent encore davantage (voiture, cabane, camion...) » - **Extrait d'entretien avec une MDS partenaire**

- **Une problématique d'accès aux soins généralisée sur le territoire, qui s'intensifie pour des publics fragilisés, éloignés (physiquement et psychologiquement) des services de droit commun.** Les situations de non-recours aux droits sont nombreuses, et au-delà de besoins réaffirmés et généralisés en termes d'accès aux soins (santé primaire et mentale) apparaît un besoin en termes d'éducation à la santé pour les publics vulnérables.

« On a de vraies difficultés concernant l'accessibilité des dispositifs, et notamment pour l'accès aux soins. Il y a un problème d'identification des dispositifs qui existent, moins d'information, une circulation plus lente des informations plus lente. En Charente, on a un gros souci d'accès aux médecins (généralistes ou spécialistes), ça devient une ressource rare. Pour avoir un rendez-vous avec un spécialiste, il faut compter minimum 6 mois. C'est comme ça pour tous les médecins. Il y a beaucoup de médecins généralistes qui ne prennent plus de patients. Même si on est sur un territoire qui a une dynamique de maison de santé, si vous avez besoin d'un spécialiste, c'est tout de suite Angoulême, ou Bordeaux » - **Extrait d'entretien avec une direction d'ACI Convergence**

« La difficulté d'accès aux soins n'est pas qu'un problème charentais. Quand on voit la cartographie entre le zonage des médecins et l'âge moyen des médecins, ça n'est pas spécifique à la Charente. Quand on regarde la question des spécialistes et des paramédicaux, c'est encore pire. Ça génère un éloignement au parcours de santé (...) C'est aussi un public qui ne se fait pas dépister : ce n'est pas qu'un problème d'accès aux soins, mais aussi un problème d'éducation à la santé » - **Extrait d'atelier avec les partenaires santé de Convergence**

- **Un renforcement de problématiques jusqu'à présent « épiphénomènes » (addiction), accentuant d'autres problématiques préexistantes (mobilité, logement)**

« Il y a un enjeu de reconnaissance de la mobilité psychologique (...) Je pense qu'il y a de la pauvreté et de l'exclusion qui sont ancrées en Charente. Avant même de pouvoir se déplacer, il faut le vouloir, et là c'est plus compliqué » - **Extrait d'entretien Convergence France**

Deux constats s'esquissent donc sur cette première interrogation sur les différences entre territoires denses et territoire moins dense :

1. Premièrement, se retrouvent dans les chantiers d'insertion en territoire moins dense, des problématiques similaires à celles identifiées en territoire dense (accès au droit, freins linguistiques, éloignement de l'emploi, problématiques de santé...) se différenciant par des degrés de sévérité de la problématique. Comme évoqué en préambule, la comparaison statistique des difficultés rencontrées à l'entrée des chantiers permettra de conforter ou d'infirmier cette analyse.
2. Deuxièmement, des problématiques plus spécifiques au territoire moins dense sont identifiées notamment en termes d'isolement social et géographique, de mobilité physique et psychique, ainsi que de précarité de la situation résidentielle, prenant d'autres formes concrètes, et appelant à des outils différents.

### » **En territoire moins dense, une définition plus délicate du public cible de Convergence et PHC**

**La caractérisation de la précarité des personnes éloignées de l'emploi ciblés par PHC et Convergence s'avère un exercice délicat en territoire moins dense.** Les difficultés de définition du public fortement marginalisé ne sont pas spécifiques au programme Convergence et PHC, comme le rappelle Julien Damon :

---

*Alors qu'il semble simple de caractériser une population que tout le monde croise, il est en réalité difficile de la connaître avec précision. Il n'en existe pas de qualification juridique stable. Sous le terme SDF se condensent des réalités variées, allant de celles d'hommes à la rue depuis longtemps – figure traditionnelle du clochard – à celles de jeunes femmes isolées ou de familles entières nouvellement expulsées de leur logement. Certaines personnes sont à la rue depuis des mois et vont le rester encore longtemps. D'autres ne le sont qu'un court moment et ne le seront plus jamais. D'autres encore se retrouvent périodiquement sans logement "5*

---

Là où les territoires déployant Convergence en milieu urbain font consensus autour du critère d'absence de solution de logement pérenne pour définir le public cible de PHC et de Convergence, ce critère ne permet pas de cibler les publics en situation de grande précarité sur le territoire Charentais, une majorité des « grands marginaux » détenant de facto une solution résidentielle relativement pérenne. Les critères de salubrité du logement ou encore de la capacité de la personne à se maintenir et à utiliser son logement apparaissent alors davantage pertinents pour déterminer le degré de fragilité de la personne, mais aussi plus délicats et moins tangibles à analyser dans un processus de recrutement.

*« De manière générale, on est quand même sur un programme où on arrive avec des principes généraux, des modalités générales qui surprennent les interlocuteurs. On voit bien que les chantiers d'insertion aimeraient qu'on précise les choses » - Extrait d'entretien coordination*

*« Je ne voyais en quoi ça allait être révolutionnaire, car c'était déjà le public qu'on accueillait : leur public [en territoire dense], c'est des gens SDF, toxicomanes, avec de grosses problématiques. C'est aussi notre public. Oui, la notion de rue en milieu urbain et milieu rural, ça n'est pas trop la même. Nous on ne voit pas des gens qui dorment dans la rue. Pour autant, ils dorment dans des squats, dans des caravanes, sur des terrains familiaux ou pas » - Extrait d'entretien, une direction de chantier*

*« Quand les collègues de convergence sont venus, on a immédiatement pensé à untel, untel, untel. Qui sont des personnes avec des contrats d'engagement un peu vide, parce qu'on n'a pas d'outils adaptés. Mais évidemment les marginaux d'une grande ville et ceux de La Rochefoucauld ne sont pas les mêmes ! Mais on a la vision de qu'ils y sont, où ils sont, quels sont leurs besoins (hygiène de base, besoin élémentaire). La précarité, la pauvreté dans les campagnes s'est accentuée, on voit des personnes qui sont abimées dans la vie, qui sont plus âgées. C'est important de leur redonner un espoir... »- Extrait d'entretien avec une MDS partenaire*

En outre, Convergence et PHC constituent une offre nouvelle dans un territoire caractérisé par une plus grande rareté des solutions. le risque d'un appel d'air, pour tous les profils sur lesquels « buttent » les référents sociaux de droit commun, est identifié par les ACI, notamment concernant PHC. Ces derniers proposent des échanges avec les prescripteurs en amont, afin de vérifier collectivement si le profil proposé correspond aux profils ciblés par le dispositif.

*« La notion de « grande précarité » m'interroge. Ce sont des personnes qui sont bien installées, qui connaissent leurs droits, qui sont hébergées. Ce n'est pas le profil PHC tel qu'on l'imaginait. Pour moi, le public PHC, c'est quelqu'un en grande précarité, qui a du mal à faire confiance, à rentrer dans le chantier » - Extrait d'entretien, une direction de chantier.*

*« Pour nous, il n'y a pas de question sur le public PHC. Les communes ont bien compris, elles orientent des personnes. On doit leur dire stop, parce qu'il y a une compréhension élargie, un risque que PHC devienne la solution à tout. On a eu besoin de remettre un cadre pour eux, on leur demandant de nous consulter avant orientation par exemple (...) Il y a du lien, une bonne*

---

<sup>5</sup> Julien Damon éd., L'exclusion. PUF, « Que sais-je ? », 2018, p. 87

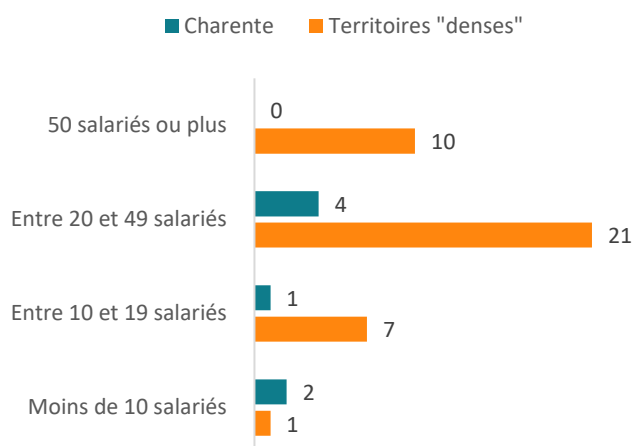
### 3.1.3. Constat clé 3 : Des principes socles « résonnant » à égale mesure que dans les territoires « denses » : une attractivité confirmée du modèle sur le territoire « moins dense »

» Une résonance du principe de renforcement de l'accompagnement « global », de progressivité des parcours, d'outillage et de mise en réseau qui résonnent fortement auprès des ACI en territoire moins dense

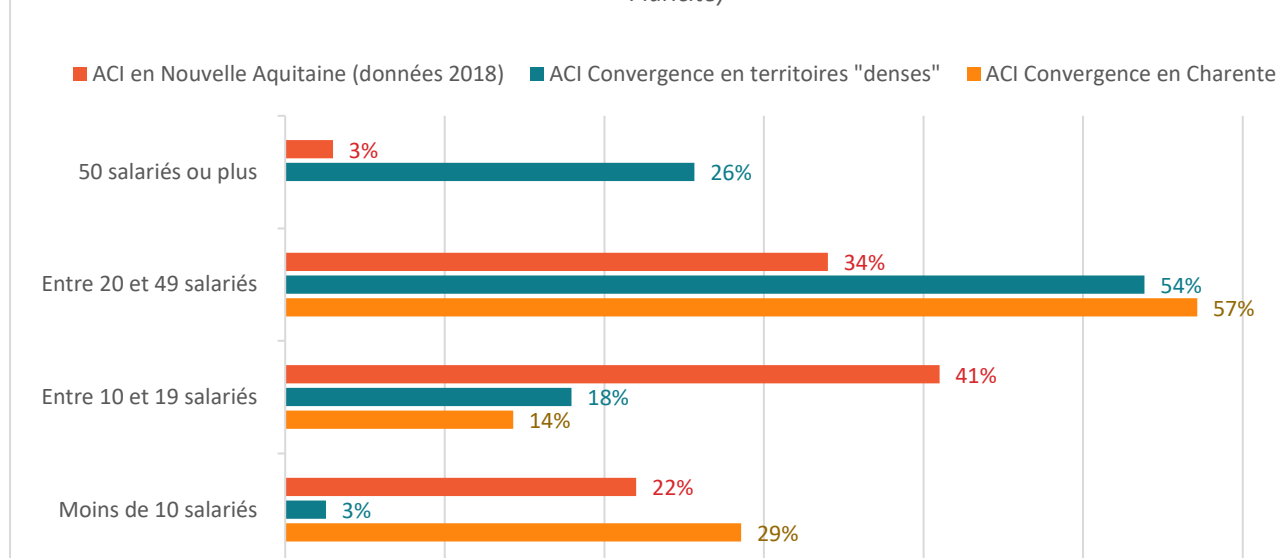
L'hypothèse d'une structuration différente, en territoire moins dense, des acteurs de l'IAE et des écosystèmes de prise en charge, avait été émise. **Sur ce point, on remarque dans un premier temps que le collectif d'ACI en Charente se caractérise par des structures de plus petite taille qu'en territoire dense.** Si dans les territoires denses, 26% des ACI Convergence accueillent plus de 50 salariés, aucun des ACI partenaires en Charente ne dépasse le seuil de 50 salariés. Au contraire, proportionnellement, les ACI de moins de 20 salariés sont plus fortement présentes en Charente qu'en territoire dense (elles représentent 43% du collectif en Charente, contre 21% du collectif en territoires denses).

#### Démographie des ACI "Convergence", en nombre de salariés

(données Convergence, exploitation Pluricité)



#### Typologie des ACI selon leur taille, en % (données Convergence et Inaé, exploitation Pluricité)



Dans ces structures de taille plus réduite, les professionnels peuvent davantage pâtir d'une situation d'isolement professionnel que dans les structures plus conséquentes dans lesquelles les fonctions d'accompagnement socioprofessionnel sont plus nombreuses. On note, à titre d'exemple, les nombreuses « doubles casquettes » que portent les ASP (direction- ASP ; coordination-ASP...), illustrant particulièrement la taille circonscrite des ressources humaines dans les chantiers en territoire moins dense.

« La petite taille des structures, c'est un peu particulier, c'est une autre spécificité. La dynamique partenariale va changer avec Convergence, ça se confirme aussi (...) Je suis convaincu que Convergence apporte plus aux petites structures qu'aux grandes, car les professionnels de petites structures sont dans un relatif isolement. Quand Convergence arrive avec des ressources de coordination, ça met les ACI en échange et en apports, rien que ça, ça fait des effets (...) Dans les grosses structures, on voit très vite l'émergence de postes transversaux qui remplissent cette fonction, mais ça n'existe que dans les grosses structures »

- **Extrait d'entretien Convergence France**

« Je suis seule sur le poste. Je fais la coordination et l'accompagnement, or je ne peux pas tout faire » - **Extrait d'entretien avec un ACI (direction).**

« L'équipe de Convergence Charente est venue nous présenter le dispositif en début d'année, j'ai trouvé que c'était intéressant, notamment l'idée de traiter toutes les problématiques en même temps, et de présenter l'emploi comme porte d'entrée dans le parcours (...) On va pouvoir orienter vers Convergence, mais aussi inversement. C'est l'idée d'y aller à plusieurs, de venir en renfort, d'être prescripteurs, mais aussi de pouvoir étayer les situations sur la dimension logement » - **Extrait d'entretien avec le GIP Charente Solidarité**

**En outre, les ACI en Charente font le même constat que leurs homologues en territoires denses quant à la problématique de recrutement pour les structures de l'IAE.** Le faible taux de chômage sur le territoire induit un recentrage des chantiers sur les publics les plus éloignés de l'emploi, sans pour autant que ces derniers aient les capacités de mettre en place un accompagnement global renforcé, ni l'expertise et les relais souvent nécessaires.

« Sur Grand Cognac, le taux de chômage est très bas. Le public qui était aux portes de l'emploi, qui majoritairement avait les codes, le public intermédiaire qu'on embauchait, est parti en intérim. On s'est retrouvé avec un public très fragile, avec le cumul de beaucoup de freins » - **Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI « Convergence »**

« Il y a un cumul de difficultés ces dernières années, l'addiction prend plus de place, ça entraîne des difficultés à la mobilité et des difficultés de logement. On avait énormément de personnes concernées, trop en même temps - **Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI « Convergence »**

« On a un public qu'on recevait en recrutement, mais on savait qu'on n'aurait pas tous les moyens nécessaires pour les accompagner » - **Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI « Convergence »**

Au-delà de cette évolution des publics constatés, les ACI du collectif Convergence pointent :

- **L'accroissement de nouvelles problématiques en secteur rural**, auxquelles les ASP/CIP n'ont pas (ou peu) l'habitude de faire face (grande marginalité, handicap, addiction aux drogues dures...),
- **Un besoin de révision des moyens et pratiques d'accompagnement en interne aux ACI** (mise en transversalité des pratiques entre ASP et ETI) et en externe (concertation avec les travailleurs sociaux de secteur),
- **Une plus faible palette de solutions à la main des ACI** s'ils veulent se saisir de ces problématiques et tenter de les résoudre.

En découle 1/ des chantiers qui peinent à solutionner les problématiques rencontrées, 2/ des parcours de salariés qui traversent les différents dispositifs sur le territoire sans pour autant constater une amélioration (persistances des difficultés récurrentes à tenir un poste et absence de passerelles vers des postes plus pérennes). La dynamique cyclique de ces parcours alimente les frustrations et l'isolement des personnes, qui peinent à s'engager dans les nouvelles propositions des personnes, et voient leurs situations s'enliser.

« En lien avec les problématiques de recrutement que l'on rencontre depuis plusieurs années, on accueille aujourd'hui des publics qui relèvent de l'AAH, mais parce qu'on leur refuse, ils se

retrouvent dans les dispositifs de minima sociaux, et dans les chantiers. On a une dame qui a une poche à insuline, et qui ne nous l'avait pas dit. Elle avait du mal avec la débroussailleuse ! Est-ce qu'on ne prend pas à un moment donné un risque pour leur santé » - **Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI « Convergence »**

« On a des partenariats en local sur la santé avec un infirmier, sur la mobilité avec une auto-école alternative. Le problème : c'est l'augmentation des besoins qui ont fait adhérer à Convergence » - **Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI « Convergence »**

« Les besoins sont vraiment importants dans le rural. On voit qu'il y a de la grande exclusion dans le rural. Les besoins sociaux des personnes sont là, et c'est confirmé. J'ai parfois l'impression que les besoins sont plus criants dans le rural étant donné la moindre disponibilité des solutions. Quand on met en route des solutions à Paris et à Lyon, quand on commence à mettre en route des solutions, on voit que des solutions existent à la marge (...) Les solutions que peuvent mettre en place les chantiers en Charente sont moins nombreuses : en termes d'apport, la capacité de Convergence à répondre à des besoins doit être démontrée – mais le besoin, lui, est là, c'est confirmé » - **Extrait d'entretien Convergence France**

« On ne brasse pas les mêmes volumes en rural, et je n'ai pas elle n'a pas du tout la même lisibilité sur les situations. Ce n'est pas qu'une question de volume, il y a une offre plus large des dispositifs en territoire urbain. Dans les milieux ruraux, on ne souffre pas de trop d'offres. Même à l'échelle infra-territoriale, j'identifie de vraies différences. Cette conjoncture sur le territoire fait que Convergence a renforcé notre capacité à accompagner les choix, à être plus dans la proximité, être plus présents, leur accorder plus de temps » - **Extrait d'entretien avec une MDS partenaire.**

**Enfin, les ACI rappellent que si le maillage partenarial existe en Charente, avec des acteurs qui se connaissent pour la plupart et qui savent s'interpeler, l'enjeu pour eux se situe davantage sur le temps et les ressources nécessaires pour l'animation de ces partenariats.**

« Une des forces qu'on peut avoir sur le territoire, ce sont des structures qui sont là depuis longtemps. Le réseau partenarial fonctionne plutôt bien. Il y a du « bouche à oreille » qui fonctionne. Il y a plein d'instances qui réunissent tous les partenaires liés au logement, à l'hébergement : cellule de recours, commission DALO... ce sont souvent tous les partenaires. Quand la CAPPEX a été imposée par la loi, on n'en a pas vu l'utilité, car on le faisait déjà » - **Extrait d'entretien avec le GIP Charente Solidarité**

« Même si le maillage est là sur le territoire, mais quand on voit le temps qu'on prend pour trouver un interlocuteur privilégié... Convergence est en capacité de trouver pour nous cet interlocuteur. On a vu tout de suite les côtés positifs. Sur le territoire, on a l'habitude de travailler à plusieurs structures, sur de la mutualisation, de l'organisation d'événement. Mais c'est compliqué, il faut qu'une structure porte... là, c'est une organisation structurée qui arrivait. Un coordinateur et des CP qui viennent travailler sur des thématiques précises. Et l'occasion d'avoir des personnes qui animent ça, et ça n'est pas rien l'animation » - **Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI « Convergence »**

### » **Des besoins identifiés par les acteurs institutionnels locaux, indiquant plusieurs réflexions concordantes portées à l'échelle départementale**

Une inscription des principes socles de Convergence dans les priorités identifiées par le CD et la DDETSPP

Les partenaires institutionnels (DDETSPP 16, CD 16, FAS Nouvelle-Aquitaine) ont été parties prenantes dès les premières phases de l'installation, notamment parce que l'approche proposée par Convergence résonne particulièrement sur le territoire. Que ce soit la volonté de renforcer les partenariats inter-ACI sur le territoire,

l'ambition d'améliorer la mise en transversalité des acteurs, ou encore l'enjeu de développement partenarial entre les secteurs de l'IAE et de l'AHI, l'ensemble de ces sujets figuraient sur la feuille de route stratégique de ces partenaires et bénéficiaient, pour certains, de premières initiatives (à l'instar de la création de l'Assemblée des Développeurs de la Solidarité (ADS) par le CD 16, de projets développés dans le cadre du pacte IAE, ou encore du plan de formation spécifiques sur l'accompagnement concerté, l'autonomisation et la participation des usagers pour les 90 travailleurs sociaux du département). **De fait, les principes « socles » de Convergence (i.e de renforcement de l'accompagnement « global », de progressivité des parcours, d'outillage et de mise en réseau qui résonnent auprès de tous les partenaires) s'inscrivent dans la parfaite continuité des besoins et priorité identifiée à l'échelle départementale.**

#### Une « résonance » particulière de PHC sur le territoire, un changement de paradigme qui s'opère auprès des prescripteurs

En particulier (et comme dans les autres territoires d'essaimage), le déploiement de PHC vient concrétiser une approche dans l'aller-vers, auparavant freinée par les difficultés de mobilité. Ces difficultés étant exacerbées en milieu rural, les acteurs du territoire traduisent un véritable intérêt pour PHC. Le travail de sensibilisation et de rapprochement des acteurs de l'AHI a rapidement donné lieu à des prescriptions sur le territoire, notamment auprès d'un public connu des acteurs de l'urgence sociale, et pour lequel aucune solution n'était identifiée sur le territoire. Pour ces derniers, le changement de paradigme opéré via PHC (emploi d'abord et aller-vers) est fortement attractif pour le public comme pour les prescripteurs. Ce démarrage rapide de PHC est venu poser des enjeux de clarification des schémas de prescription et d'articulation entre l'accompagnement prodigué par les acteurs de l'AHI et référents sociaux afin de garantir un étayage des situations et la continuité de parcours, et préserver le dispositif d'un risque d'appel d'air par défaut.

« Les travailleurs sociaux apprécient ce dispositif et notamment PHC. C'est quelque chose de concret pour les publics très éloignés de l'emploi. On a positionné une personne sur PHC, et c'est vraiment un dispositif très pertinent sur les milieux ruraux. On a toujours dans nos villages des personnes isolées, qui ne sont pas bénéficiaires de l'AAH, qui pourraient peut-être un jour avoir accès à l'AAH, ou pas. La différence se fera peut-être en termes de volume » - **Extrait d'entretien, une MDS partenaire**

« Le dispositif en soi est parfait pour les problèmes de mobilité, parce qu'il y a cette notion d'aller-vers, de véhiculer. Le chantier peut venir chercher la personne, faciliter sa venue). On sent une disponibilité à destination des personnes, que PHC vient appuyer »- **Extrait d'entretien, une MDS partenaire**

« Le fait de pouvoir proposer de travailler quelques heures, de reprendre du lien, 4 h, une activité comme ça, c'est génial. J'avais essayé de le faire par le biais du sport, que ça soit par le travail, c'est top... Il y a des parcours qui se mettent en place, des personnes qui entrent dans PHC qu'on peut accueillir derrière » - **Extrait d'entretien avec Angoulême Solidarité**

#### **3.1.4. Constat clé 4 : Une approche en co-construction avec les acteurs locaux et l'inscription au sein des dynamiques partenariales en place**

» **Une installation en Charente rendue possible grâce au partenariat avec une « figure » du réseau local de l'IAE, en ligne avec la philosophie portée par Convergence.**

Le réseau INAE a constitué une porte d'entrée sur le territoire auprès des structures de l'IAE. Les premiers contacts entre Convergence France et les ACI sur le territoire ont été faits au moment des « rendez-vous INAE » organisés par le réseau éponyme. L'implantation du réseau et le soutien apporté par ce dernier à Convergence France sont considérés comme essentiels (et fortuits), donnant une crédibilité au projet et à Convergence France (qui bénéficiait alors d'une visibilité plus limitée qu'aujourd'hui à l'échelle nationale), dans un contexte de sur sollicitation des ACI.



« Il a fallu qu'on se fasse confiance (...) Les structures sont harcelées par les nouveaux projets, d'autant plus dans un contexte d'expérimentation. On a été en coanimation pendant peut-être 6 mois (...) On a vraiment porté le truc, les structures nous connaissent, elles savent que quand on vend quelque chose, c'est qu'on est convaincus (...) On a donné notre image de marque à Convergence, qui à l'époque était moins connue » - **Extrait d'entretien avec INAE**

La connaissance fine d'INAE sur l'écosystème IAE local a, en outre, permis d'appuyer l'identification des chantiers pour lesquels les principes socles de Convergence résonnaient particulièrement, et donc de constituer un collectif de chantier s'inscrivant pleinement dans l'approche proposée par Convergence, et prêts à s'investir dans l'expérimentation, car convaincus que l'offre de Convergence et PHC pourront répondre aux problématiques identifiées dans leurs structures.

« Il faut souligner la qualité du réseau INAE et ce lien particulièrement efficace qui ont été les nôtres alors qu'on était inconnu au bataillon. L'INAE a accompagné une déclinaison locale du réseau, on a eu un relai particulier qui a bien fonctionné pour mobiliser les chantiers » - **Extrait d'entretien Convergence France**

### » Une approche co-construite, permettant un ajustement des principes clés de Convergence et PHC aux besoins rencontrés en local

Le contexte spécifique de l'installation en Charente (sous un format plutôt descendant) induit un enjeu particulier en termes de co-construction pour garantir une pleine adéquation des dispositifs aux besoins rencontrés par les chantiers, et le plein engagement de ces derniers dans la démarche. Le fort accent donné à la co-construction est valorisé par les chantiers et considéré comme un facteur d'investissement partagé dans la construction d'une dynamique collective pérenne. Cela s'est traduit par :

- Un travail collaboratif de définition et de clarification des publics cibles et des réseaux de prescription, en refusant l'application d'une définition « standard » du public cible tel. De fait, les chantiers demeurent pleinement autonomes sur leurs procédures de recrutement du public cible « plus éloigné ».
- Un choix partagé et « démocratique » des thématiques mutualisées entre les chantiers (santé et emploi). Il faut ici noter la difficulté de cet arbitrage au regard de la variété des problématiques rencontrées (et notamment quant aux besoins réaffirmés sur les thématiques de mobilité)
- Une mise en place de comités de sélection « élargis » par rapport aux autres territoires d'essaimage, avec l'implication des ASP/ CIP à la procédure de recrutement des ressources humaines du projet (coordination locale et CP).

« Ça a été décidé collectivement, le local a appuyé en disant « nos besoins sont ici » et c'est sur ça qu'on est partis : la santé, la santé mentale et l'emploi » - **Extrait d'entretien Coordination Charente**

« L'investissement de la construction de la dynamique collective a vraiment été particulièrement riche en Charente : on a des personnes hyper dans l'ouverture et dans le collectif : ils ont presque poussé à aller encore plus loin dans ces sujets (...) Le comité de sélection collectif pour choisir le coordinateur : c'est en Charente qu'on le faisait pour la 1<sup>ère</sup> fois. Le recrutement c'est un des moments clés dans toutes les actions : le fait de dire qu'on va le faire ensemble, c'est vraiment le signe qu'on laisse les clés, de l'ancrage local » - **Extrait d'entretien Convergence France**

« Pour voir tous les dispositifs qui ont été balancés de Paris sur les territoires, on voit l'intérêt pour le territoire. Il y avait des envies des CIP, la volonté pour nous de voir comment répondre à ces envies... (...) Que la structure porteuse prenne le temps de descendre et ce temps de répondre... je n'ai pas l'impression d'un dispositif si parisien, il y a eu une souplesse d'adaptation. Ça a été adapté à nos difficultés » - **Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI Convergence**

## » Une inscription dans les dynamiques partenariales préexistantes

Outre l'appui du réseau INAE, il convient de noter que l'installation de Convergence en Charente a bénéficié du soutien d'un collectif de chantiers pleinement investis dans la démarche, dont le « squelette » préexistait à Convergence. En effet, les structures se connaissaient, avaient pour certaines des habitudes de collaboration régulières (à l'instar du binôme MFR / La Clé de Voute, ou encore du binôme CIDIL/ APHL). Elles sont, en outre, rodées, de par leur localisation, au travail à distance, et n'ont pas été déstabilisées outre mesure par le recours au distanciel lors de la phase de construction des expérimentations<sup>6</sup>.

D'autre part, la coordination avec les acteurs institutionnels a été opérée dès les phases initiales de l'installation. On note en particulier 1/ un partenariat « de la 1ère heure » avec la DDETSPP et le Conseil Départemental (premières prises de contacts dès fin septembre 2020, à la suite des premiers échanges avec les structures de l'IAE), 2/ une collaboration très active de ces dernières sur les temps opérationnels et stratégiques du déploiement, et 3/ un rôle de relai (diffusion et circulation de l'information) auprès des acteurs de l'AHJ endossé par la FAS Nouvelle-Aquitaine.

## 3.2. En conclusion, ce que l'on retient

Concernant la pertinence et la cohérence d'un déploiement de Convergence et PHC en territoire moins dense, plusieurs conclusions apparaissent.

1. L'approche et l'installation de Convergence en Charente se différencient de la méthode d'essaimage déployée dans les autres territoires. Du fait de son caractère expérimental, le territoire de la Charente a été sélectionné « en chambre » afin d'éprouver le modèle de Convergence et PHC dans des contextes territoriaux différents des 7 autres territoires d'essaimage. Cette approche expérimentale et en partie descendante a posé un double enjeu de constitution d'un collectif « engagé » et convaincu par la pertinence des deux dispositifs et de conviction des acteurs institutionnels de droit commun pour soutenir également les deux expérimentations.
  - Face à ces enjeux, le processus de sélection d'un territoire moins dense représentatif est à la fois rigoureux, combinant une approche par analyse quantitative (indicateurs socio-économiques clés) et qualitative (différence de structuration de l'écosystème de l'IAE, dispersion des ACI, réception par les acteurs locaux...);
  - Cette approche plus « descendante » a présenté un enjeu pour embarquer les collectivités territoriales, initialement plus sceptiques et questionnant la sélection de la Charente par l'équipe nationale de Convergence France et l'État ;
  - L'équipe projet a toutefois réussi à embarquer les acteurs de l'IAE et partenaires institutionnels locaux, sécurisant le diagnostic d'opportunité et de faisabilité du projet, le déploiement de ce dernier, et l'engagement des acteurs locaux envers le projet.
2. Les dispositifs de Convergence et PHC sont attractifs pour les acteurs de l'IAE et du droit commun sur le territoire de la Charente. Ils résonnent avec des problématiques identifiées en local par les ACI, notamment au regard de l'évolution constatée des publics éloignés de l'emploi, qui se fragilisent.
3. Ce constat est corroboré avec les éléments de diagnostic territorial réalisé : les acteurs et partenaires rencontrés insistent sur une précarité réelle des populations, notamment dans les zones rurales. Cette précarité rejoint, sur différents aspects, la précarité observée en territoire dense (accès au droit, problématique de santé, d'addiction, et d'accès aux soins, difficultés à tenir un poste...). En revanche des variations locales sont identifiées (qui seront à confirmer avec l'analyse statistique), en particulier sur la question de la mobilité physique et psychique des personnes, et sur la question de l'accès aux soins et de la reconnaissance d'un possible handicap.

---

<sup>6</sup> L'essaimage de Convergence et PHC en Charente s'est effectué dans un contexte de crise sanitaire, et donc en distanciel total, ce qui constitue une autre spécificité de l'installation sur ce territoire.

4. Les ACI témoignent de difficultés croissantes à accompagner ces publics, face à de nouvelles difficultés sur lesquelles ils n'ont que peu de prise et d'expérience. Si les difficultés rencontrées sont partagées, pour certaines, avec celles des ACI en territoire dense (difficulté de recrutement, fragilisation sociale des candidats orientés, tension entre les enjeux de production et d'accompagnement), trois particularités de l'écosystème de l'IAE en territoire moins dense accréditent et spécifient plus encore la pertinence du déploiement des deux dispositifs sur le territoire charentais :
  - Les chantiers sont de plus petites tailles, avec un nombre de permanents circonscrits et des ASP qui ont pour certains, plusieurs fonctions dans la gestion de la structure (direction, coordination) ;
  - Pour ces derniers, les moyens dédiés à l'accompagnement socioprofessionnel sont plus restreints, et l'isolement professionnel plus fortement ressenti ;
  - Le fort maillage partenarial présent sur le territoire n'assure pas pour autant la présence de ressources mobilisables pour débloquer les situations. L'offre de service et de solutions sur le territoire moins dense est plus limitée (le faible maillage des acteurs de santé et l'absence de solution de mobilité alternative et transports publics en constituent deux illustrations concrètes) et vient directement impacter les pratiques d'accompagnement (démarches bloquées sur ces « nœuds » chronophages) que les parcours des salariés en insertion.
5. Les principes « socles » de Convergence (l'emploi comme porte de l'accompagnement, mutualisation des ressources, développement partenarial, renforcement de l'accompagnement au sein des chantiers et progressivité et sécurisation des parcours en sortie) et moyens afférents (ressources renforts intégrées au sein des chantiers, mutualisation des ressources et dynamique partenariale interchantiers, formation et montée en compétences des permanents) apparaissent pour les partenaires ACI et institutionnels comme des réponses pertinentes et adaptées aux besoins identifiés. Cette réponse s'inscrit en ligne directe avec des réflexions déjà en cours à l'échelle du département (mise en transversalité de l'accompagnement, formation des référents sociaux, développement de partenariat notamment), et alimente de manière complémentaire les outils développés en ce sens.
6. Le processus de co-construction avec les acteurs de l'IAE a été particulièrement poussé sur le territoire charentais, et apparaît comme le gage tant de l'engagement des partenaires ACI envers les deux expérimentations, que de l'appropriation et l'ajustement du cadre proposé par Convergence aux besoins spécifiques identifiés par le collectif d'ACI, en lien avec les autres dynamiques en place sur le territoire départemental (à l'instar du SPIE ou encore de l'Assemblée des Développeurs de la Solidarité)



## 4. Analyse évaluative : pertinence et efficacité du modèle de déploiement en territoire moins dense

### 4.1. Les principaux enseignements

#### 4.1.1. Constat clé 1 : Un modèle de coordination Convergence ajusté aux spécificités d'un territoire moins dense

- » **Un portage de la coordination par un chantier rayonnant à l'échelle départementale, figure de proue du dispositif et soutien essentiel à l'installation de la coordination**

Le choix effectué du portage de la coordination par l'ARU répond à l'enjeu de légitimation et d'installation rapide de Convergence à l'échelle départementale, et apparaît adapté à ce périmètre d'intervention étendu. Le poids de l'ARU dans l'écosystème de l'IAE charentais (la structure existe depuis 1995, se structure sur 7 pôles d'activités différents, comprend une file active d'entre 70 et 90 salariés en insertion et une équipe d'une vingtaine de permanents, porte le PLIE) et la forte dynamique interne à cette structure dote les deux dispositifs d'un portage solide et d'une plus forte légitimité lors de l'installation sur le territoire. La centralisation géographique du chantier permet également un rayonnement à l'échelle départementale et une relative accessibilité pour les autres chantiers partenaires.

« Comme on est la plus grosse structure qui accueille en Charente et à Angoulême, la DIRRECTE a appelé et a dit si on n'y allait pas, le projet ne verrait pas le jour (...) On accepte de prendre en charge le portage salarial. Je découvre ensuite que c'est un peu plus que du portage salarial et qui faudra avoir les mains dans le cambouis, mais au final, je le fais avec plaisir » - Extrait d'entretien avec l'ARU (Direction)

- » **Une équipe Convergence plus étoffée, dès l'installation de la coordination**

Le parti pris d'une équipe étoffée au regard de la nature du territoire et des degrés de partenariats attendus

**Le financement des ressources mutualisées découle d'un parti pris différent de celui des projets d'essaimage en territoire dense.** Considérant 1/ l'éclatement géographique du territoire et son impact sur les capacités d'action des chargés de partenariats (les temps de trajet affectant les emplois du temps quotidiens), et 2/ le besoin de constituer une équipe Convergence étoffée dès le lancement pour répondre efficacement aux besoins des ACI, le choix est fait d'un financement unitaire (par salarié en insertion) plus important afin d'octroyer un budget de lancement permettant le recrutement des ressources mutualisées à temps plein.

« Si on avait gardé les mêmes ratios que dans les autres territoires, on aurait dû être à une enveloppe de 1500 euros par salarié pour les 80 premiers, puis 1050 euros quand on dépasse les 200. Là en Charente, on est autour de 1875 euros par salarié » **Extrait d'entretien Convergence France**

Le développement d'un poste de CP aux compétences élargies et transversales

Les enjeux de l'installation des CP dans les territoires sont partagés par l'ensemble des territoires, sans distinction particulière entre « territoire dense » et « territoire moins dense ». Que ce soit le rythme cadencé de la démarche d'installation, les interrogations sur l'organigramme et les circuits de responsabilité en local, les périmètres d'intervention de la coordination locale et des CP, ou encore les besoins de clarifications entre PHC et Convergence, ces enjeux sont relativement consensuels et font partie des questionnements « classiquement » traversés par les territoires. Comme pour les autres territoires, la première année de déploiement a permis de

clarifier l'ensemble de ces questions, et de stabiliser les fiches de postes, feuille de route et modalités de collaboration entre ressources mutualisées et chantiers.

*« Ça a été un peu compliqué au départ, pour trouver du temps sur l'emploi du temps en interne et pour les CP. Maintenant ça fonctionne bien, ça roule : chacune a trouvé sa place. Les CP viennent régulièrement sur le chantier. Au départ, elles devaient venir assez régulièrement, mais c'était trop pour le chantier, on n'arrivait pas à trouver le temps pour les recevoir. On a trouvé un rythme plus léger de présentiel, et on fonctionne par contact par téléphone très souvent. La machine est lancée. On a appris à travailler ensemble » - Extrait d'atelier avec les ACI partenaires – Une direction*

Le choix des thématiques prioritaires (Santé et Emploi) et l'absence de CP Logement sur le territoire se traduisent par un élargissement progressif du périmètre d'intervention des CP, tendant à intégrer les autres problématiques rencontrées dans les chantiers (logement et mobilité en premier lieu), et répondant à cette idée d'ajustement aux besoins réels du territoire. Le développement des partenariats avec le secteur de l'hébergement et du logement a également été porté par le coordinateur, au travers de sa mission de sensibilisation des prescripteurs pour l'orientation directe vers PHC et Convergence des publics fragilisés. De fait, la constitution de l'équipe, le poids et la diversité des problématiques sur le territoire charentais tend à créer une figure du chargé de partenariat « multi-tâche » de manière plus prononcée que dans les autres territoires où les fiches de postes sont plus spécifiques.

*« Il y a des thématiques annexes, et quand il y a des demandes, les CP peuvent s'en saisir. Ça a été un peu le cas sur la problématique mobilité, la problématique logement...On a vraiment cette idée que les CP deviennent multitâches » -Entretien avec la Coordination Convergence*

*« Ce sont des postes un peu hybrides en Charente : il y a une CP santé – mobilité, une CP emploi (...) Ce sont des postes où ils ont regardé la capacité à embrasser les thématiques secondaires au moment du recrutement » - Entretien équipe Convergence France.*

*« Sur le social, la santé, la CP est top. Elle n'est pas fermée ! La porte d'entrée c'est la santé, mais si par exemple, en termes de logement, la situation est catastrophique, elle y va quand même. Elle n'est pas fermée dans son approche » - Entretien direction d'un ACI partenaire*

### Une problématique de mobilité qui demeure, sur laquelle Convergence est interpellé

Au regard des principaux besoins identifiés, et notamment de la prédominance des difficultés en termes de mobilité (physique et psychique), avait été analysée la possibilité de mettre en place du CP « Mobilité » sur le territoire. Cette option a été écartée du fait 1/ du décalage entre l'ampleur de la problématique et des enjeux politiques sous-jacents à ces questions de mobilité (champs d'action publique à cheval entre les compétences des CC et celles de la Région) par rapport aux capacités de réponse concrète que pourraient apporter un dispositif comme Convergence, et 2/ d'un positionnement du CD sur cette problématique avec le développement de la plateforme mobilité et des conseillers mobilités sur le territoire. Pour autant, aujourd'hui, la problématique reste un point de blocage majeur dans les parcours et interroge les partenaires sur une possible mobilisation de Convergence, à terme, pour, sinon adresser ce sujet, le porter au niveau des institutions pour alimenter les réflexions.

*« Il n'y a pas de CP Mobilité parce qu'au moment du choix, la question de la mobilité n'est pas ressortie comme la prioritaire en majorité. C'est en train de poser des questions. C'est une thématique qui aujourd'hui nous pose vraiment question. Au-delà de la mobilité psychique, aujourd'hui, s'ils n'ont pas la bagnole, aujourd'hui, on ne peut pas aller bosser. Il n'y a pas les moyens financiers. Ils ont juste besoin d'une voiture pour aller travailler quoi, c'est le prix le problème. Il faut des moyens de transport autonome (...) Il faudrait une structure sur le département, qui pourrait proposer une solution de location de voiture ou de 2 roues sur le département. Si on avait ça, ça permettrait de proposer une solution aux salariés. Il existe des solutions localement, mais dès qu'on sort de la zone il n'y a plus rien. » - Entretien direction d'un ACI partenaire*

« Ça fait des années qu'on en parle, c'est compliqué. Sauf à ce que Convergence puisse développer une offre de mobilité supplémentaire, complémentaire, en lien avec l'insertion. Au profit des usagers. Et venir de manière complémentaire (sur le sud Charente, sur le nord Charente...). Ça pourrait être une piste de développer quelque chose en complémentarité avec la plateforme mobilité, mais c'est compliqué à mettre en œuvre » - **Extrait d'entretien DDTESPP**

« Il y a quelques années, des groupes de travail ont été lancés par le CD (sur le numérique, la mobilité, l'emploi...). La mobilité, c'est une thématique travaillée par tous, mais qui n'est pas solutionnée. Le CD, avec la plateforme mobilité s'est approprié la thématique. Le problème, c'est que c'est au bon vouloir des élus, et la plupart des communautés de communes ont refusé de prendre la compétence (...) En Charente, il y avait des lignes de train qui ont été supprimées. Aller sur la mobilité dans ce contexte, on ne saurait pas quoi faire. On n'a pas de baguette magique sur la mobilité. Ça ne fait pas sens d'aller sur cette thématique, même si c'est posé comme une question aujourd'hui. On risque plus de se mélanger les pinceaux, et on ne va pas régler le problème alors que personne n'a réussi jusqu'à présent » - **Extrait d'entretien avec la coordination Convergence**

#### Un recrutement potentiellement plus complexe qu'en territoire dense

Concernant plus spécifiquement le recrutement des ressources mutualisées (CP), les acteurs rencontrés indiquent un temps légèrement plus long que dans les autres territoires d'essaimage, et font l'hypothèse d'une latence du fait de la forte « mobilité » appelée du poste de CP en territoire moins dense.

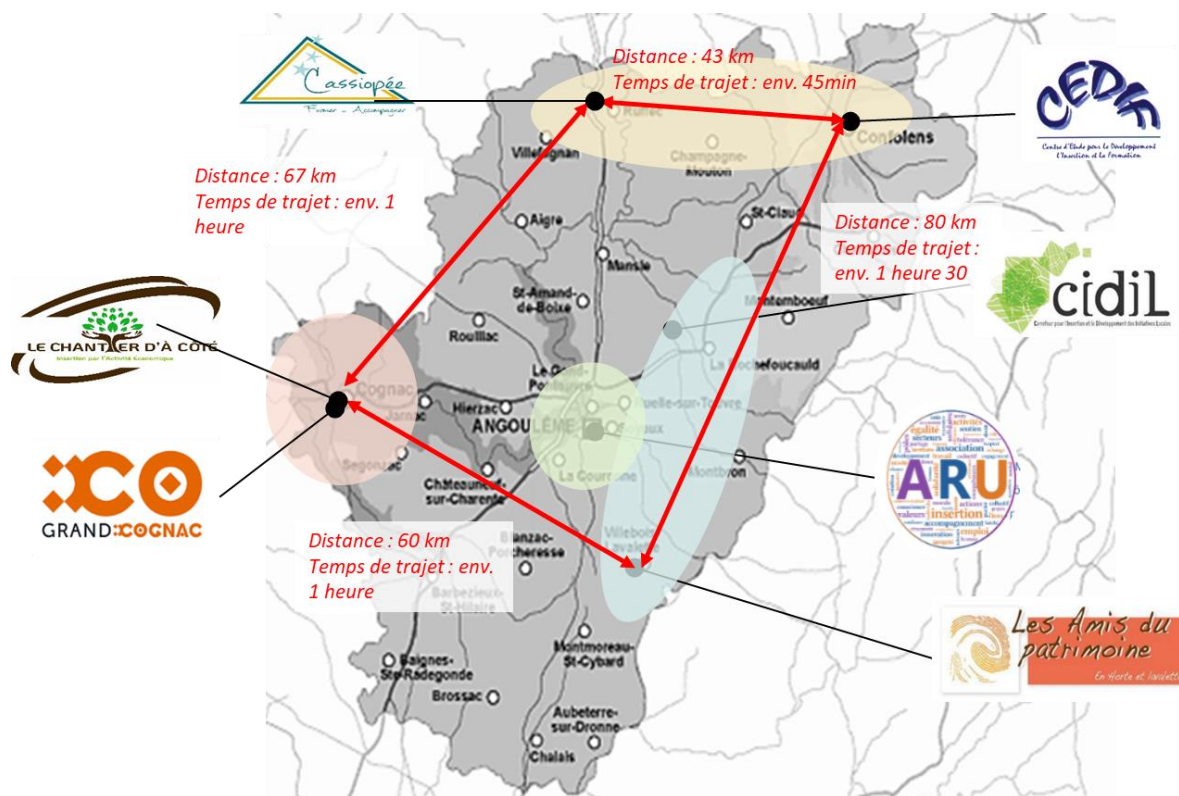
« On a peut-être mis un peu de temps à recruter les CP (...) peut-être que c'est moins simple de recruter du monde parce qu'il y a le côté couverture géographique et qu'il faut des gens plus mobiles ». **Extrait d'entretien Convergence France**

Concernant l'équipe charentaise, on note le choix de profils complémentaires entre le coordinateur et les deux chargées de partenariats (Santé – Emploi). Tous les trois viennent d'un écosystème spécifique (Jeunesse, IAE, Santé) gageurs d'une complémentarité et d'accès privilégié à des partenaires sur les thématiques d'insertion professionnelle, de santé, et d'hébergement.

#### **4.1.2. Constat clé 2 : Des ressources mutualisées et des modalités de travail en commun, adaptées aux enjeux de couverture géographique du territoire**

##### **» Une organisation des ressources mutualisées déterminée par l'éclatement géographique des chantiers**

La question de l'organisation des ressources mutualisées se pose de manière différente dans un contexte moins dense, dans lequel **l'éclatement géographique entre les chantiers** – encore accru avec l'intégration de deux chantiers au nord du département – **est une réalité tangible**. Avec une distance de 60 à 100 km entre les chantiers (soit entre 45 min et 1h30 de trajet), cet éclatement géographique revêt aussi un coût temporel et financier, et se répercute tant sur les modalités d'intervention des ressources mutualisées que sur la construction de la dynamique interchantiers (pour les permanents comme pour les salariés en insertion).



### Les effets de l'éclatement géographique sur les modalités d'intervention des ressources mutualisées

Au-delà de l'appui des ressources mutualisées via des interventions spécifiques en soutien des ASP/CIP (sur demande), les CP ont pour mission l'animation et le développement de la mutualisation interchantières. Cela passe par l'organisation de réunions de mutualisation - auxquelles l'ensemble des ACI participent- mais aussi par le développement des partenariats et de l'ingénierie d'accompagnement. La feuille de mission elle-même ne présente pas de grande différence avec les interventions des CP dans les autres territoires d'essaimage. **Comme c'est le cas dans les autres territoires d'essaimage, les ressources mutualisées sont fortement mobiles et se rendent dans les chantiers pour des temps de permanence mensuelle et à la demande des ASP.** Si le rythme des permanences était au départ plus intensif que dans les territoires denses (rythme bimensuel), ce dernier a été revisité après quelques mois de mises en œuvre, les chantiers peinant à se saisir de ces temps considérés comme trop impactant sur leur organisation. Le taux de présence des CP en ACI se rapproche donc finalement de celui observé par ailleurs.

« C'est indispensable qu'elles se déplacent, notamment dans les structures excentrées, sinon serait encore un dispositif centralisé qui ne cherche pas à s'implanter dans les territoires » - Extrait d'atelier avec les ACI (une direction)

« Elles viennent à peu près toutes les 2/3 semaines, séparément. On passe une demi-journée ensemble, elles recueillent nos besoins, nous tiennent informés de ce qu'elles ont fait dans les secteurs, font un débriefing sur chacune des situations pour voir comment elles peuvent aider » - Extrait d'entretien avec une direction d'ACI.

En revanche, deux spécificités semblent découler des caractéristiques géographiques du territoire. **On note en premier lieu que l'appui des ressources mutualisées s'organise par secteur géographique du fait de la distance géographique entre chantiers partenaires** d'une part, mais également **du fait de réseaux partenariaux eux-mêmes sectorisés** sur le département. Quatre secteurs d'intervention différents sont identifiés, autour desquels les CP structurent leurs interventions : le secteur nord (couvrant CEDIF et Cassiopée sur Confolens et Ruffec), le secteur centre (couvrant l'ARU, à Angoulême), le secteur sud (couvrant le CIDIL et l'APHL) et enfin le secteur de Cognac (couvrant le Chantier d'à côté et la Clé de Voute). Cette organisation par secteur géographique se traduit 1/ par la mutualisation, autant que possible, des interventions des CP (et des trajets afférents) au sein d'un même chantier et d'un même secteur, et 2/ par l'anticipation de ces temps de présence en chantier pour l'organisation

de rencontres avec les partenaires de proximité du chantier, sur la thématique les concernant (emploi, santé, référent social).

« C'est complexe de garantir l'équité entre les secteurs : chaque chantier a priorisé un axe particulier, qui fait que la CP se mobilise différemment (ingénierie pour l'un, aide individuelle pour l'autre...). Chaque secteur et chaque chantier définit sa propre feuille de route : ce sont des mini-feuilles de route. C'est le principe de Convergence, qui est un peu plastique, qui s'adapte à chaque secteur ». -Entretien avec la Coordination Convergence

« On est en train de travailler, avec la CP, pour organiser une semaine « viti » pour visiter des structures, découvrir les métiers de l'agriculture, les centres de formation. Elle propose, et ils viennent s'ils ont envie » - Extrait d'entretien avec un GE

Deuxièmement, les échanges entre ACI localisés dans des secteurs différents s'organisent autour de projets conjoints, ad hoc, développés par les CP sur demandes des ACI. Les chantiers identifiant un besoin et souhaitant avancer sur un sujet en particulier peuvent en faire la suggestion pour que le CP s'en saisisse, les autres chantiers partenaires se greffent à la démarche s'ils le souhaitent. Si l'organisation de ce projet en inter-ACI est possible, elle sera alors privilégiée. C'est ainsi qu'a notamment été développé le projet « Interimons-nous » sur le secteur Cognac (organisation d'un forum du travail intérimaire avec des structures d'intérim local). Ce dernier a été développé par les CP sur demande des deux ACI du secteur, et les enseignements tirés permettront, le cas échéant, de dupliquer ce type d'événement sur les secteurs des autres ACI partenaires par la suite.

Les tableaux ci-dessous déclinent les partis pris dans l'organisation de la mutualisation en Charente, et offre une comparaison d'avec les autres territoires d'essai.

Vue d'ensemble du positionnement de la coordination, et modalités d'animation du partenariat local avec les Chantiers

Territoires	Positionnement de la coordination, et modalités d'animation du partenariat local avec les Chantiers				
	Portage de la coordination	Implantation de la coordination	Modalités du lien aux chantiers	Positionnement des CP	Rythme des réunions de mutualisation
Paris	ACI Convergence (Emmaüs Défi)	Historiquement implantée sur le site d'Emmaüs Défi, la coordination déménagera en 2022 (recherche en cours)	Des permanences mensuelles assurées dans les chantiers, et sur sollicitation des CIP.	ACI Convergence (Emmaüs Défi)	Mensuelle
Lyon	ACI Convergence (FNDSA)	Sur l'un des sites / chantiers de FNDSA (porteur de la coordination)	Interpellation à la demande, des CP par les permanents des Chantiers, pas de permanences.	_CP ressources des CIP et ETI (interpellation de leur part) Rôle de formation et d'ingénierie/ appui conseil. _Pas de suivi individualisé (sauf à la marge, autour de quelques situations sur des motifs santé et emploi)	Mensuelle sur une ½ journée
Lille	Structure tierce (l'Union)		_Des permanences sont assurées dans les chantiers, de façon hebdomadaire (ou 2 fois/ mois). _Les CP disposent de bureaux dédiés au sein des chantiers.		Mensuelle sur une ½ journée



<b>Nantes</b>	ACI Convergence (Association Saint Benoit Labre)	<ul style="list-style-type: none"> <li>_L'équipe est hébergée au sein de l'un des services de l'ACI porteuse, dans un centre ressource (hors de l'activité Convergence)</li> <li>_Des temps de travail en chantier pour les CP, hors RDV formel (coworking)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>_Permanence unique tous les 2 mois de l'équipe de coordination dans chacun des chantiers.</li> <li>_La permanence sert de temps de repérage et structure le plan d'intervention).</li> <li>_En rebond, des interventions sur site, des CP en fonction des besoins (de ponctuels à très réguliers)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>_CP ressources des CIP et ETI (interpellation de leur part)</li> <li>Pas de suivi individualisé</li> </ul>	<p>Bimestrielle, sur un format de 2h (1/2 journée à l'étude*)</p> <p>*Avec perspective de dédier du temps à l'échange de pratiques autour de situations</p>
<b>Strasbourg</b>	ACI Convergence (Emmaüs Mundo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>_L'équipe est hébergée au sein d'Emmaüs Mundo</li> <li>_La coordination se déplace en chantier une fois par mois dans des temps de permanence conjoint aux CP, afin de rencontrer les équipes (CIP et ETI)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>_Des temps de permanence mensuel en chantier pour les CP</li> <li>_Des interventions sur site liées à des situations individuelles, une fois par semaine environ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Des CP ressources des CIP (interpellation de leur part). _Un appui individualisé possible selon les demandes</li> <li>_ Rôle de formation et d'ingénierie/ appui conseil.</li> <li>_ Rôle de développement de partenaires thématiques</li> </ul>	<p>Trimestrielle sur une ½ journée</p>
<b>Charente</b>	ACI Convergence (Association Régie Urbaine)	<p>Au sein d'une structure partenaire (AFUS 16), à Angoulême</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>_Des permanences mensuelles au sein des ACI</li> <li>_Des visites à la demande des chantiers (rythme non formalisé, mais environ une fois par mois également)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Des CP ressources des CIP (interpellation de leur part). Un appui individualisé possible selon les demandes.</li> <li>_ Rôle de formation et d'ingénierie/ appui conseil.</li> <li>_ Rôle de développement de partenaires thématiques</li> </ul>	<p>_Mensuelle, sur 2h30</p>

*Focale sur l'organisation de la coordination et des ressources mutualisées*

<b>Occurrence et durée des réunions de mutualisation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Réunion mensuelle, sur une durée de 2h30 environ</li> <li>– Une organisation volante dans les différents ACI, mais qui tend progressivement à se centraliser à Angoulême dans les faits (dans un lieu tiers, dans une MJC) pour limiter le poids des déplacements pour tous</li> </ul>
<b>Sujets traités en réunion de mutualisation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Une réunion pensée comme « une ressource » avec une vocation : <ul style="list-style-type: none"> <li>o D'échanges entre chantiers (du partage d'information, des témoignages) ;</li> <li>o Mais aussi d'approfondissement sur les sujets Santé et Emploi via l'invitation de partenaires et le partage d'information par les CP ;</li> <li>o Et enfin intégrant un temps d'échanges sur les projets spécifiques développés pour les chantiers (remontées des besoins, constitution de projet commun, à l'instar de la construction du questionnaire de pré-accueil en chantier).</li> </ul> </li> <li>– Une animation encore fortement à la main de la coordination, un ordre du jour qui reste à la main des CP, sur la base des échanges et des besoins identifiés lors des visites en chantier.</li> </ul> <p><b>Deux évolutions à venir dans l'organisation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Volonté de mettre en place une alternance entre les sujets Santé et Emploi pour alléger les temps d'information, considérés comme trop denses et laisser le temps à la construction de projets inter-chantiers</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Une participation qui se concentre aujourd’hui sur les CIP, bien qu’une idée d’ouverture aux ETI sont en cours de réflexion (notamment sur les modalités pratiques pour faciliter leur participation).</li> </ul>
Implantation géographique des ressources mutualisées	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Une implantation à Angoulême, et donc centralisée à l’échelle départementale (relative équidistance des ACI partenaires)</li> <li>– Le choix d’une implantation chez un tiers hébergeur, l’AFUS 16 (similaire au choix lillois)</li> </ul>
Organisation du temps de présence en ACI des ressources mutualisées	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Des permanences mensuelles au sein des ACI : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Visite des équipes ;</li> <li>○ Suivi des situations individuelles appelant un soutien ;</li> <li>○ A minima sur une demi-journée</li> </ul> </li> <li>– Des visites à la demande des chantiers (rythme non formalisé, mais environ une fois par mois également) ;</li> <li>– Une organisation variable des permanences et visites, soit en individuelle, soit à deux (selon la demande), avec le respect du principe de mutualisation (quand elles peuvent y aller à deux, elles y vont à deux, pour ne mobiliser les chantiers qu’une seule fois) ;</li> <li>– Des trajets mutualisés, via l’organisation de rencontres avec des partenaires (emploi, santé, référent sociaux) sur les mêmes journées de présence dans le secteur.</li> </ul>
Occurrence et organisation des comités de chantier	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Une fois toutes les 6/8 semaines</li> <li>– Une organisation volante au sein des ACI.</li> <li>– Participation des direction, CP et Convergence France</li> </ul>
Occurrence et organisation des COPIL	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Rythme semestriel</li> <li>– Participation des directions, des partenaires financeurs et de Convergence France</li> <li>– Un élargissement aux ASP des chantiers n’ayant pas la double casquette direction/ASP (soit le CIDIL et l’ARU)</li> </ul>
Occurrence et organisation des comités de partenaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Une fois par an</li> <li>– Prend la forme d’une « journée partenariale » réunissant les partenaires opérationnels et institutionnels (croisement de pratiques, rencontres entre partenaires toutes thématiques confondues, animation du réseau...)</li> </ul>

**Cette comparaison met notamment en exergue que bien que la distance soit réelle entre les ACI, les ressources mutualisées ne sont pas particulièrement moins présentes dans les ACI que dans les territoires moins denses.** Si les temps de présence sont moins formalisés que dans d’autres territoires, cela découle davantage du parti pris d’une souplesse d’ajustement aux agendas propres des ACI. On note que les réunions de coordination sont paradoxalement plus fréquentes que dans les territoires denses (rythme mensuel qui a été allégé notamment à Nantes, Lille et Strasbourg par exemple).

*« On fait des réunions de mutualisation une par mois, ça tourne au sein des chantiers. C’est un rythme qui convient à tout le monde. La question des km ne pose pas de souci pour les déplacements, mais c’est pour ça qu’on espace les réunions » - Extrait d’entretien Coordination Convergence*

Pour ces dernières toutefois, le choix d’une centralisation géographique, dans un lieu tiers, est acté pour respecter une relative équidistance entre les chantiers. **À terme, cela peut questionner sur l’interconnaissance entre professionnelles, le format « volant » arrêté dans les autres territoires ayant l’avantage d’ouvrir les portes des ACI et d’inviter plus facilement les ETI du chantier « hôte » à ce temps d’échange.**

*« Parfois il y a 2/3 ACI qui se mettent sur des projets communs, ils vont se coopter pour un projet commun, parfois sur un même secteur géographique, parfois sur des secteurs différents, parfois sur un projet global pour les 7 ACI. Par exemple, il y a eu l’action psy pour la prévention du suicide avec pas mal de chantiers d’un côté, et de l’autre, la mise en place d’une action très ciblée pour un chantier à Cognac sur la question du deuil, parce qu’ils avaient un besoin très spécifique » - Extrait d’entretien Coordination Convergence*

Récurrence et durée des réunions de mutualisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Réunion mensuelle, sur une durée de 2h30 environ</li> <li>– Une organisation volante dans les différents ACI, mais qui tend progressivement à se centraliser à Angoulême dans les faits (dans un lieu tiers, dans une MJC) pour limiter le poids des déplacements pour tous</li> </ul>
Sujets traités en réunion de mutualisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Une réunion pensée comme « une ressource » avec une vocation :</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ D'échanges entre chantiers (du partage d'information, des témoignages) ;</li> <li>○ Mais aussi d'approfondissement sur les sujets Santé et Emploi via l'invitation de partenaires et le partage d'information par les CP ;</li> <li>○ Et enfin intégrant un temps d'échanges sur les projets spécifiques développés pour les chantiers (remontées des besoins, constitution de projet commun, à l'instar de la construction du questionnaire de préaccueil en chantier).</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Une animation encore fortement à la main de la coordination, un ordre du jour qui reste à la main des CP, sur la base des échanges et des besoins identifiés lors des visites en chantier.</li> </ul> <p><b>Deux évolutions à venir dans l'organisation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Volonté de mettre en place une alternance entre les sujets Santé et Emploi pour alléger les temps d'information, considérés comme trop denses et laisser le temps à la construction de projets interchantiers</li> <li>– Une participation qui se concentre aujourd'hui sur les CIP, bien qu'une idée d'ouverture aux ETI soit en cours de réflexion (notamment sur les modalités pratiques pour faciliter leur participation).</li> </ul>
Implantation géographique des ressources mutualisées	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Une implantation à Angoulême, et donc centralisée à l'échelle départementale (relative équidistance des ACI partenaires)</li> <li>– Le choix d'une implantation chez un tiers hébergeur, l'AFUS 16 (similaire au choix lillois)</li> </ul>
Organisation du temps de présence en ACI des ressources mutualisées	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Des permanences mensuelles au sein des ACI : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Visite des équipes ;</li> <li>○ Suivi des situations individuelles appelant un soutien ;</li> <li>○ A minima sur une demi-journée</li> </ul> </li> <li>– Des visites à la demande des chantiers (rythme non formalisé, mais environ une fois par mois également) ;</li> <li>– Une organisation variable des permanences et visites, soit en individuel, soit à deux (selon la demande), avec le respect du principe de mutualisation (quand elles peuvent y aller à deux, elles y vont à deux, pour ne mobiliser les chantiers qu'une seule fois) ;</li> <li>– Des trajets mutualisés, via l'organisation de rencontres avec des partenaires (emploi, santé, référent social) sur les mêmes journées de présence dans le secteur.</li> </ul>
Récurrence et organisation des comités de chantier	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Une fois toutes les 6/8 semaines</li> <li>– Une organisation volante au sein des ACI.</li> <li>– Participation des directions, CP et Convergence France</li> </ul>
Récurrence et organisation des COFIL	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Rythme semestriel</li> <li>– Participation des directions, des partenaires financeurs et de Convergence France</li> <li>– Un élargissement aux ASP des chantiers n'ayant pas la double casquette direction/ASP (soit le CIDIL et l'ARU)</li> </ul>
Récurrence et organisation des comités de partenaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Une fois par an</li> <li>– Prends la forme d'une « journée partenariale » réunissant les partenaires opérationnels et institutionnels (croisement de pratiques, rencontres entre partenaires toutes thématiques confondues, animation du réseau...)</li> </ul>

#### Des intuitions sur l'impact de l'éclatement géographique sur les parcours des salariés en insertion

La dynamique interchantiers, telle que pensée par le dispositif Convergence et PHC, avait également pour ambition de développer et fluidifier les parcours interchantiers, que ce soit par l'organisation de passerelles entre



PHC et les chantiers Convergence, ou encore via la mobilisation des chantiers pour affiner, préciser un projet professionnel (par exemple, via l'organisation d'immersion dans des ACI partenaires couvrant un autre secteur d'activité), et plus directement réorienter un salarié si un secteur d'activité lui convient davantage parmi les structures partenaires. A ce stade de déploiement des dispositifs à l'échelle nationale, il convient de constater que peu de territoires ont déployé ce type de passerelles, ces dernières requérant une forte maturité dans le partenariat. **Pour autant, dans un contexte moins dense, où les problématiques de mobilité (physique et psychique) trônent au sommet des problématiques « bloquantes » des parcours, la question de la faisabilité concrète des telles passerelles semble légitime.** Cette dernière a été évoquée avec les ACI partenaires, qui indiquent que la consolidation effective des partenariats interchantiers, soutenue par Convergence, ne permet pas d'apporter une réponse aux problématiques de mobilité physique et psychique des salariés en insertion. Ils insistent au contraire sur un ancrage territorial très fort des salariés dans leur bassin de vie.

*« Les problèmes de mobilité sont très présents en milieu rural. C'est un secteur assez conservateur, on est sur des bassins d'emplois très spécifiques ou il y a peu de mobilité. Les gens ont énormément de mal à travailler en dehors de leur bassin d'emploi, c'est le bout du monde pour eux. On a plus de mal à se séparer du tissu proche, de la famille » - Extrait d'entretien Coordination Convergence*

## » Un développement partenarial multipliant les échelles et interlocuteurs

### Un développement partenarial en « patchwork »

Le territoire couvert par la coordination intègre différentes échelles d'organisation de l'action publique, et se répercute sur la teneur du développement partenarial autour des problématiques prioritairement identifiées par les ACI. Le large périmètre d'intervention de Convergence sur le territoire département ne peut être considéré comme un ensemble homogène et unitaire, mais recoupe plusieurs secteurs administratifs (on découpe 5 territoires d'action sociale différents, avec des équipes de travailleurs sociaux répartis dans 9 MDS différentes également), et couvre plusieurs bassins de vie et d'emploi spécifiques (à l'instar du tissu économique du Grand Cognac, très spécifique à la filière du *cognac* et des spiritueux, complètement différent du tissu présent dans l'Angoumois et le Ruffécois).

En outre, le tissu économique est caractérisé par des acteurs économiques de petite taille et rayonnement (selon la CCI, en 2021, 93,9% des entreprises actives sur le département ont moins de 10 salariés), multipliant là encore les partenariats et limitant l'accès à de « grands recruteurs » que l'on peut identifier dans les territoires métropolitains. De fait, que ce soit avec les acteurs de l'accompagnement social de droit commun ou avec les acteurs de l'emploi (entreprises, SPE), les interlocuteurs varient d'un ACI à l'autre. Les ACI insistent d'ailleurs sur la préexistence de dynamiques partenariales locales, notamment avec les référents sociaux de droit commun.

*« Il y a des entreprises qui ont une échelle départementale et régionale, quand elles ont des antennes à droite à gauche c'est intéressant, mais ça reste difficile. On est sur des bassins d'emplois très spécifiques, avec peu de mobilité des personnes (...). Le développement partenarial ce fait auprès d'interlocuteurs multiples et différenciés, entre emplois de proximité avec les entreprises, partenaires départementaux, mais sectorialisés... » – Extrait d'entretien coordination*

**Le déploiement partenarial en Charente est donc caractérisé par la sectorialisation géographique des partenariats opérationnels** (accès aux droits et emploi notamment) **et la multiplication des interlocuteurs, et par un maillage préexistant** sur les territoires. L'intervention des CP s'ajuste donc à ce contexte spécifique, et se positionne en complément et en appui des réseaux et partenariats existants pour chacun des chantiers. La multiplication des acteurs et échelles d'intervention selon les thématiques tend à davantage positionner les CP sur des missions d'animation de réseau préexistant et l'organisation d'événements, de portage d'une vision collective et d'une posture collective auprès des partenaires institutionnels et du secteur privé, et de soutien en termes d'ingénierie, que sur le développement de partenariats spécifiques pour des situations individuelles.

	Chiffres clés	Echelles d'intervention	Les partenariats initiés (liste non-exhaustive)	
LOGEMENT	_ 4 principaux partenaires	Des acteurs aux échelles départementales et territoriales	_ AFUS 16 (SIAO) _ GIP Charente Solidarité (x2 cellule de recours)	_ Charente Habitat Jeune _ CHRS Angoulême Solidarité _ OMEGA
Emploi	_ 6 interlocuteurs du SPE (2 directions PE, Cap Emploi, 2 ML) _ 8 partenaires « réseaux d'entreprises » _ 8 Agences d'interim partenaires _ 3 Partenaires Entreprises	Des acteurs aux échelles départementales et territoriales (secteur du Grand Cognac et de l'Angoumois principalement)  Des partenariats avec des entreprises très sectorisés et spécifiques aux bassins d'emploi des ACI, malgré des partenariats avec des « grands groupes » (Leclerc, Lidl...)	_ PE (x3 agences) _ Cap Emploi _ ML Arc Charente Cognac _ ML Angoumois _ Confédération des PME _ Union patronale de la Charente _ CCI Charente _ Association Développement réseaux 16 _ ANEFA _ FFB Charente	_ GE 16 _ GEIQ BTP _ Pole économique du Grand Cognac _ Espace intérim _ Groupe Morgan Services _ Optineris (x2) _ Régional intérim _Samsic Emploi (x2 agences) _ TSN Services _ Biocoop _ No Gasp _ Sirmet 16
SANTÉ	_ Une quinzaine de structures et interlocuteurs partenaires	Une échelle principalement départementale d'intervention, mais des partenariats opérationnels	_ ARS _ Association AIDES _ Centre Hospitalier Camille Claudel _ CLS (x2) _ CPAM 16 _ Créhab 16 _ Mission Santé du CD	_ Groupement Hospitalier du Territoire _ IREPS _ MSA de la Charente _ centre de dépistage des cancers _ Association Colimaçon _ Psychologues
ACCES AUX DROITS	_ 5 Territoires d'Action Social (TAS) couverts _ 9 MDS partenaires	Des partenariats très sectorialisés, suivant le périmètre des territoires d'action sociale du département.	_ Centre Social Culturel et Sportif Rives de Charente _ CCAS Angoulême _ CCAS Cognac _ MDS (x9)	_ Grand Angoulême _ Grand Cognac _ DDTESPP Droits des Femmes

*Panorama du développement partenarial opéré par les CP*

On note que concernant le secteur santé, l'approche est différente et se rapproche de ce qui est observé dans les autres territoires, avec un travail plus concret opéré sur l'élaboration de nouvelles solutions et pour faciliter la prise en charge et l'accès aux soins. Du point de vue des opérateurs de santé publique, le passage par Convergence permet d'accrocher un public qu'ils ne parviennent pas à capter.

*« Pour la santé, on est sur l'échelle ARS, départementale, avec de la politique publique descendante. On arrive à faire des événements qui concernent tous les chantiers (...) La CP Santé va avoir une approche plus globale, et pour l'accès aux soins, on est sur des modèles sectorisés sur le Nord Charente, Sud Charente et le Centre » – Extrait d'entretien coordination*

Il convient de rappeler ici que l'apport des CP se situe moins dans l'identification de possibles partenaires (ces derniers sont connus des chantiers), mais dans la concrétisation et l'animation du partenariat, là où les chantiers peinaient tant à les construire qu'à les pérenniser et les activer au fil des besoins rencontrés. Plusieurs apports de Convergence sont particulièrement identifiés pour les partenaires entreprises et acteurs de la santé, parmi lesquels :

- **La présence d'une porte d'entrée unique, avec un interlocuteur représentant un collectif de chantiers** couvrant le territoire de manière homogène et pouvant donc rayonner à l'échelle des territoires (en local) ;
- **La volumétrie de salariés en insertion concernés et « captifs »** que ce soit pour les entreprises en recrutement ou pour les acteurs de la santé peinant à capter le public le plus fragilisé, et ayant ainsi un accès facilité à 150 personnes pouvant bénéficier d'actions de prévention, d'accès aux soins.

*« Pour les entreprises, c'est pareil : on est sur un milieu rural, les entreprises sont fermées. La CP a réussi à avoir des contacts avec des gens qu'on essaye de contacter depuis des années. Elle répète, alors que nous on essaye une fois, deux fois, et on arrête. On gagne du temps. Ce sont des choses qui avancent vraiment » - Extrait d'entretien avec une direction d'ACI Convergence*

« Elle se présente comme Convergence, elle représente 7 chantiers, ça a un poids, ça a une visibilité pour les entreprises qui d'un coup n'ont plus qu'un interlocuteur et pas sept sollicitation » - **Extrait d'entretien avec une direction d'ACI Convergence**

« La complexité : il y a une multiplicité d'acteurs sur le territoire. Sur les missions, les dispositifs... les entreprises, quand on les sollicite à un moment donné > les ETP ont du mal à s'y retrouver. Trouve qu'il y a une multiplicité d'acteurs qui complexifie les choses » - **Extrait d'entretien avec un Groupement d'employeurs.**

« Les entreprises sont intéressées par le nombre d'employés, les GIP sont intéressés par l'échelle départementale. Convergence apparaît comme une porte d'entrée unique pour plusieurs entreprises à l'échelle du département. C'est une échelle qui est intéressante pour les entreprises. La couverture territoriale, les différentes localisations intéressent les groupements d'employeurs » - **Extrait d'entretien coordination**

« Des missions en place auprès d'un public cible, qu'ils n'arrivent pas à toucher – Acteur santé Ils ont tous une attention particulière à porter au public en situation de précarité / par conséquent le public de chantier d'insertion fait partie de ces publics. Pas de question sur le public, sont tous concernés par ce public-là. Public qui a des besoins, mais ne va pas forcément vers ce qui est mis en place. Besoin de faire davantage d'aller-vers. C'était l'occasion de regrouper les personnes, les salariés, les chantiers, et en une seule journée d'aller vers une thématique qui les concerne. » **Extrait d'entretien avec les CLS et les CPAM**

« Maintenant c'est un seul interlocuteur qui organise les choses pour l'ensemble des chantiers. En termes de dynamique collective, la mayonnaise a pris » - **Atelier avec les partenaires santé**

#### 4.1.3. Constat clé 2 : Des ressources « intégrées » renforcées au sein des ACI en Charente, valorisation le coût de la mobilité

##### » Des cohortes de salariés intégrant Convergence, parfois circonscrites

Bien que de « petits chantiers » soient présents dans l'ensemble des territoires d'essaimage, il convient de remarquer que l'écosystème Convergence en Charente est caractérisé par une taille circonscrite des chantiers.

ACI	File active de salariés en insertion	File active de salariés intégrés à Convergence
ARU	Entre 70 et 90	34
Chantier de RICHEMONT	21	21
Chantier la Clé de voute à Cognac	8	8
APHL	16,45	8
CIDIL	34	34
CEDIF	16	16
CASSIOPÉE	21	21

Si la majorité des chantiers a fait le choix d'une intégration « complète » de leur file active dans Convergence, deux d'autres eux (l'ARU et l'APHL) ont opté pour une cohorte circonscrite, l'un pour ne pas prendre une trop grosse place dans les effectifs Convergence du territoire, et l'autre pour des raisons d'équilibre économique. Si pour l'ARU, ce choix n'a pas entraîné de difficultés additionnelles dans la mise en œuvre de Convergence (le choix étant circonscrit sur une activité et une file active précise au sein du chantier), pour l'APHL, la taille de la cohorte intégrée s'est traduite par une plus grande complexité, du fait des différences d'accompagnement ressenties au sein du chantier et entre salariés.

## » Une allocation de ressource « intégrée » permettant de recruter des ressources humaines complémentaires et de renforcer l'accompagnement

L'allocation de ressource « renfort » au sein des chantiers a fait l'objet du même arbitrage en raison de la taille des chantiers. Les ressources « renforts » affectées aux ACI ramenées au nombre de salariés en chantier apparaissent plus conséquentes qu'ailleurs : une enveloppe annuelle entre 1266 euros par salarié accompagné est allouée aux chantiers (avec des variations, entre 1200 et 1500 euros selon l'ACI) pour le recrutement de ressources complémentaires, contre un budget moyen de 1000 € par an par salarié en parcours. Cela a permis le recrutement de ressources complémentaires pour déployer l'accompagnement renforcé et de proximité dans les chantiers partenaires (cf. tableau ci-dessous). On note qu'à la différence de la diversité des ressources complémentaires recrutées dans les autres territoires, les chantiers charentais ont tous fait le choix « classique » d'un renforcement des compétences socioprofessionnelles, traduisant la consolidation du volet « social » de l'accompagnement Convergence.

ACI	Ressources renforts au sein des chantiers	Types de renfort
ARU	1 ETP	ASP
Chantier de RICHEMONT	0,5 ETP	ASP (1 ETP pour les deux chantiers)
Chantier la Clé de voute à Cognac	0,5 ETP	
APHL	0,143 ETP	ASP
CIDIL	1 ETP (dont 0,7 pour Convergence et 0,3 pour PH)	CIP / Educateur PH

Il convient de préciser que la revalorisation des ressources intégrées aux ACI n'est pas une spécificité liée au territoire « moins dense », mais découle de la nécessité, pour les plus petites structures, d'une modalité forfaitaire de financement afin de pouvoir engager le recrutement d'un demi-ETP à minima. Pour autant, la revalorisation de l'allocation a été appliquée uniformément (y compris pour les plus grandes structures telles que l'ARU et le CIDIL) dans le présent contexte, et traduit la prise en compte **d'un surcoût 1/ pour le déploiement de l'accompagnement de proximité en territoire moins dense** (à l'instar des temps de trajets nécessaires pour accompagner les salariés sur certains rendez-vous administratifs d'importance) et **2/ pour la mise en place de la dynamique de mutualisation entre les chantiers.**

*« La particularité au niveau des budgets se voit sur les ressources intégrées, on a un budget ramené au nombre de salariés qui est plus important qu'ailleurs (...). Ça n'est pas forcément une spécificité du territoire, parce qu'on a acté que pour les chantiers qui ont moins de 10 salariés, ou moins de 20 salariés, on a un « forfait » de renforcement, pour que ça puisse correspondre à 0,5 ETP et qu'ils puissent recruter pour mettre en place l'accompagnement renforcé (...) C'est qui est derrière, en Charente, c'est qu'on a intégré l'aspect « éclatement territorial » dans le coût de la mutualisation, on a pris en compte le coût de la distance »*  
**Extrait d'entretien Convergence France**

Concernant les spécificités relatives à la géographie du territoire, les ACI rencontrés indiquent une difficulté pour concrétiser le recrutement des ressources renforts au sein des chantiers. Ces difficultés se retrouvent régulièrement dans les autres territoires d'essaimage, le secteur de l'insertion socioprofessionnelle étant marqué par un fort turn-over des professionnels et des difficultés de recrutement structurelles. En revanche, selon les interlocuteurs rencontrés dans le cadre de l'étude, ces difficultés sont potentiellement plus marquées en territoire rural du fait de la plus petite taille des chantiers (se traduisant par des ressources complémentaires en temps partiel) et de l'éloignement géographique des chantiers, rendant plus difficile le co-portage d'un ETP entre plusieurs chantiers, et réduisant l'attractivité de ce type de poste. Le décalage entre les attentes fortes sur les profils recherchés (profils expérimentés, « couteau suisse ») et la valorisation salariale proposée dans le cadre du budget Convergence explique également les difficultés rencontrées.

#### 4.1.4. Constat clé 3 : Les modalités de soutien de Convergence France globalement similaires à l'essaimage en territoire dense

Un des aspects du questionnement évaluatif visait à explorer d'hypothétiques différences dans les modalités de soutien de Convergence France dans un contexte moins dense. Sur ce point, les investigations menées font émerger plusieurs constats.

##### » Une attention spécifique de Convergence France au volet « partenariat institutionnel »

Le soutien de l'équipe de Convergence France a été essentiel dans la phase d'installation, parvenant à « gagner la confiance » des chantiers avant de « donner les clés » à la coordination locale. Considérée comme les premiers ambassadeurs de Convergence en Charente, les membres de l'équipe se sont, pour les différents acteurs rencontrés, positionnés au « bon niveau », permettant la construction du projet et l'adhésion des chantiers et partenaires institutionnels.

Bien évidemment, ce soutien existe dans toutes les démarches d'essaimage à l'échelle nationale. Toutefois, il s'est révélé particulièrement accru, en Charente, sur le volet « partenariat institutionnel ». Une première explication découle de la méthodologie de sélection du département de la Charente (i.e : une commande descendante de l'État pour pousser le modèle, cf. section 3). Comme évoqué précédemment, cette modalité d'intervention, à contre-courant de ce qui a été fait dans les autres territoires où la demande émanait des territoires, a pu interroger les partenaires institutionnels locaux et a appelé une vigilance renforcée de Convergence France pour assurer l'acceptabilité du projet auprès de ces partenaires. Aussi, cette vigilance découle a priori moins du contexte « moins dense » de ce territoire d'essaimage, que des modalités de sélection de ce dernier.

*« Sur les territoires qui sont rentrés dans Convergence, c'était le choix du territoire de rejoindre le programme. Alors que pour la Charente, Convergence France, en lien avec l'état, avait décidé d'aller vers la Charente. C'est une proposition qui leur a été faite. Là où sur tous les territoires, il y avait eu un positionnement volontaire d'y aller, en Charente, ça n'était pas le cas. C'est un peu la même chose que pour Lyon, où l'État avait dit d'y aller... Avec tous ce que ça peut induire, et c'est ça qui est important, par rapport à l'évaluation de la maturité du territoire. On est arrivé de manière un peu descendante, et le collectif des chantiers s'en est saisi. Mais là où ça pose un point qui est encore un point d'accrochage, c'est le côté désagréable, voire vexant pour les institutionnels. Pour eux, c'est plus dur à comprendre. Il y a un risque de susceptibilité (...) Ils ont l'impression qu'on remet en cause la manière dont ils pilotent l'insertion sur leur territoire (...) ça nous a amené à avoir une vigilance accrue sur ce partenariat » - **Extrait d'entretien Convergence France***

Une deuxième hypothèse en lien avec le contexte « moins dense » du territoire peut également être esquissée ici. Comme précédemment évoqué, le contexte institutionnel en territoire moins dense dote les Départements d'une place prépondérante dans l'écosystème partenarial, là où dans les territoires denses, l'influence des Métropoles vient tempérer cette influence. De fait, la question de l'acceptabilité de Convergence et PHC pour les acteurs institutionnels se révèle d'autant plus décisive que le « jeu institutionnel » est circonscrit, comme cela est le cas en territoire moins dense, et vient justifier une attention redoublée sur cet aspect, de la part des équipes de Convergence France, pour le déploiement en territoire moins dense.

*« L'absence de métropole est une spécificité pour nous, car pose un jeu institutionnel différent. On a deux partenaires assez naturels, les métropoles et les Conseils Départementaux. On a dans les autres territoires un double soutien qui là [en Charente] laisse la place unique au Conseil Départemental. Il n'a pas la même voix au chapitre. Le Conseil Départemental devient un acteur incontournable. On a mobilisé tous les EPCI dans les territoires, mais c'est plus variable. On se retrouve avec un acteur institutionnel local qui est déterminant. Autant sur des territoires, où on a des Conseils Départementaux et des métropoles, on avance et on essaye de raccrocher tout le monde. Sur une grande métropole, même si ce n'est pas souhaitable, on pourrait imaginer dans le cas extrême, de faire un projet sans le CD. Ici, ça n'est pas envisageable » - **Extrait d'entretien Convergence France***



## » Un soutien à l'installation, qui se révèle en tout point similaire au soutien prodigué en territoire dense

À l'exception de la vigilance évoquée ci-dessus, les modalités de soutien de l'équipe nationale se révèlent en tout point similaires à celles déployées dans les autres territoires. Que ce soit en termes de présence aux instances stratégiques et opérationnelles, de disponibilité, d'appui spécifique en fonction des besoins ou encore de rythme de déploiement et de montée en charge, l'accompagnement de la coordination Convergence en Charente ne se distingue pas des autres territoires.

« On fait des points tous les 15 jours avec eux, comme sur les autres territoires, on se déplace sur les chantiers (...) Au niveau des chantiers, il n'y a pas de doute, on est sur le même mode d'accompagnement au niveau de la coordination. On va avoir une vigilance sur le partenariat, mais c'est lié à la façon d'arriver sur le territoire (...) Le rythme est sur le même timing que dans les autres territoires » - **Extrait d'entretien Convergence France**

### Encadré sur l'accompagnement bimensuel déployé par Convergence France

Les temps de travail entre la coordination locale et les équipes de Convergence France ont vocation à consolider et étayer l'installation sur le territoire des deux dispositifs. En particulier, ces temps permettent :

- La gestion, le suivi du projet, des budgets et des conventions des suivis et de l'évaluation de l'action.
- La Communication interne et externe autour de la mise en œuvre locale de Convergence et premières heures en chantiers.
- Mise en œuvre de la mutualisation des chargés de partenariat auprès des équipes de chaque chantier
- Préparation et mise en œuvre de la Collecte, centralisation quadrimestrielle et annuelle des données, à des fins de suivi opérationnel.
- Préparation des réunions, comités de pilotage et stratégies d'actions partenariales

En outre, les équipes de la coordination locale et des ACI partenaires bénéficient des actions et temps forts organisés par Convergence France à l'échelle nationale, comme l'ensemble des autres territoires.

#### 4.1.5. Constat clé 4 : Des efforts d'articulation avec le droit commun pour faciliter les prescriptions et fluidifier les parcours

### » Une définition de la palette d'outils Convergence en complémentarité avec les ressources du territoire

#### Un enjeu de complémentarité avec les ressources du territoire au cœur de l'installation

L'installation de Convergence s'est faite en complémentarité vis-à-vis les outils de droit commun existants dans le champ de la mobilité (diagnostic mobilité & mise en place de conseiller mobilité dans les territoires), de la santé (Cap Emploi, ESAT...) et du logement (GIP Angoulême Solidarité Logement et Cellule de Recours sur les DLS). La réflexion sur le périmètre d'intervention des ressources mutualisées (emploi et santé) marque la volonté de ne pas « faire doublon » malgré des besoins complémentaires persistants sur cette problématique (ex. besoin consensuel d'un dispositif de type « leasing social » pour véhiculer les salariés).

#### Une articulation avec un SPIE en cours d'élaboration

En outre, le déploiement de Convergence et PHC s'est articulé autour des réflexions en cours sur le territoire charentais, tels que la préfiguration du SPIE, les travaux d'Atout Charente Emploi et ceux initiés dans le cadre de la Stratégie Pauvreté (FAS sur la grande vulnérabilité). On note un engagement des ACI Convergence dans ces temps de réflexion collective (notamment autour de la définition des axes du SPIE), et la continuité entre les deux

approches (ambitions d'accompagnement social global, de référent de parcours, de fluidité et d'étayage des situations...).

« On a participé aux groupes de travail du SPIE, on y était bien représentés (...) Ce qui est avancé dans le cadre du SPIE, Convergence le fait à une autre échelle et sur un public spécifique, mais c'est dans le même sens » - **Extrait d'atelier avec les ACI Convergence**

### » **Des efforts renforcés de sensibilisation et de mobilisation des acteurs de droit commun, pour fluidifier les canaux de prescriptions et d'orientations vers Convergence et PHC**

#### L'inscription de Convergence auprès des acteurs politiques et opérationnels à l'échelle départementale

L'installation de Convergence et PHC dans le territoire se sont basées sur le maillage existant. Des efforts de sensibilisation, de présentation, d'explicitation des différentes composantes, voire de prise en main et d'outillage (en vue de la prescription) ont été réalisés par la coordination à l'échelle départementale. Les rencontres se sont multipliées aux différents échelons de l'action publique : en allant du niveau le plus stratégique au niveau le plus opérationnel (à l'instar des sessions de Q/R, de temps de speed dating ou groupes de travail organisés auprès des TS des MDS partenaires et des CCAS).

Dans la même logique, la coordination a intégré les instances de coordination existantes sur le département et dans les territoires (en cellule d'appui/ cellule de recours, lors de point d'étape collectif ACI/MDS/Pôle emploi à Cognac...) et apparaît peu à peu comme un partenaire à égal niveau des autres dispositifs.

Au niveau du Département, la coordination installe, en plus, un club des élus locaux pour les sensibiliser et renforcer le portage de Convergence en local. L'idée sous-jacente étant d'avoir des élus locaux ambassadeurs « convaincus » qui peuvent être sensibilisés d'autres élus, afin là aussi, de préparer le terrain à une possible pérennisation du dispositif en local.

« À l'échelle des EPCI, on va être au niveau de la personne. C'est quand le maire concerné pourra montrer à son président d'EPCI que la personne qu'il croisait depuis 10 ans en difficulté a pu être aidée que ça fonctionnera. C'est par les résultats qu'on va pouvoir convaincre du bien-fondé du dispositif en local » - **Extrait d'entretien DDTESPP**

Cette proactivité découle aujourd'hui en une bonne visibilité, de la part des partenaires de droit commun, des spécificités des chantiers Convergence et des possibilités offertes par ces derniers. Les prescriptions et orientations sont facilitées vers les chantiers, les partenaires prescripteurs indiquant une évolution de leur pratique de prescription, et une confiance dans le dispositif pour orienter des publics qu'ils considéraient jusqu'à présent comme trop fragilisés pour une mise en situation professionnelle.

« Les membres de la cellule de recours et les TS ont trouvé particulièrement intéressant le dispositif. Ils ont une bonne compréhension de la spécificité de Convergence et PHC, que s'il y a « X » difficultés, ça n'empêche pas d'accéder à l'emploi, qu'il y a des ressources (...) On a plus pensé à certaines personnes, qu'on ne l'aurait fait avant. On se serait mis des freins, il y a ce petit truc en plus au niveau de l'accompagnement, cette vigilance supplémentaire (...) Je pense à 2 personnes que j'ai orientées, ce que je n'aurais pas imaginé avec des chantiers classiques » - **Extrait d'entretien avec les partenaires Logement**

« Les prescripteurs (CHRS, CCAS, missions locales, TAS...) incluent de façon plus importante la dimension travail dans le cadre du projet accompagnement des usagers éloignés de l'emploi même lorsque ce dernier a subi plusieurs échecs ou cumule des freins trop lourds pour un accueil sans renfort d'accompagnement (addictions, santé psychique, errance) » - **Extrait d'entretien avec la coordination**

« Sur les prescriptions, les partenaires ont capté qu'ils font partie de Convergence. Les prescripteurs vont nous envoyer plus facilement des profils sur lesquels ils auraient eu des doutes » - **Extrait d'entretien avec un ACI partenaire**

Néanmoins, des enjeux forts sur la prise en main opérationnelle pour les professionnels des MDS demeurent, dans un contexte post-crise d'empilage des dispositifs (flou sur les objectifs des rencontres, absence d'outillage permettant de passer « le cran opérationnel » du côté prescripteur, nécessité d'animation du partenariat en forte proximité pour s'assurer du maintien du dispositif en « haut de la pile », freins liés à la révision des circuits de prescription et la mise en place de la plateforme de l'inclusion...).

#### 4.1.6. Constat clé 5 : Un déploiement concomitant de PHC et Convergence, facilitant la captation et l'accompagnement d'un public en très grande fragilité dans les ACI

##### » Un PHC « moteur » permettant la plus forte mobilisation des partenaires pour revisiter et sécuriser la situation

Le développement des liens entre les acteurs de l'AHJ et ceux de l'IAE se traduisent au niveau des prescriptions et orientations réalisées vers PHC. Rapidement, les schémas d'orientation se sont mis en place avec les acteurs de l'AHJ, convaincus de la pertinence de PHC pour des publics en errance et/ou grosse vulnérabilité. PHC fait figure de bras opérationnel de cette acculturation réciproque entre les secteurs, et constitue une porte d'entrée pour une mobilisation de ce partenariat autour des parcours Convergence. On note les efforts du secteur de l'AHJ pour accompagner les parcours PHC, en faisant preuve de souplesse pour accélérer et stabiliser au maximum la situation résidentielle des salariés en parcours PHC. L'étayage autour des situations prend une forme très concrète et illustre cette coordination renforcée entre acteurs qui n'avait que peu d'expérience de travail en commun précédemment.

*« On a des personnes qui étaient à la rue, en attente de CHRS et stabilisées en halte de nuits pour quelques nuitées. À partir du moment où il y a un contrat de travail et de formation, on a envie de les stabiliser (...) On voit de plus en plus de personnes qui sont en formation parce qu'intégrant PH (...) Le fait d'avoir intégré PHC ça a permis de les stabiliser dans le logement. Ça a été négocié, si la personne fait des efforts, alors l'AFUS et eux le font aussi. S'ils sont dans une dynamique plutôt positive, c'est leur rôle de les aider à avancer. Je pense à une gamine de 22 ans qu'on accompagne, il y a que PHC qui la tient, et là elle va pouvoir intégrer le logement grâce à PHC. Ça montre que la personne veut y aller, c'est un élément supplémentaire pour intégrer le CHRS, on a envie de faire des efforts aussi, on trouve des solutions, on s'ajuste » - Extrait d'entretien avec un partenaire de l'AHJ*

*« Une personne a été intégrée en famille d'accueil pour les sans-abris, d'autres qui continuent à monter doucement en heure, et d'autres pour lesquels il va nous falloir 10 à 15 ans et pour qui la sortie en chantier ne sera pas possible. Il faut dire le gros effort de fait du 115 pour les maintenir dans des situations d'hébergement plus stables, ils ne les ont pas fait courir sur tout le département. Il y a du lien entre le 115, le CHRS qui a été fait » - Extrait d'entretien, une direction d'ACI partenaire*

Au-delà des partenaires de l'AHJ, PHC est venu redynamiser l'accompagnement proposé par les acteurs de droit commun. Les attentes et réunions de synthèse qui découlent de PHC permettent en effet la réunion des acteurs et le déploiement d'un plan d'accompagnement concerté et individualisé, là où les partenaires pouvaient peiner à se remobiliser.

*« Ce qui est apparu au sein du chantier, ce sont des pratiques très différentes d'accompagnement. On a mis en place des réunions de synthèse avec toutes les personnes qui interviennent à un moment donné ou à un autre dans la situation, parce qu'il y a une crise, un moment clé : Camille Claudel, la tutelle, les professionnels des addictions, l'hébergement, le chantier... On met en commun et à la fin de la réunion, la personne rentre, on explique ce qu'on s'est dit et on travaille un plan d'action, des propositions affinées avec la personne, et ça se met en place. Je suis sûr que si nous on n'est pas là, ils [les partenaires] ne prennent pas la personne : on amène un autre regard, ça permet d'identifier des leviers pour aider le CHRS... C'est un travail partenarial qui n'existait pas avant (...) Je pense à une personne qui vit dans son camion depuis environ 10ans, qui avait des problèmes de voisinage, de la*

*médiation sociale. PHC a permis de solliciter les acteurs, de les mettre autour de la table. Ça change la donne des acteurs en local sur des personnes qui sont connues... Ça permet de remettre des choses à plat : au niveau des TS, du voisinage, de la commune. Les personnes ont une étiquette collée, PHC ça fait bouger les regards des uns et des autres. Avec PHC, on se rend compte que ce sont des personnes qui sont connues, mais pas tant que ça. Le principal effet, c'est le changement de regard : « Ah bon, il travaille Mr Machin ? et ça se passe bien ? Oui » C'est là que ça fait bouger les postures » - **Extrait d'atelier avec les ACI partenaires***

### » Des « passerelles » qui se mettent en place au sein des chantiers, moins en interchantiers

En Charente, deux chantiers ont mis en place PHC : l'ARU et le CIDIL. **Pour ces derniers, le choix a été fait d'une intégration totale des PHC aux chantiers, avec un parti pris de forte imbrication des activités PHC aux activités du chantier.** Cette plus forte imbrication s'illustre également par l'implication des mêmes ETI aux activités PHC et Convergence, facilitant la continuité ensuite entre les activités PHC et les activités en chantier, et sécurisant les salariés lors de la passerelle. Ces ajustements ont été réalisés après de premières transitions trop abruptes entre PHC et les chantiers.

*« Sur PHC, j'ai l'impression qu'on est plus fluides qu'ailleurs. J'entends dans les autres territoires des problématiques qu'on n'a pas relevées en Charente. Contrairement aux autres PHC qui peuvent avoir installé leur activité à part, avec des activités construites plus spécifiquement pour PHC, on a intégré les activités PHC, on les a imbriquées dans les ACI, ce qui produit des difficultés d'intégration vers Convergence. Ça donne une plus grande fluidité dans les parcours de PHC aux chantiers (...) L'autre spécificité, c'est le fait que les ETI sont investis d'une autre façon que dans les chantiers en territoire dense : les ETI en Charente, ce sont les mêmes dans PHC et Convergence. Donc quand on passe de l'un à l'autre, ça sécurise de fait. Petit à petit on augmente la difficulté au travail, mais le lien existe déjà. Les exigences de productivité augmentent, mais on n'a pas à refaire du lien » - **Extrait d'entretien coordination***

En termes de premiers effets, les ACI indiquent quelques intégrations en chantier, mais aussi des avancées sur les parcours résidentiels (stabilisation en lien avec le SIAO) ou encore des sorties en emploi sur des postes spécialisés (RQTH). On note également des abandons et des parcours qui n'ont pas débouché sur un accompagnement. Sur ce point, un enjeu à clarifier, de nouveau, les principes de PHC, et notamment la temporalité ouverte (et non bloquée à 6 mois, comme cela a pu être compris) apparaît pour garantir un ajustement du dispositif au rythme de la personne. Quand poursuite en chantier il y a eue, il convient de noter que cela s'est uniquement fait dans le même chantier, dans une logique « intégrée » d'un dispositif à l'autre. Cette vision du parcours permet de limiter au maximum les ruptures et déstabilisations, et sécurise les sorties des personnes en PHC. A noter également que l'éloignement des ACI entre eux sur le territoire départemental ne permet pas d'envisager la mobilité des salariés vers d'autres ACI partenaires, quand bien même l'activité correspondrait davantage au projet professionnel de la personne.

*« Le territoire de la Charente est assez grand. La distance ne me questionnait pas, car c'est inscrit dans notre réalité, et Convergence France nous avait dit que ça n'est pas si loin que ça. C'est vrai, mais on n'a pas les mêmes équipements sur le territoire. La bascule entre PHC / Convergence sera plus difficile considérant que les PHC sont essentiellement CIDIL et ARU. Ça peut matcher dans leur territoire, probablement au sein de leur chantier, mais quelqu'un de PH au CIDIL ne viendra pas sur Convergence à Cognac. C'est le bout du monde. Ils ne viendront pas. C'est une question de territorialisation. Puis la mobilité des agents des agents est un vrai souci » - **Extrait d'entretien, une direction d'ACI partenaire***

*« Il n'y a pas encore de parcours global au niveau du département, parce qu'on aura un problème de localisation. On fait des dérogations pour les stabiliser en hébergement avec les acteurs de l'AHJ, ce n'est pas pour les déstabiliser encore pour l'envoyer dans un autre chantier. Ça serait contreproductif » - **Extrait d'entretien coordination***

## 4.2. En conclusion, ce que l'on retient

Le modèle d'installation de la coordination en territoire moins dense révèle plusieurs spécificités et ajustements au modèle observé dans les autres territoires :

1. **Concernant l'installation de l'équipe Convergence** (coordination et chargés de partenariat), le soutien budgétaire, plus conséquent, assure de recruter une équipe (avec l'effet levier équivalent) dès la phase d'installation du dispositif. Cette dotation en ressources prend en compte et valorise l'éloignement de la coordination aux ACI partenaires, et le temps nécessaire pour assurer un lien effectif aux chantiers et aux partenaires (santé et emploi notamment) dans les différents « secteurs » du territoire départemental.
2. **Concernant le périmètre d'intervention des chargés de partenariat**, le choix des thématiques d'expertise (Santé et Logement) n'exclut pas une approche ouverte auprès des chantiers, en appui des besoins que ces derniers pourraient identifier. Les profils recherchés sont davantage des profils « généralistes » qui peuvent élargir leur périmètre d'intervention (notamment sur les sujets logement et santé). Bien que la question du recrutement des CP ait constitué un sujet sur d'autres territoires d'essaimage, les ACI charentais font l'hypothèse - au regard d'une fiche de poste avec de fortes attentes sur de multiples expertises et des prérequis importants en termes de mobilité - d'une plus faible attractivité du poste en local, se répercutant sur le délai de recrutement.
3. **Concernant l'installation des « ressources renforts » au sein des chantiers**, on note que la plus petite taille des structures les fait émerger aux financements « forfaitaires » pour recruter à minima 0,5 ETP d'appui. Ce choix semble d'autant plus pertinent que les ressources allouées aux chantiers permettent, en outre, de valoriser les temps de déplacement pour concrétiser l'accompagnement de proximité des salariés en insertion (et répondre à cet enjeu de mobilité, particulièrement prégnant sur le territoire) et les temps de mutualisation entre chantier. En revanche, les chantiers font là encore l'hypothèse de difficultés de recrutement exacerbées en territoire moins dense, l'éloignement entre chantiers ne permettant que peu la mutualisation et le co-portage d'un ETP. La seule situation de co-portage de ressources renforts sur le territoire est opérée pour des chantiers partageant un même local à Cognac.
4. **Concernant la dynamique interchantiers et la mutualisation des ressources et de l'expertise apportées par Convergence**, on constate que le fort éclatement géographique des chantiers sur le territoire se traduit par une mobilité renforcée des CP. En revanche, les territoires moins denses n'ont pas le monopole de cette mobilité, la tendance observée par ailleurs indiquant des efforts réels pour une plus grande présence des CP dans les chantiers, que l'on se situe dans un territoire moins dense ou pas.
5. En revanche, la dispersion territoriale des ACI, les spécificités des différents bassins de vie et d'emploi à l'échelle départementale, et la duplication des interlocuteurs partenaires (Maison des solidarités, agences Pôle Emploi, acteurs locaux de santé, entreprises...) impactent l'organisation des interventions des CP, qui s'opère davantage de manière sectorisée. Les projets intersecteurs existent, mais se forment de manière ad hoc, en fonction des besoins et demandes des ACI Convergence. De fait, le développement de partenariat et l'organisation d'événement tendent, dans un premier, à être organisés et testés sur un secteur, avant d'être dupliqués dans d'autres secteurs s'ils ont donné les résultats escomptés. Cela se traduit donc par une plus grande importance donnée à la mission de développement et d'animation partenariale, cette mission devant être, selon les thématiques, dupliquer jusqu'à trois fois pour les trois secteurs de rayonnement des chantiers Convergence. On constate également que bien que les temps de trajet soient conséquents entre les ACI partenaires, les ressources mutualisées ne sont pas particulièrement moins présentes dans les ACI que dans les territoires moins denses.
6. **La multiplication des acteurs et échelles d'intervention** selon les thématiques tend à davantage positionner les CP sur des missions d'animation de réseau préexistant et l'organisation d'événements, de portage d'une vision collective et d'une posture collective auprès des partenaires institutionnels et du secteur privé, et de soutien en termes d'ingénierie, que sur l'appui des CIP sur des situations individuelles de salariés.

7. **En termes d'animation de la mutualisation interchantiers, aucune spécificité territoriale ne s'impose particulièrement.** Les modalités d'animation, les sujets évoqués, et le rythme des rencontres rejoignent globalement les modalités rencontrées dans les autres territoires d'essaimage.
8. **Concernant les modalités de soutien prodiguées par Convergence France aux équipes territoriales,** aucune spécificité liée à la géographie du territoire ne se démarque par rapport aux modalités d'accompagnement des territoires denses.
9. **Enfin, la mise en place conjointe de PHC et Convergence** permet, comme dans les autres territoires, de concrétiser le rapprochement entre le secteur de l'AHJ et de l'IAE, de revisiter les modalités de coordination entre les différents acteurs de l'accompagnement et encore de renouveler le regard des professionnels sur la grande marginalité. On note toutefois que les passerelles interchantiers, comme ailleurs, peinent à se mettre en œuvre. Exception faite qu'au-delà du degré de maturité nécessaire pour parvenir à cette logique de parcours intégré au sein d'un collectif de chantiers Convergence (principale explication de cette situation dans les territoires denses), cette logique de parcours semble, aux yeux des acteurs locaux, relativement utopique en l'état. **La distance entre les chantiers, les problèmes de mobilité rencontrés, et l'ancrage territorial fort caractérisant les publics en grande précarité sont autant d'éléments « structurels » du territoire entravant cette vision intégrée PHC – Convergence à l'échelle départementale d'un territoire moins dense.**
10. Dans la même idée, un enjeu est repéré quant au recrutement des effectifs de PHC en milieu rural, pour parvenir à une volumétrie suffisante de personnes au sein des ACI



## 5. Effets sur les pratiques professionnelles

### 5.1. Les principaux enseignements

Concernant les effets de Convergence et PHC sur les pratiques professionnelles, les éléments observés en Charente rejoignent les observations constatées en territoire « dense ».

#### 5.1.1. Constat clé 1 : Des ACI qui se saisissent pleinement des outils élaborés, et prennent activement part à la co-construction d'un référentiel d'accompagnement commun

Comme ailleurs, les effets de Convergence sur les pratiques professionnelles se lisent à l'aune de la maturité du dispositif sur le territoire, avec des professionnels qui se saisissent de plus en plus de la palette d'outils Convergence.

##### » Le soutien de Convergence en termes d'ingénierie supplémentaire, particulièrement salué

Les ACI Convergence en Charente font consensus concernant les apports des chargées de partenariats pour constituer et élaborer une ingénierie plus précise en réponse aux besoins des ACI. Convergence est vu comme un moyen d'« arrêter le bricolage et travailler plus en profondeur », qui permet d'identifier et de capter de nouvelles solutions sur le territoire. La constitution d'une expertise et de ressources en termes d'outillage est particulièrement saluée, comme autant d'outils permettant de revisiter et de consolider les pratiques d'accompagnement en place dans les chantiers. L'exemple de la constitution du questionnaire d'accueil et de diagnostic permet une formalisation et assure une vigilance des professionnels dans leurs pratiques.

*« Le renfort au niveau de l'accompagnement. Ça veut dire qu'il y a des personnes qui vont travailler sur de l'ingénierie sur des thématiques, et qu'on arrêtera de faire du bricolage » – Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI partenaire*

*« Si on continue à faire notre travail comme d'habitude (en proximité, en réseautage...), on y passe un temps fou. Avec Convergence, on va arrêter le bricolage et travailler plus en profondeur (...)*

*On va avoir des personnes qui vont travailler sur de l'ingénierie plus précise, ils vont aller travailler avec les partenaires et offrir des solutions. Les ASP vont pouvoir être plus sereins et avoir des outils. Ça, c'est innovant » - Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI partenaire*

*« Le tableau condense les informations que j'avais en plusieurs tableaux. La CP nous a fait passer un outil, un questionnaire qui reprend toutes les questions du tableau. On l'a utilisé, mais les questions étaient déjà posées. Ça nous a permis de le formaliser. Ça condense tout sur un questionnaire. On ne pensait pas forcément à toutes les questions, par exemple, la question du médecin traitant... Là on a l'information tout de suite... Ce sont des questions qu'on n'osait pas poser (sur la dimension santé...). Ça vient tout de suite donner un fil, s'il y a un problème de logement on le sait, s'il y a un problème de santé, on le sait : on gagne du temps... » - Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI partenaire*

*« Le travail sur le diagnostic, l'outil élaboré par Convergence, ça nous a permis de vérifier que nos outils couvrent bien toutes les composantes et de les revisiter... Je suis plutôt en faveur de renouveler les outils, c'est en discussion » - Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI partenaire*

##### » Des avancées permises par les partenariats développés/ consolidés par les ressources mutualisées

Comme dans les autres territoires, les avancées en termes de partenariats, d'identification d'interlocuteurs référents sont d'ores et déjà identifiées grâce à l'appui des CP. La mutualisation du travail de prospection, la prise en charge de l'animation des partenariats à l'échelle des territoires d'implantation des chantiers, l'organisation d'événements « forts » en réponse aux besoins énoncés par les ASP et les salariés en insertion, sont autant des éléments facilitant la mobilisation de solutions existantes sur les territoires, mais que les permanents ne parvenaient pas à activer, ou après de trop longues démarches. Que ce soit en termes de partenariats avec des entreprises ou avec des acteurs de la santé, les permanents indiquent une facilitée de prise en charge et une offre étoffée permettant de renouveler leurs pratiques.

« *Au-delà de créer des outils, c'est aller travailler sur une thématique bien propre, mais plutôt que de travailler chacun de notre côté, que les CP aillent voir les bailleurs sociaux pour recréer un réseautage au bénéfice de tous* » - **Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI partenaire**

« *Ça soutient pour avoir un interlocuteur privilégié pour des personnes ayant des addictions, des pysys pour parler des problèmes que l'on a sur les chantiers... C'est aussi l'idée d'avoir le nom d'un contact de disponible pour travailler sur des besoins spécifiques. L'idée d'avoir une porte d'entrée pour répondre à ces besoins. Sur Grand Angoulême et le Cognacais, la CP bosse, elle y va. Elle nous tient informés des campagnes qu'il peut y avoir. Elle est force de proposition pour mettre en place des choses sur les chantiers... en lien avec l'ARS pour mettre en place de la vaccination ou de la prévention* » - **Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI partenaire**

« *De réelles difficultés, car il faut énormément de temps pour chaque problématique, c'est difficile à gérer. Convergence, nous donne un appui spécifique, avec les CP : ça donne du temps pour accompagner sur d'autres problématiques. Ne serait-ce qu'au niveau des prises de contact pour la santé, on le voit. On est sur un territoire où on manque de tout : on n'a plus que 2 médecins traitants sur le territoire, la CP santé nous donne une solution (il faut contacter untel et untel...ça va vite, c'est du concret)* » - **Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI partenaire**

« *C'est le développement d'un réseau d'entreprise : avec des partenariats, des forums emploi spécifiques ...* » - **Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI partenaire**

« *Convergence c'est un réseau qui s'est offert à nous, qu'on n'avait pas sur la santé et l'entreprise, des contacts qu'on n'avait pas* » - **Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI partenaire**

En particulier, sur le développement partenarial avec des entreprises, les partenaires GE indiquent une vraie difficulté pour sensibiliser les entreprises dans leur rôle tutoral d'accueil et d'accompagnement de public moins qualifié, et questionnent le rôle que pourrait endosser Convergence en matière d'acculturation et de sécurisation de ces dernières pour créer des passerelles.

« *Il y a des choses à gratter avec les entreprises : il y a une proximité qui existe, mais un vrai travail à faire en Charente auprès des acteurs économiques. Le lien, la jonction entre le chantier et l'entreprise est difficile et c'est là qu'il y a une carte à jouer (...)* « *Toutes les entreprises sont parties prenantes pour recruter, même en alternance, mais quand on leur propose un candidat, ça ne va pas. C'est parfois lourd. Trouver des candidats motivés, ça n'est pas simple. Et après, il faudrait qu'il soit propre sur lui, qu'il est le permis de conduire, et tout et tout...Est-ce que Convergence pourrait se saisir du sujet pour les inciter à s'engager, à former leur personnel, à se doter de compétences sur la fonction tutorale ?* » - **Extrait d'atelier avec les partenaires GE et de la formation professionnelle.**

### 5.1.2. Constat clé 2 : La formalisation d'une culture d'entraide inter-ACI et d'un collectif ayant « voix au chapitre »



La dynamique collective entre ACI avait été identifiée dès le rapport intermédiaire, et se confirme dans le temps. Bien qu'existante sur le territoire, cette dynamique cherchait tant un cadre que des moyens d'animation, ce que propose Convergence. Les ACI traduisent une rupture de l'isolement, un sentiment d'appartenance à un réseau / à un collectif. Ils indiquent un effet engageant de Convergence pour les chantiers partenaires : un engagement qui se traduit par leur forte mobilisation dans les réunions de mutualisations mensuelles, par la mise en commun des réseaux de partenaires, par la disponibilité des uns et des autres en cas de difficultés ou de questions spécifiques. A noter que ce travail en réseau dépasse aujourd'hui le seul périmètre de Convergence et se répercute sur la constitution et l'animation d'autres réseaux en local.

« *L'arrivée de Convergence, c'est du travail en commun. C'est top parce qu'on a tous envie. Mais on ne le faisait pas faute de temps. La dispersion sur le territoire est intéressante : on va aller voir les autres structures, on peut se nourrir les uns les autres (...) C'est plus facile d'appeler les ACI, de se donner des tuyaux. On a la volonté de s'aider, que ce soit avec le CIDIL, l'ARU, l'APHL..., on s'appelle et banco* » - **Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI partenaire**

« *L'habitude qui est prise de travailler tous ensemble : c'est plus facile, plus liant. Pas d'hésitation à aller voir les autres, alors qu'avant on ne l'aurait pas fait. Ces liens ont permis de faire évoluer les pratiques* » - **Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI partenaire**

« *Une habitude de travail en réseau qui est prise de construction de chose en commun : ça se voit avec Convergence, mais aussi avec d'autres dispositifs : le groupe VITI, Tissea. Convergence a accéléré la mise en réseau : ça s'est ancré dans les pratiques, avant c'était aléatoire, en fonction des intérêts. Maintenant on ne le faisait pas. Comme on se connaissait peu, et on n'avait pas l'habitude de travailler ensemble* » - **Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI partenaire**

« *On se retrouve un peu sur le volet des identités, de structures, de façon d'accompagner : ça crée quelque chose d'une trame commune. Convergence, dans ce volet, dans ce rôle d'animation : si ce n'est pas animé, c'est mort. On va dépenser trop d'énergie. Convergence permet de travailler en commun* » **Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI partenaire**

« *Le fait d'appartenir à un réseau. Elles sont dans un même local, donc l'isolement en moindre. Mais le fait d'appartenir à un collectif, se rendre compte que les difficultés sont communes. La possibilité de solliciter un réseau : comme on se reconnaît dans un dispositif, banco. C'est plus facile pour avoir des contacts, il y a vraiment une espèce de solidarité. Toi tu es dans le jus, si je peux, je te file un coup de main. Le fait de ne pas se sentir seul dans sa galère* ». **Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI partenaire**

**Le collectif en Charente semble avoir particulièrement et rapidement pris, en comparaison avec d'autres territoires où un phénomène de concurrence pour les ressources et partenariats peut venir interférer dans la constitution du collectif.** Peut être faite l'hypothèse qu'en Charente, l'éloignement des ACI les uns des autres, le fonctionnement très « sectorisés » des ressources et partenaires, allège l'éventuelle concurrence entre structures pour l'accès aux ressources.

« *Pour l'emploi, elle m'a demandé si j'étais OK de partager mes contacts « entreprises » que j'avais sous le coude* » - **Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI partenaire**

La dynamique collective prend en Charente une dimension particulière du fait de l'écosystème resserré, dans lequel les interlocuteurs sont multiples. Dans ce contexte, le collectif de chantier Convergence, portant une vision commune, apparaît comme structurant et facilitant pour la mise en place de partenariats. Convergence devient alors un partenaire « coordinateur » et représentatif sur le territoire pour les acteurs de droit commun et les entreprises.

### **5.1.3. Constat clé 3 : Des pratiques d'accompagnement progressivement revisitées à l'aune des principes portés par Convergence**

» **Un effet levier sur l'accompagnement de proximité et individualisé, moins sur les pratiques d'accompagnement concerté, déjà fortement intégré aux pratiques des professionnels**

Une coordination avec les acteurs de droit commun qui « ne fait pas question », et qui bénéficierait à être formalisée plus encore

Comme évoqué plus haut, le maillage territorial en Charente est sectorisé et permet un travail en proximité, notamment entre référents sociaux de droit commun, conseiller Pole Emploi, et ASP des chantiers. Des instances de coordination entre ces acteurs existent de manière formelle et informelle, et c'est dans ce contexte que s'insère Convergence dans le territoire. De fait, l'effet levier de Convergence sur l'accompagnement concerté n'apparaît pas aussi clairement que dans les autres territoires d'études, où les liens entre les référents de droit commun et les ACI semblent plus ténus. Les ACI indiquent toutefois un enjeu de formalisation des repères de coordination entre les acteurs ASP/CIP/EDS/TS pour garantir un réel travail de co-construction et d'étayage autour de la personne. Pour PHC, ce constat diverge, le dispositif permettant clairement de « mettre tous les acteurs autour de la table » pour des situations qui ne bénéficiaient que peu ou pas d'une coordination entre les différents professionnels (cf. section 4.1.6).

*« L'accompagnement concerté s'inscrit déjà dans un travail de partenariat, le passage par la plateforme ne permet de ne prendre que les candidats qui sont prescrits. Si on a une candidature spontanée, on cherche à retrouver le partenaire pour qu'il fasse la prescription. Ça permet de raccrocher les wagons » - Extrait d'entretien avec une direction d'ACI*

*« Pour l'instant, je n'ai pas trouvé d'effet de Convergence dans la façon dont on travaille avec les autres partenaires de l'accompagnement. On fait des bilans tripartites avec les TS, mais c'était déjà le cas avant » - Extrait d'entretien avec une direction d'ACI*

*« Je travaille beaucoup avec l'accompagnement global, avec la conseillère PE, la référente sociale... Ça fonctionne bien : ce sont des habitudes de travail qui existent et qui sont intégrées depuis longtemps » - Extrait d'entretien avec un partenaire de l'AHJ*

En revanche, on retrouve en Charente l'effet levier pour la mise en place d'un accompagnement concerté en interne au ACI, avec une plus forte mobilisation des ETI et des efforts de mutualisation entre les permanents, qui viennent changer l'approche auprès du salarié en insertion. Ce n'est plus un permanent qui a la responsabilité de l'accompagnement d'un salarié, mais bien une équipe qui se saisit collectivement de cette situation, et contribue, sur des niveaux différents, à lever les freins rencontrés.

*« Sur les profils marginaux, le renfort d'accompagnement permet de ne pas faire supporter à une seule personne le poids de ces problématiques-là sur un permanent. C'est une vision en équipe : les ETI, le CIP, la CP. C'est comme la pratique de la mutualisation en interchantiers nous contraint, au début c'est lourd, et maintenant on est contents : je sais qu'en y allant, ça va me faire gagner du temps après. La ressource supplémentaire en chantier oblige en interne à travailler ensemble, et avec les CP. Ça oblige à être moins seul. Comme on a l'habitude de travailler en collectif, entre les réunions de mutualisation, les nouveaux collègues, les CP... on a inclus plus les ETI. On a pris l'habitude de mutualiser tous ensemble. Quand la CP vient sur une situation particulière : l'ETI a des choses à dire. Et ils participent à l'analyse de la pratique avec nous » - Extrait d'entretien avec une direction d'ACI*

Accompagnement de proximité et professionnalisation de l'accompagnement socioprofessionnel en chantier

Les effets sont davantage identifiés lorsqu'est évoqué l'accompagnement qualitatif et de proximité. Les ACI (direction et ASP) sont consensuels sur les apports de Convergence. Les ressources complémentaires, l'outillage et le temps ainsi dégagés permettent de recentrer les permanents sur l'accompagnement et prodiguer un accompagnement qualitatif renforcé, adapté aux besoins du salarié. **En particulier, cet accompagnement de proximité se traduit par une prise en compte des problématiques de mobilité et du temps alloués pour accompagner vers le droit les salariés (rendez-vous, accès aux services publics...).**

« Les changements que j'identifie sont sur plusieurs points : on peut accompagner physiquement à des rendez-vous (préfecture, impôts...), accompagner à des rendez-vous pour travailler sur la mobilité, développer l'accompagnement physique vers les nouveaux services pour avoir accès à tout ce qui est dématérialisé (France Service), les accompagner physiquement au plus près de chez eux pour les accompagner vers les antennes les plus proches (...) C'est particulièrement précieux en zones rurales où on voit clairement l'appauvrissement de l'accès aux services publics. Dès qu'il y a des choses qui se mettent en place, il faut en profiter » - **Extrait d'entretien avec une direction d'ACI**

« Convergence bouscule un peu le calendrier de production des ETI. Convergence il y a beaucoup plus d'actions qui se mettent, et ça impacte un peu la production. Ils priorisent toujours l'accompagnement à la production » - **Extrait d'entretien avec une direction d'ACI**

**Deuxièmement, des effets en termes d'élargissement du spectre de l'accompagnement sont identifiés par les partenaires, qui témoignent d'une vision plus transversale de l'insertion socioprofessionnelle, considérant les freins périphériques comme autant de « volets » à prendre en compte et dénouer dans l'accompagnement.** L'apport de Convergence (par l'expertise, le soutien technique, les relais créés) est soulageant et sécurisant pour les ASP/CIP dans cette période de révision de leur métier. Le soutien et le temps gagné grâce au soutien des CP permettent d'approfondir l'accompagnement proposé en chantier et de professionnaliser l'accompagnement.

« Sur cette journée- là, il y avait aussi les ACI du Sud Charente (bien que non Convergence) : on a pu voir une certaine différence entre ceux qui sont adhérents et ceux qui ne le sont pas. Dans ceux qui ne sont pas Convergence, les ASP font ce qu'ils peuvent, mais ça n'est pas construit de la même façon, c'est plus ponctuel. Pas de construction. Les encadrants n'ont pas tous la même vision de l'importance de la santé pour les salariés. Convergence fait un travail de fond avec les ETI et les ASP, qui apporte un plus dans une réflexion d'ensemble, de façon à ce que la santé soit inclut dans le parcours du salarié. Les ASP sont sollicités, et doivent résoudre des problèmes de logement (...) On voit une révision du métier et que Convergence apporte un appui technique pour ça (...) Ça se voyait dans la façon dont les salariés ont abordé la journée (...) L'apport, c'est d'avoir un relai sur ces questions-là, qui permet de soutenir les ASP quand ils/elles ont des questions-là. C'est un soutien extrêmement important mis en place pour les ASP » - **Extrait d'entretien avec une direction d'ACI**

« Ça a aussi permis de faire changer les pratiques. Ça permet de dégager du temps à l'ASP en poste qui passe le relai au CP. Ça leur laisse du temps pour s'occuper de gérer des problèmes qui relèvent de ses compétences. Ça permet de professionnaliser l'accompagnement (...) Ce sont des référents qui ont une expertise, un réseau, des réponses. Ça donne un nouvel élan à l'accompagnement » - **Extrait d'entretien avec la DDTESPP**

« Les AS avec qui on travaillait bien, on travaille mieux ensemble, ça donne plus de corps quand on parle avec les TS, on a une approche plus qualitative » - **Extrait d'entretien avec une direction d'ACI**

La possibilité de prolongation des contrats résonne particulier dans ce sens : le temps gagné pour renforcer l'accompagnement en chantier se double de la possibilité d'accompagnement le salarié plus longtemps si le besoin en est identifié.

« Du temps, Convergence, c'est donner du temps. C'est avoir la possibilité d'allonger le contrat et de travailler avec les salariés jusqu'au bout et non pas de les abandonner comme on faisait. Avant, le contrat était fini, mais on n'avait plus de solution, alors que le salarié n'était pas bien (...) Aujourd'hui, on a la possibilité de prendre le temps, et d'avancer » - **Extrait d'entretien avec une direction d'ACI**

« Avant Convergence on essayait de trouver des chemins de traverse pour prolonger les contrats. En passant par la formation préqualifiante, on arrivait à prolonger de 6 mois

*généralement. Maintenant on peut le faire plus facilement* » - **Extrait d'entretien avec une direction d'ACI**

### Des temps de formation et d'approfondissement des pratiques d'accompagnement, salués

En Charente comme dans d'autres territoires d'essai, Convergence a offert la possibilité de mettre en place des temps d'analyse de la pratique mutualisés, avec des plus-values concrètes saluées par les ACI. Cette ingénierie alimente et soutient la « révision » du référentiel d'accompagnement engagée et mentionnée précédemment. On note également les apports du regard externe des CP, qui « force à penser l'accompagnement autrement »

*« L'analyse de la pratique et la mutualisation, la mise en place d'une supervision d'analyse de la pratique, ça a une plus-value concrète réelle l'ensemble des ACI »* - **Extrait d'entretien avec une direction d'ACI**

*« On recherche une personne qui va pouvoir réaliser des entretiens d'explicitation et développer un réseau d'entreprises partenaires (...) On veut mettre en place des entretiens de valorisation, d'identification des compétences que les gens peuvent avoir, mais dont ils n'ont pas conscience »* - **Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI**

### » **PMSMP et visites d'entreprises : un changement de pratique qui s'opère progressivement**

Le rapprochement opéré entre les ACI et les entreprises prend différentes formes, comme dans les autres territoires d'essai (visite d'entreprise, événements de rencontres, proposition de stage et de speed-dating). Sur ce point, les conclusions se révèlent les mêmes qu'ailleurs, avec de premiers effets observés en termes 1/ de plus rapide « mise à l'agenda » de la question de l'emploi dans l'accompagnement prodigué en chantier, 2/ de multiplication des opportunités locales et des partenariats avec les entreprises identifiées par les CP et les ACI et 3/ des résistances, qui existent encore pour certains professionnels peinant à « sauter le pas » de la mise en situation professionnelle pour les salariés en insertion.

*« On travaille également sur les PMSMP et les stages. On est en discussion avec Convergence sur la possibilité de recevoir en PMSMP. Chez nous, la PMSMP est une obligation de parcours pour les salariés. C'est un outil formidable pour les salariés, et pour décrocher un emploi derrière. Ça peut aussi être intéressant en début de parcours pour rassurer le salarié par rapport à un fonctionnement d'entreprise »* - **Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI**

*« Du côté des entreprises, la CP nous envoie une liste, un emploi du temps avec toutes les actions, visites d'entreprises prévues. Je vois en amont avec les salariés, pour leur expliquer les visites, les structures. C'est facilitateur, on propose plus facilement des visites. Jusqu'à présent, on dépêche un ETI / une ASP pour y aller avec le ou les salariés intéressés (...) Mais Convergence, ça vient bousculer. Je me retrouve dans le constat d'ASP/ETI qui freinent cette mise en entreprise et Convergence qui vient faire oser d'y aller »* - **Extrait d'atelier avec les directions d'ACI**

### » **Un réajustement des recrutements et une formalisation de l'accompagnement post-sortie**

#### **Précautions méthodologiques**

La question de l'ouverture des recrutements aux profils les plus éloignés de l'emploi est centrale dans le programme Convergence. C'est sur cette variable précise que les partenaires institutionnels, et notamment le Département, portent leurs intérêts et attentes. Les constats présentés ci-dessous relèvent de la collecte qualitative, et seront à confronter à l'analyse statistique des parcours à venir courant juillet.

### Une « remise des pendules à l'heure » concernant les recrutements des ACI

En Charente, les constats concernant l'ouverture progressive des recrutements et l'évolution des procédures font ressortir trois constats, qui rejoignent, là encore, les observations réalisées dans les autres territoires :

- Le constat d'ACI indiquant ne pas avoir attendu Convergence pour accueillir des salariés éloignés, voire très éloignés de l'emploi ;
- Le constat d'une évolution des procédures de recrutement, avec la prise de conscience d'un recrutement qui était devenu plus sélectif pour certains chantiers et une plus grande souplesse quant aux profils accueillis en chantier ;
- Le constat d'une plus grande détermination à poursuivre l'accompagnement, quand la question d'une rupture de contrat (ou de non-renouvellement) se pose aux chantiers.

*« Le fait d'entrer dans le programme Convergence nous a fait nous questionner sur les profils de recrutement des salariés. Même si on se positionnait sur un profil éloigné de l'emploi, on s'est rendu compte qu'on privilégiait malgré tous les personnes avec moins de freins. On s'en était pas rendu compte avant, mais quand on est entré dans Convergence, on a repris les recrutements, et on a été frappé par le fait qu'on avait inconsciemment fait bouger notre référentiel. On avait des ETI qui montaient au créneau quand des personnes n'avaient pas le permis (...) Les ETI qui ont finalement bien réagi, ça les a requestionnés aussi. Le fait d'en avoir parlé ensemble, et d'avoir dit qu'effectivement on a un problème. On a collectivement pris ce virage (...) Convergence, ça nous a remis les pendules à l'heure » - Extrait d'atelier avec les directions d'ACI*

*« Concernant l'ouverture du recrutement, toutes les structures qui ont intégré Convergence et PHC ont accueilli des publics qu'elles n'auraient pas accueillis sans les dispositifs » - Extrait d'entretien DDETSPP*

*« Sur les sessions de recrutement, on en prend alors que sans Convergence on n'y serait pas allés. On pensait que c'était trop compliqué, trop lourd. Aujourd'hui, on les accueille. Et potentiellement on se dit qu'il y aura plus de 5 ans d'accompagnement, qu'on pourra sécuriser une dynamique » - Extrait d'atelier avec les directions d'ACI*

*« Ça a changé le regard des administrateurs : par rapport au recrutement, ils sont plus ouverts, notamment sur le problème des addictions. Il ne reste que des profils avec des addictions sur le marché du travail, les administrateurs n'hésitent plus, on n'a plus à les convaincre. Ils permettent un recrutement plus large, mais aussi des secondes chances pour les personnes qui ont disparu en cours de contrat : quand ils reviennent, je n'ai plus un non catégorique, maintenant on voit, on les reçoit... » - Extrait d'atelier avec les directions d'ACI*

*« On a un regard changé à l'entrée. Des personnes pour qui on aurait arrêté l'accompagnement, pour qui on ne voit pas ce qu'on peut faire, on y va. On maintient le parcours avec l'idée, difficilement palpable qu'on va pouvoir faire quelque chose, alors que du côté des ASP/ACI, ils étaient résignés » - Extrait d'atelier avec les directions d'ACI*

### Une formalisation de l'accompagnement post-sortie

Concernant le déploiement de l'accompagnement post-sortie, comme dans les autres territoires d'essaimage, les ACI insistent sur des pratiques qui existaient dans les chantiers avant le déploiement de Convergence. Les limites et les enjeux pour la mise en place concrète de cet accompagnement sont similaires à ceux rencontrés ailleurs. L'effet levier de Convergence est identifié en termes de formalisation de cette étape de l'accompagnement et de temps de valorisation, avec le salarié en insertion, des avancées de son parcours (même en cas de sortie neutre ou négative). Ces effets sont encore des hypothèses pour les chantiers à ce stade du déploiement.

*« L'accompagnement post-sortie, on le faisait. On laisse la porte ouverte, mais il n'y a rien de formalisé pour le moment. C'est en cas de besoin. Avec Convergence, ça sera peut-être plus acté, ça se fera automatiquement, en tous cas c'est présenté comme tel » - Extrait d'entretien avec une direction d'un ACI*

## 5.2. En conclusion, ce que l'on retient

1. **Les effets de Convergence sur l'évolution des pratiques sont globalement consensuels avec ceux observés en territoire dense** : que ce soit en termes d'ingénierie supplémentaire et d'outillage, de développement partenarial, les permanents indiquent une prise en charge facilitée, une palette étoffée, et un soutien permettant de renouveler leurs pratiques d'accompagnement. Aucune spécificité liée à la géographie du territoire ne semble ressortir sur ce point.
2. En matière de dynamique interchantiers, le collectif en Charente semble avoir particulièrement et rapidement pris, en comparaison avec d'autres territoires où un phénomène de concurrence pour les ressources et partenariats peut venir interférer dans la constitution du collectif. Sur ce point, peut être faite l'hypothèse qu'en Charente, l'éloignement des ACI les uns des autres, le fonctionnement très « sectorisés » des ressources et partenaires, allège l'éventuelle concurrence entre structures pour l'accès aux ressources.
3. La dynamique collective prend en Charente une dimension particulière du fait de l'écosystème resserré, aux interlocuteurs multiples. Dans ce contexte spécifique, le collectif de chantier Convergence, portant une vision commune, apparaît comme structurant et facilitant pour la mise en place de partenariats. Convergence devient alors un partenaire « coordinateur – facilitateur », porte d'entrée auprès 1/d'un public vulnérable vers lequel les institutions peinent à aller, 2/une volumétrie intéressante de potentiels salariés pour des acteurs économiques en fortes difficultés de recrutement.
4. En termes d'évolution des pratiques d'accompagnement, plusieurs constats amènent à conclure de l'efficacité de Convergence en territoire moins dense, au regard des évolutions constatées au sein des chantiers. Plusieurs constats doivent être rappelés ici :
  - Le maillage territorial en Charente est sectorisé et permet un travail en proximité, notamment entre référents sociaux de droit commun, conseiller Pole Emploi, et ASP des chantiers. Des instances de coordination entre ces acteurs existent de manière formelle et informelle, et c'est dans ce contexte que s'insère Convergence dans le territoire. **De fait, l'effet levier de Convergence sur l'accompagnement concerté n'apparaît pas aussi clairement que dans les autres territoires d'études**, où les liens entre les référents de droit commun et les ACI semblent plus ténus.
  - **En revanche, les effets sont davantage identifiés lorsqu'est évoqué l'accompagnement qualitatif et de proximité**, qui se traduit par une prise en compte des problématiques de mobilité et du temps alloué pour accompagner vers le droit les salariés (rendez-vous, accès aux services publics...).
  - En termes d'évolution des procédures de recrutement, de mobilisation des outils de « mise en situation » professionnelle, de renforcement qualitatif de l'accompagnement proposé et de déploiement de l'accompagnement post-sortie : **les effets positifs de Convergence sur les pratiques sont confirmés, et rejoignent, sans discordance, les évolutions identifiées dans les territoires denses.**



# Evaluation de l'expérimentation Convergence en Charente

Monsieur A, du parcours carcéral récidiviste et des problèmes d'addiction à l'insertion socio-professionnelle et au mieux-être



## Avant l'entrée au chantier, un parcours carcéral et récidiviste

- Monsieur A est âgé de 29 ans. De nationalité française, il est titulaire d'un CAP de peintre en bâtiment obtenu après une orientation professionnelle en 3<sup>ème</sup>.
- Le parcours de Monsieur A est marqué par trois incarcérations : une première d'une durée d'un mois en 2018, après laquelle il emménage seul dans un appartement. Ses rapports avec le voisinage sont cependant mauvais, et il ne reste dans l'appartement que 8 mois avant d'être de nouveau incarcéré quatre mois entre avril et juillet 2020. Cette incarcération est prolongée par une troisième sentence d'août à octobre de la même année pour violence en incarcération.
- La prison constitue pour lui un « sas » : il apporte une attention à son alimentation, multiplie les activités sportives avec son codétenu. Les deux hommes se motivent dans cette « reprise » en main. Dans cette démarche, il s'inscrit, de sa propre initiative, à une cure de désintoxication pour traiter son alcoolisme.
- Il tire des enseignements de la cure, notamment grâce au collectif et au partage d'expérience. Pour autant, il peine à trouver sa place entre les personnes aux addictions très lourdes auxquelles il ne s'identifie pas et les profils se rapprochant du sien, et faisant part d'un certain ennui. L'enfermement au sein de l'établissement de santé est mal vécu par Monsieur A, qui rechute et consomme des substances psychotropes. Il est renvoyé pour cette raison.
- Le renvoi de la cure de désintoxication se traduit par une récidive de Monsieur A, réincarcéré rapidement après la fin de la cure suite à une quatrième condamnation, d'octobre à février 2021.

« Chacun avait son problème. Quand je me suis retrouvé dans cet univers, je me suis rendu compte que je n'étais pas si fou. C'était à la fois choquant mais aussi rassurant d'entendre tout le monde parler de ses problèmes » - Extrait d'entretien avec Monsieur A

## Une entrée dans Convergence grâce à une expérience initiale dans Premières Heures en Chantier

- A sa sortie de prison, alors hébergé au sein d'un CHRS d'Angoulême Solidarité, une assistante sociale l'oriente vers le dispositif Premières Heures en Chantier, car Monsieur A souhaite travailler pour retrouver un sentiment d'indépendance financière et reprendre le contrôle sur ses addictions. Elle lui explique le dispositif, et les différentes activités possibles au sein de PHC. Monsieur A prend une semaine de réflexion et intègre finalement un chantier d'entretien des espaces verts de novembre 2021 à mars 2022 : travailler en extérieur l'attire beaucoup après ses incarcérations.

- Il travaille quatre heures par semaines, tous les mercredis matin, et très vite, souhaite davantage travailler. En accord avec les encadrants, il augmente ses heures de travail pour aller sur une journée complète, puis 16 heures par semaine. L'envie d'avoir un vrai contrat « comme tous le monde », de trouver un appartement, de soigner ses problèmes de santé et d'être davantage intégré à l'équipe le pousse vers Convergence, qu'il intègre.
- Cette transition de PHC à Convergence est facilitée par l'accompagnement de son assistante sociale et des encadrants sur le chantier, qui ont permis une réelle progressivité dans son parcours. Malgré un travail physique éprouvant, il reprend confiance en lui à la fois par l'apprentissage de nouvelles compétences et par une intégration sociale au sein d'une équipe très soudée. Ce « véritable contrat » est source de fierté et d'épanouissement pour Monsieur A.

« Quand je suis arrivé je ne savais même pas comment fonctionnait une tondeuse, maintenant j'ai appris à faire plein de choses, je m'étonne moi-même. La dernière fois j'ai aidé à démarrer une machine. L'équipe est géniale, il y a une vraie cohésion d'équipe et certains disent même qu'on est la meilleure équipe, on est très contents ! Je reprends confiance en moi dans ce chantier. J'ai la capacité d'être comme tout le monde, avec un vrai contrat et une vraie équipe, c'est vraiment une fierté » - Extrait d'entretien avec Monsieur A

## Des effets importants sur la santé physique et psychique de Monsieur A

- Monsieur A relève des effets importants sur son bien-être psychique. Sujet à la dépression depuis ses 23 ans, il se sent aujourd'hui beaucoup mieux grâce au travail physique, à l'engagement quotidien au sein du chantier, mais aussi au fait d'être entouré.
- Son insertion professionnelle a permis à Monsieur A de se rapprocher de sa mère qui l'a toujours soutenu. Sa reprise en main professionnelle est source d'une grande fierté pour lui.
- Le lien avec son éducatrice et son assistante sociale est très important pour Monsieur A qui « peut tout leur raconter » et qui associe en grande partie la réussite de son parcours au soutien qu'elles lui ont apporté. La mise en réseau des différents professionnels (AS, éducatrice, ETI, référente au CHRS) a permis un suivi constant de Monsieur A, avec des visites régulières sur le chantier pour voir ses progrès et l'accompagner dans son parcours. Cet accompagnement perdure aujourd'hui, ce que Monsieur A apprécie.

« Je viens là pour tout ça. Ça me fait du bien dans tous les domaines, je ne suis pas chez moi à cogiter (...) La haine que j'avais en moi, elle est partie » - Extrait d'entretien avec Monsieur A

# Evaluation de l'expérimentation Convergence en Charente

Madame B, entre resocialisation et accompagnement vers la retraite (ARU)



## Un parcours professionnel marqué par différents projets en auto-entrepreneur

- Madame B, âgée de 59 ans et de nationalité française, détient de multiples expériences professionnelles : passage par une école hôtelière, puis réorientation vers un apprentissage de la couture, avant de s'installer en tant qu'exploitante agricole (élevage de brebis) avec son conjoint, puis de développer sa propre activité d'élevage et de toilettage canin.
- Le parcours professionnel de Madame est rythmé d'une part par des expériences négatives - entre épisodes de maltraitance et de conditions de travail dégradées lui laissant une forte appréhension du travail en équipe - et d'autre part par plusieurs expériences d'entrepreneuriales, plus ou moins fructueuses (dépôt de bilan), ponctuées de phases de dépendance au RSA et de contrats à durée déterminée.
- En parallèle, son parcours personnel et familial se révèle aussi mouvementé : entre installation, parentalité, séparation, perte de la garde de ses enfants, nouvelles rencontres, et déménagements, placements des enfants en famille d'accueil...

## Un CDDI en maraîchage qui lui permet de regagner son indépendance financière et résidentielle

- Passionnée depuis toujours d'horticulture, Madame souhaiterait terminer sa carrière dans ce secteur. Sa conseillère du PLIE est réceptive à ses envies de retourner vers le maraîchage, mais à 59 ans, les candidatures de Madame B ne sont pas retenues dans des contrats classiques. Les deux femmes s'accordent sur une orientation vers un chantier en contrat sénior. Ayant réalisé une formation au CFPPA de l'Oisellerie pendant sa période de chômage, elle postule au chantier ARU qui s'inscrit à ses yeux comme une « suite logique », et y est embauchée en décembre 2020 après un entretien.
- Au sein du chantier, Madame B est souvent placée au maraîchage dans lequel elle a déjà une solide expérience professionnelle. Elle gagne en responsabilité et élargit ses connaissances grâce à des visites chez des producteurs de plantes aromatiques. Très intéressée par ce secteur, elle apprécie les occasions de découvrir de nouvelles pratiques.
- En outre, son contrat de 32 heures permet à Madame B de gagner en indépendance financière et résidentielle (elle était sur ces points dépendante de son ancien compagnon).

« Le fait d'avoir un travail, de se sentir utile, d'avoir un salaire... ça permet de gagner en autonomie. On me respecte, on me fait confiance, ça me fait me sentir bien. Je me déplace seule, je fais mes courses seule maintenant. J'ai vraiment progressé. Ici je me sens dans mon élément, on est traités à égalité, bien respectés, pas exploités. Je suis fière de moi c'est rare » - Extrait d'entretien Madame B

## Une reprise de confiance et une rupture de l'isolement

- Madame B apprécie beaucoup le fait de se sentir utile sur le chantier, de pratiquer une activité qui lui plaît et dans lequel elle détient de réelles compétences. Cette reprise de confiance en elle l'encourage à sortir de sa zone de confort : par exemple, Madame B parvient de mieux en mieux à se déplacer seule dans des lieux inconnus, ce qu'elle ne faisait pas avant.
- Madame B se sent moins isolée qu'avant grâce à son intégration dans l'équipe du chantier : elle relève cet élément comme un progrès important dans son parcours et un levier essentiel pour son bien-être personnel, elle qui avait eu de très mauvaises expériences professionnelles la dissuadant de travailler en collectif.

## Une expérience en chantier qui permet à Madame B de se projeter à nouveau vers des projets futurs

- Madame B espère pouvoir renouveler son contrat à l'ARU en contrat sénior, sur une durée qui permettrait de l'employer jusqu'à sa retraite.
- Elle a cependant beaucoup d'idées pour des projets complémentaires ou annexes, notamment se remettre à son compte pour produire des conserves en collaboration avec l'ARU.
- Elle note toutefois que si ses idées et envies d'auto-entreprises sont encore nombreuses, elles sont plus réfléchies que ses projets précédents, un progrès qu'elle attribue à son expérience au chantier.

« J'ai toujours autant d'ambitions qu'avant, mais mon âge me bloque. J'ai besoin de plus de sécurité, je suis obligée. En même temps, tout ce que j'ai fait ça m'a coûté beaucoup d'argent, je faisais tête baissée. Aujourd'hui je réfléchis autrement, j'ai plus de recul par rapport à avant » - Extrait d'entretien Madame B



## 6. Analyse quantitative : les effets des expérimentations sur l'insertion socioprofessionnelle des salariés des chantiers

### 6.1. Méthodologie et éléments de cadrage

#### 6.1.1. Une analyse comparée de la situation sur la Charente au regard de territoires au même niveau d'essaimage

##### Rappels méthodologiques

Ce volet quantitatif s'inscrit dans la démarche d'évaluation des dispositifs Premières heures en Chantiers et Convergence en territoire moins dense. Son objectif est d'apporter des éléments complémentaires à l'évaluation qualitative, en particulier, de quantifier et d'apporter des éléments de compréhension quant aux spécificités d'un déploiement en territoire moins dense sur :

- Le recrutement des publics à l'entrée des chantiers ;
- Les impacts de PHC et Convergence sur les trajectoires de ces publics.

Il apportera par ailleurs des éléments de repères en termes de coûts des trajectoires, sans produire une analyse détaillée des coûts évités, analyse qui n'est pas des ambitions de cette présente évaluation.

Pour comprendre les spécificités d'un déploiement en territoire moins dense, l'analyse s'appuie sur une comparaison entre les caractéristiques et les trajectoires des salariés entrés en Chantier Convergence en Charente, et celles de salariés entrés sur des chantiers en territoires urbains.

Le déploiement de Convergence en Charente s'est concrétisé dans les chantiers d'insertion à partir de juillet 2021. La date d'observation est au 30 avril 2022, dernière date à laquelle a été rempli un tableau de bord par les ACI Convergence, ayant vocation à recueillir les éléments descriptifs des salariés et de leurs parcours. Les résultats obtenus sur les profils des salariés Lyonnais montrent l'importance de l'antériorité du déploiement pour expliquer les caractéristiques à l'entrée : lors du démarrage du programme, les salariés présents correspondent au "stock" antérieur, et la diversification de leurs caractéristiques est progressive, avec l'arrivée de nouveaux entrants et avec la diversification des structures prescriptrices.

Les trajectoires et la résolution des difficultés dépendent également en grande partie de la durée des parcours.

**La comparaison entre la Charente et des territoires urbains se fera donc à "même niveau de déploiement", avec les métropoles de Nantes, Lille et Strasbourg, qui, comme la Charente, sont entrés dans le dispositif à partir de 2021.** Plus précisément, la mise en œuvre dans les chantiers y a débuté en mars 2021 et la date de dernière observation est au 31/12/2021, soit des durées de mise en œuvre équivalentes à celle de la Charente observée au 30/04/2022.

Les données portent sur les salariés présents dans les chantiers au cours de l'année 2021 (et jusqu'en avril 2022 pour la Charente), soit 156 salariés charentais et 548 salariés des nouveaux territoires de déploiements urbains. 40 % des salariés du département de la Charente présents en 2021/2022 sont entrés en chantier après le 1er juillet 2021 et donc après le déploiement de Convergence sur le territoire.

PHC se déployant sur ces territoires également à partir de 2021, les suites de parcours PHC sont marginales (1 salarié sur la Charente, 6 sur les autres territoires).

##### *Effectifs de salariés concernés par l'analyse*

	Charente	Ensemble territoires Urbains	Métropole européenne de Lille	Nantes métropole	Eurométropole de Strasbourg
Nombre de salariés présents en 2021	156	548	250	98	200
<b>Dont salariés entrés après Convergence</b>	<b>62 (40%)</b>	<b>254 (46%)</b>	<b>140 (56%)</b>	<b>29 (30%)</b>	<b>85(42%)</b>
<b>Dont suite de parcours PHC</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

Source : Tableaux de bord communiqués par les chantiers au 31/12/2021 – traitements vizGet

## 6.1.2. Quelques éléments de cadrage : les spécificités du département de la Charente au regard des territoires urbains

### » La Charente : une population peu diplômée, une pauvreté et un chômage contenus

Comparée à celle des autres zones d'essaimage de Convergence en 2021, **la population de la Charente se caractérise d'abord par la faible formation de sa population** : plus du tiers des personnes non scolarisées, 33,8 % sont diplômées au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou équivalent. Cette proportion est beaucoup plus élevée que celle observée sur l'Eurométropole de Strasbourg (24,4%) ou sur Nantes métropole (20,8 %). Seul le territoire lillois affiche un taux proche (31 %).

Le taux de pauvreté, le poids des prestations sociales dans le revenu et le taux de chômage observés dans le département sont relativement faibles, compris entre les valeurs du territoire nantais et celles des deux autres agglomérations d'études. Surtout, **le taux de chômage de la population charentaise à faible niveau de diplôme est bien en deçà de celui observé sur les autres territoires.**

Enfin, le nombre de personnes de nationalité étrangère est très faible sur le département : 2,5 % des charentais ne sont pas de nationalité française, pour des taux qui atteignent 5,9 % (Nantes métropole), 7,7 % (Métropole européenne de Lille) et 12,7 % sur l'Eurométropole de Strasbourg (ce dernier chiffre s'expliquant en partie par le caractère européen de la ville).

### Indicateurs de pauvreté / emploi et formation sur la Charente, comparaison avec les territoires d'essaimage

	Département de la Charente	Métropole européenne de Lille	Nantes métropole	Eurométropole de Strasbourg
Taux de pauvreté en 2019	14,6 %	19,0 %	12,2 %	19,9 %
Poids des prestations sociales dans le revenu disponible des ménages	6,5 %	8,1 %	5,8 %	7,4 %
<i>Dont part des minima sociaux</i>	3,2 %	3,6 %	2,5 %	3,2 %
Taux de chômage des 15-64 ans	13,6 %	16,2 %	12,7 %	15,2 %
<i>Dont taux de chômage des moins diplômés</i>	25,5 %	32,0 %	30,3 %	29,2 %
Part des personnes non scolarisées ayant au plus le BEPC, brevet des collèges ou équivalent	33,8 %	31,0 %	20,8 %	24,4 %
Part des personnes de nationalité étrangère	2,5 %	7,7 %	5,9 %	12,7 %

Sources : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-Cmsa, Fichier localisé social et fiscal 2019 – INSEE – recensement de la population 2019

Le poids important de l'industrie explique probablement en partie ce faible niveau de chômage parmi la population peu diplômée : les emplois du secteur représentent 17 % de l'ensemble des emplois du département, alors qu'ils ne pèsent qu'à peine 9 % de ceux des métropoles lilloises, nantaises ou strasbourgeoises.

La part des emplois agricoles ou dans le secteur de la construction est également plus élevée en Charente que dans les autres territoires, avec en creux, une faiblesse des emplois du secteur tertiaire (commerces et services, administration publique).

En corolaire de cette structure de la population et des emplois, les emplois précaires sont un peu plus nombreux sur le département que sur les agglomérations de comparaison. Les emplois aidés représentent 1,6 % des emplois salariés, les contrats d'intérim 1,7 %. Ces proportions dépassent à peine 1 % dans les autres territoires.

### **Description des emplois sur la Charente, comparaison avec les territoires d'essaimage**

	Département de la Charente	Métropole européenne de Lille	Nantes métropole	Eurométropole de Strasbourg
Part des emplois dans l'agriculture	6,1 %	0,4 %	0,4 %	0,2 %
Part des emplois dans l'industrie	17,4 %	7,9 %	8,5 %	8,8 %
Part des emplois dans la construction	7,1 %	5,0 %	5,6 %	4,8 %
Part des personnes en contrat à durée déterminée parmi les salariés	10,9 %	10,9 %	10,8 %	11,5 %
Part des personnes en contrat aidé parmi les salariés	1,6 %	1,0 %	0,6 %	0,8 %
Part des personnes en contrat d'intérim parmi les salariés	1,7 %	1,1 %	1,1 %	1,0 %

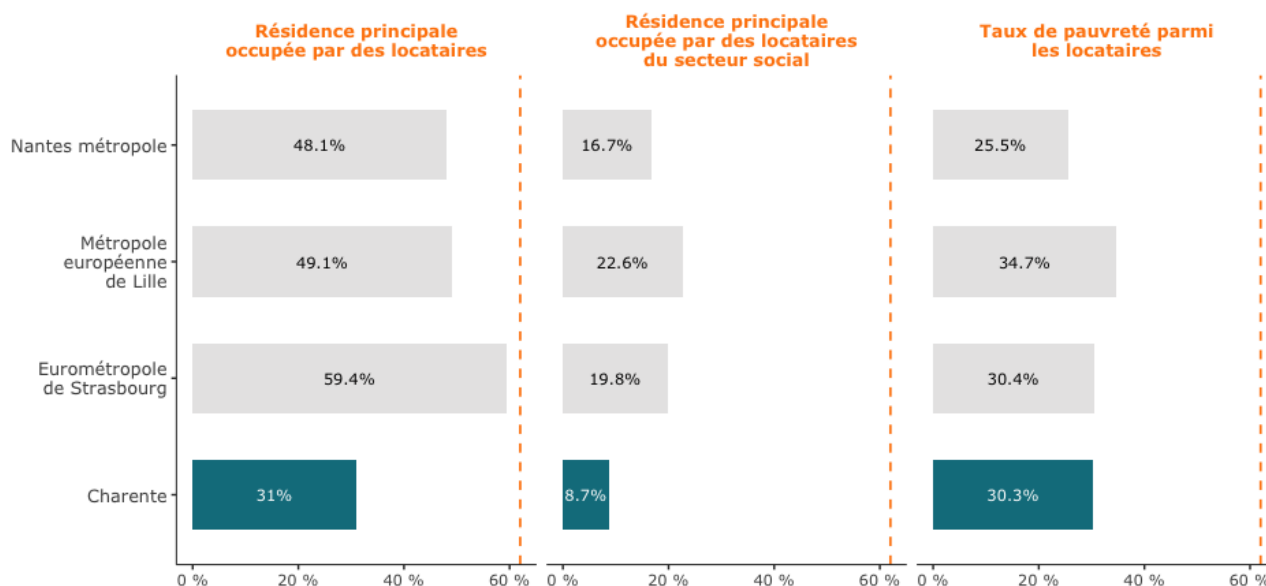
Source : INSEE – recensement de la population 2019

### **» Une faible offre en logements sociaux et une faible couverture par les structures d'hébergement**

**L'offre locative du département est très faible**, les logements occupés par des locataires n'y représentent que 31 % des résidences principales, pour près de 50 % sur les métropoles nantaises et lilloises et 59 % sur celle de Strasbourg. En outre, **le nombre de logements sociaux dans le département est en particulier très limité** : ils ne représentent que 9 % des résidences principales, soit à peine plus du quart des logements locatifs, pour plus du tiers sur les autres départements. Enfin, alors que le taux de pauvreté en Charente était en deçà des taux strasbourgeois et lillois, le taux de pauvreté des locataires se rapprochent de celui observé sur Strasbourg.



## Données sur le parc locatif, comparaison avec les territoires d'essaimage



Source : INSEE – recensement de la population 2019. Exemples de lecture : 48,1 % des résidences principales de la métropole nantaise sont occupées par des locataires (51,9 % l'est donc par des propriétaires ou accédants). 16,7 % des résidences principales de la métropole nantaise sont occupées par des locataires du secteur social. 25,5 % des ménages habitant Nantes métropole et locataires sont en situation de pauvreté monétaire.

Le département de la Charente se caractérise enfin par un taux d'expulsion locative élevé, par une faible couverture par les places d'hébergement et notamment, par le très faible nombre de places d'urgences. Le taux d'équipement en places d'hébergement pour 1000 adultes est ainsi le plus faible des 4 départements analysés (1,2‰ pour des taux allant de 1,5‰ à 3,4‰ sur les autres départements). Par ailleurs, la structure de ces places est sensiblement différente : les places d'urgences représentent 25 %, celles d'insertion 66 %, contre des proportions allant respectivement de 40 % à 59 % et de 36 % à 59 % sur les territoires de comparaison.

### Taux d'expulsions locatives et places d'hébergement sur la Charente, comparaison avec les territoires d'essaimage

	Charente	Nord	Loire Atlantique	Bas-Rhin
Taux d'expulsions locatives en 2019	10,7‰	10,9‰	8,6‰	8,5‰
Taux d'équipement en places d'hébergement (pour 1000 adultes), au 31/12/2020	1,2‰	3,4‰	1,5‰	1,7‰
<b>Répartition des places selon d'hébergement selon leur nature</b>	<b>Charente</b>	<b>Nord</b>	<b>Loire Atlantique</b>	<b>Bas-Rhin</b>
Urgences	25 %	59 %	40 %	47 %
Stabilisation	9 %	5 %	<1 %	14 %
Insertion	66 %	36 %	59 %	39 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Sources : DREES, Finess ; Insee, RP exploitation complémentaire, estimations de population 2021 ; DREETS ; DGCS – Panorama statistique de la cohésion sociale, du travail et de l'emploi - DREES 2021

Remarque : ces données ne sont pas fournies à un niveau plus fin que départemental

## 6.2. Les caractéristiques à l'entrée des salariés Convergence

### 6.2.1. Caractéristiques à l'entrée des salariés présents en 2021/2022 en comparaison avec les territoires d'essaimage 2021

## » L'âge à l'entrée : des situations très diversifiées non caractéristiques du territoire charentais

La moyenne d'âge à l'entrée des salariés des chantiers Convergence charentais est de 39 ans. Les âges représentés sont très diversifiés : 30 % des entrants sont âgés de moins de 30 ans, 24 % le sont d'au moins 50 ans. À noter que la part des moins de 25 ans, de 15 %, est plus élevée que celle qui avait été observée sur Lyon ou Paris (moins de 10%).

En revanche, l'âge à l'entrée des salariés charentais ne diffère pas significativement de celui observé sur les autres territoires.

### Age à l'entrée des chantiers

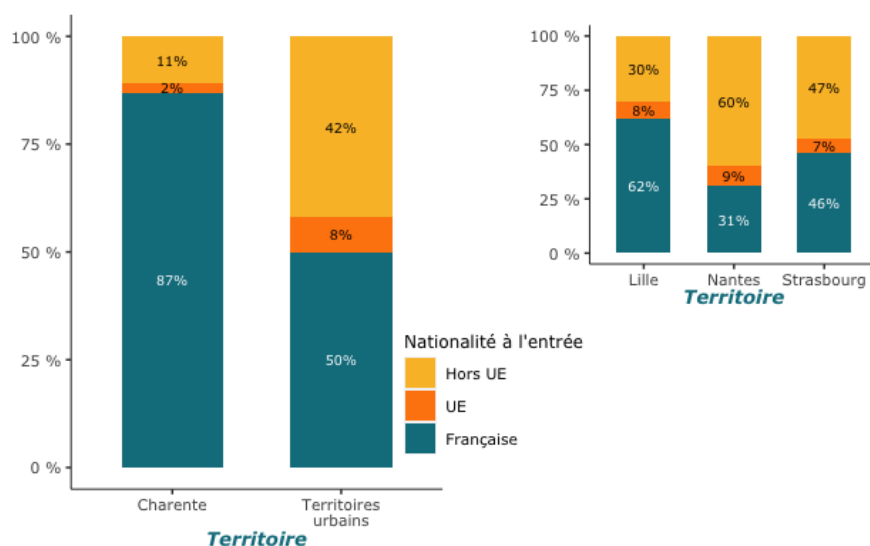
	Charente	Ensemble territoires Urbains	Métropole européenne de Lille	Nantes métropole	Eurométropole de Strasbourg
Moins de 30 ans	30%	29 %	28%	21%	34%
<i>Dont moins de 25 ans</i>	15 %	14 %	17 %	7 %	15 %
30-39 ans	25%	26 %	25%	30%	24%
40-49 ans	21%	22 %	24%	29%	18%
50 ans ou plus	24%	23 %	23%	20%	24%
<i>Dont 55 ans ou plus</i>	12 %	12 %	12 %	10 %	13 %
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
<b>Âge moyen à l'entrée</b>	<b>39</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>38</b>

Source : Tableaux de bord communiqués par les chantiers au 31/12/2021 – traitements vizGet

## » Des personnes majoritairement de nationalité française

La partie de cadrage montrait une très faible proportion de personnes de nationalité étrangère sur le département. En cohérence, **les salariés à l'entrée des chantiers Convergence sont très majoritairement de nationalité française (87%)**, alors qu'ils ne représentent que la moitié des entrants des territoires de comparaison. Les salariés de nationalité étrangère viennent en général d'un pays hors Union Européenne (11%). L'écart est encore plus important avec les chantiers lyonnais et surtout parisiens : rappelons que 41 % des entrants lyonnais étaient de nationalité française, de même que 18 % des salariés parisiens.

## Nationalité à l'entrée des entrants charentais et comparaison avec les autres territoires

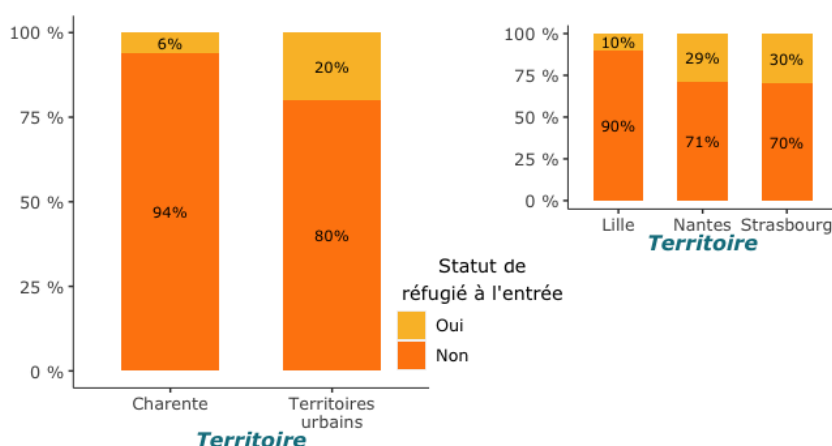


Source : Tableaux de bord communiqués par les chantiers au 31/12/2021 – traitements vizGet. Guide de lecture : la colonne "territoires urbains" correspond à la moyenne des trois territoires de comparaison

Ces 13 % d'entrants de nationalité non française dans les chantiers charentais correspondent à 20 personnes. Cet effectif est trop faible pour tirer des résultats généraux sur les pièces d'identité à l'entrée. 9 d'entre elles sont titulaires d'un titre de séjour, 5 d'une carte d'identité ou d'un passeport et 4 d'une carte de résident. Sur les territoires urbains de comparaison, la détention d'un titre de séjour est également la situation la plus fréquente (elle concerne 64 % des personnes de nationalité étrangère).

La part des personnes titulaires d'un titre de réfugiés ou bénéficiaires de la protection internationale est donc également très faible : elle est de 6 % sur la Charente, pour 20 % en moyenne des territoires de comparaison. Cette moyenne cache de fortes disparités, et la part des réfugiés parmi les salariés charentais est peu différente de celle observée parmi les salariés lillois.

## Statut de réfugié à l'entrée des entrants charentais et comparaison avec les autres territoires



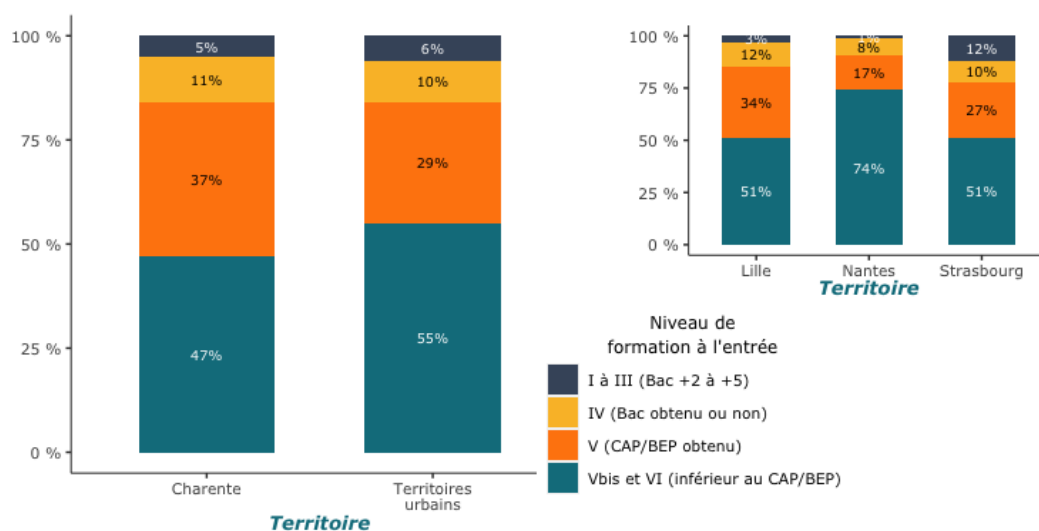
Source : Tableaux de bord communiqués par les chantiers au 31/12/2021 – traitements vizGet

### » Le niveau de formation est faible, sans différence avec les autres territoires

**Bien que la population charentaise soit, dans son ensemble, sensiblement moins diplômée que celle des autres territoires, les entrants charentais sont un peu plus diplômés que ceux des territoires de comparaisons. Ce niveau est faible dans tous les cas : près de la moitié des salariés charentais, 47 % était d'un niveau Vbis ou VI,**

16 % étaient allés au moins jusqu'au niveau du baccalauréat. 55 % des entrants des nouveaux territoires n'avaient pas atteint le niveau CAP, BEP (51 % sur Lille et Strasbourg, 74 % sur Nantes). La part des personnes de niveau Vbis ou VI en Charente est par ailleurs également plus faible que celle relevée sur les entrants 2021-2022 lyonnais (54%), proche des entrants parisiens (48 %).

### Niveau de formation à l'entrée des salariés charentais et comparaison avec les autres territoires

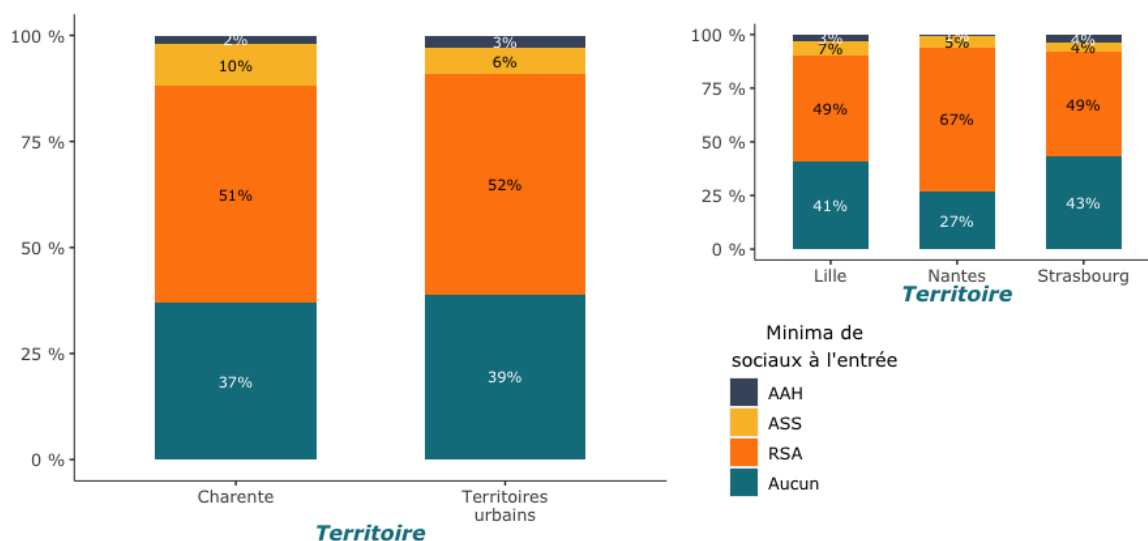


Source : Tableaux de bord communiqués par les chantiers – traitements vizGet

### » Une proportion de bénéficiaires de minima sociaux comparables à celle observée sur les autres territoires

63 % des entrants dans les ACI Convergence étaient bénéficiaires de minima sociaux à l'entrée : 51 % bénéficiaient du RSA, 10 % de l'ASS et 2 % de l'AAH. **Les entrants charentais ne se différencient pas de l'ensemble de ceux des autres territoires quant au bénéfice de minima sociaux.** La part des bénéficiaires de minima sociaux y est un peu plus élevée que sur la métropole lilloise (59%) ou strasbourgeoise (57%), ces différences restent limitées.

## Minima sociaux à l'entrée et comparaison avec les autres territoires



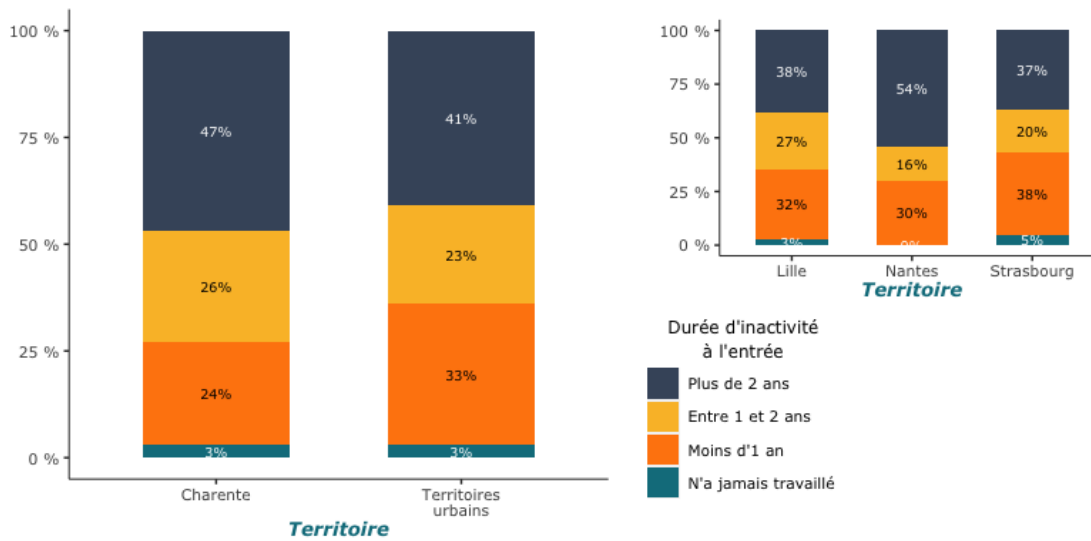
Source : Tableaux de bord communiqués par les chantiers – traitements vizGet

### » Des durées d'inactivité avant l'entrée un peu plus longues pour les salariés charentais que dans les autres territoires

24 % des salariés charentais avaient travaillé dans l'année précédant leur entrée en chantier. **Cette proportion est beaucoup plus faible que celle observée sur les autres territoires (33 % en moyenne des trois territoires).** 47 % n'avaient pas travaillé depuis au moins deux ans, chiffre beaucoup plus élevé que celui observé sur la métropole lilloise (38%) ou strasbourgeoise (37%), mais plus faible que celui relevé sur la métropole nantaise (54%). Les durées d'inactivité à l'entrée des salariés charentais sont plus importantes que celles qui avaient été observées parmi les entrants lyonnais 2021/2022 et comparables à la situation des entrants parisiens sur la même période.



## Durée d'inactivité à l'entrée des salariés charentais et comparaison avec les autres territoires

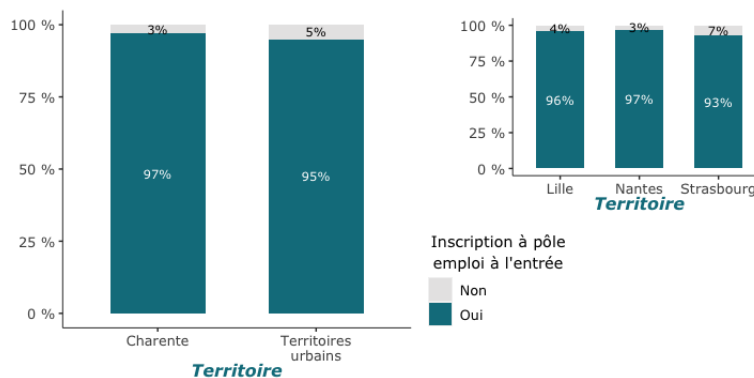


Source : Tableaux de bord communiqués par les chantiers au 31/12/2021 – traitements vizGet

### » Une proportion importante de salariés suivis par pôle emploi

Sur la Charente comme sur l'ensemble des territoires urbains, la quasi-totalité des salariés étaient inscrits à pôle emploi avant leur entrée en chantier. Le taux d'inscription était de 97 % en Charente, 95 % en moyenne des métropoles de comparaison. Il ne diffère pas non plus de celui qui était observé sur Lyon et sur Paris, parmi les entrants 2021-2022 (respectivement 98 % et 96%).

## Inscription à pôle emploi avant l'entrée et comparaison avec les autres territoires



Source : Tableaux de bord communiqués par les chantiers au 31/12/2021 – traitements vizGet

90 % des entrants dans les chantiers Convergence charentais étaient suivis par le service public de l'emploi. Ce suivi est un peu plus fréquent en Charente que sur Nantes métropole (85%) et surtout sur l'Eurométropole de Strasbourg (69%). Il est comparable à celui observé sur la Métropole lilloise (91%).

En Charente comme dans les autres territoires, ce suivi est d'abord assuré par pôle emploi (74%), les autres acteurs n'intervenant que beaucoup plus rarement. Sur le département, en lien probable avec son caractère rural, ce suivi est également assuré pour 1 entrant sur 10 par d'autres acteurs locaux (PLIE, MDE...), potentiellement de proximité.

Le suivi par le SPE avant l'entrée est globalement plus fréquent pour les nouveaux territoires (hors Strasbourg), que pour les entrants 2021-2022 parisiens (72 % étaient suivis).

## Suivi par le SPE avant l'entrée des salariés charentais et comparaison avec les autres territoires

	Charente	Ensemble territoires Urbains	Métropole européenne de Lille	Nantes métropole	Eurométropole de Strasbourg
Pôle Emploi	74%	70 %	75%	77%	58%
Mission Locale	5%	10 %	14%	4%	8%
Cap Emploi	1%	3 %	2%	4%	3%
Autre suivi local	10%	0 %	0%	0%	0%
Pas de suivi	10%	17 %	9%	15%	31%
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Source : Tableaux de bord communiqués par les chantiers – traitements vizGet

### » Une implication notable des services sociaux départementaux dans la prescription.

Alors que sur la métropole lyonnaise, la diversification des prescripteurs avait été progressive avec la consolidation du dispositif, **les prescripteurs à l'entrée en chantiers Convergence de la Charente sont déjà divers.** Le service public de l'emploi est à l'origine des deux tiers des prescriptions, pour près d'1 sur 5 sur les territoires de comparaison (et même 92 % sur Nantes Métropole). Il représentait 60 % des prescriptions 2021/2022 sur le territoire lyonnais.

**Ce relatif faible poids du SPE s'explique par une implication importante des acteurs sociaux : le quart des entrants dans les chantiers Convergence charentais y ont été orientés par ce biais et notamment, 15 % par les services sociaux départementaux.**

#### Prescripteur à l'entrée en ACI selon les territoires

	Charente	Ensemble territoires Urbains	Métropole européenne de Lille	Nantes métropole	Eurométropole de Strasbourg
Pôle Emploi	52%	40 %	59%	36%	20%
Mission Locale	4%	10 %	12%	5%	8%
Autres acteurs du SPE	7%	21 %	13%	51%	15%
<b>Ensemble SPE</b>	<b>63 %</b>	<b>81 %</b>	<b>84 %</b>	<b>92 %</b>	<b>43 %</b>
Acteurs sociaux	25%	13 %	10%	6%	21%
<i>Dont services sociaux du département</i>	15 %	3 %	1 %	0 %	8 %
Candidature spontanée	12%	16 %	6%	2%	36%
<b>Total</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Source : Tableaux de bord communiqués par les chantiers – traitements vizGet

### » Un poids important des personnes en hébergement précaire à l'entrée compte tenu de la faible couverture du département en hébergement d'urgence

D'une manière générale, la situation par rapport au logement à l'entrée des chantiers varie beaucoup d'un territoire à l'autre. **Celle des entrants dans les chantiers charentais se caractérise par à la fois une forte proportion de personnes en logement autonome ainsi qu'en hébergement précaire.**

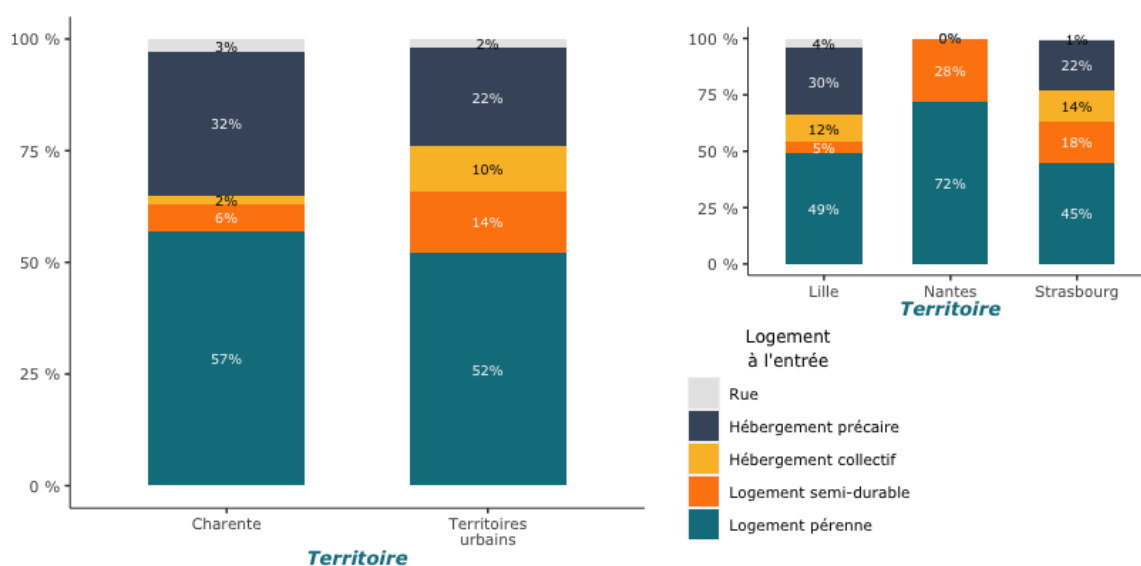
Ainsi, 57 % des salariés charentais étaient en logement autonome à l'entrée, pour 49 % des lillois et 45 % des strasbourgeois ou encore 47 % des entrants lyonnais 2021-2022. Deux territoires présentent des chiffres très différents sur ce point : celui de la métropole de Nantes, avec 72 % d'entrants en logement autonome, et le territoire parisien où les situations de logement autonome ne représentaient que 14 % des entrants 2021/2022.

Les autres situations de logement correspondent principalement à de l'hébergement précaire (32%). C'est le cas également pour Lille (30%) et pour Paris (49%). Sur les autres territoires, le poids de l'hébergement précaire est plus faible, notamment au profit de l'hébergement collectif ou semi-durable.

**Cette forte représentation de l'hébergement précaire en Charente s'explique principalement par une proportion importante de personnes hébergées chez leurs parents ou par des proches : c'est le cas de 31 % des entrants en chantiers.** Les structures d'hébergement d'urgence, peu présentes sur le département, ne sont pas représentées parmi les entrants du département.

**Les personnes à la rue à l'entrée ne représentent que 3 % des situations,** chiffre proche de celui observé sur les autres territoires.

### Situation par rapport au logement à l'entrée et comparaison avec les autres territoires



Source : Tableaux de bord communiqués par les chantiers – traitements vizGet

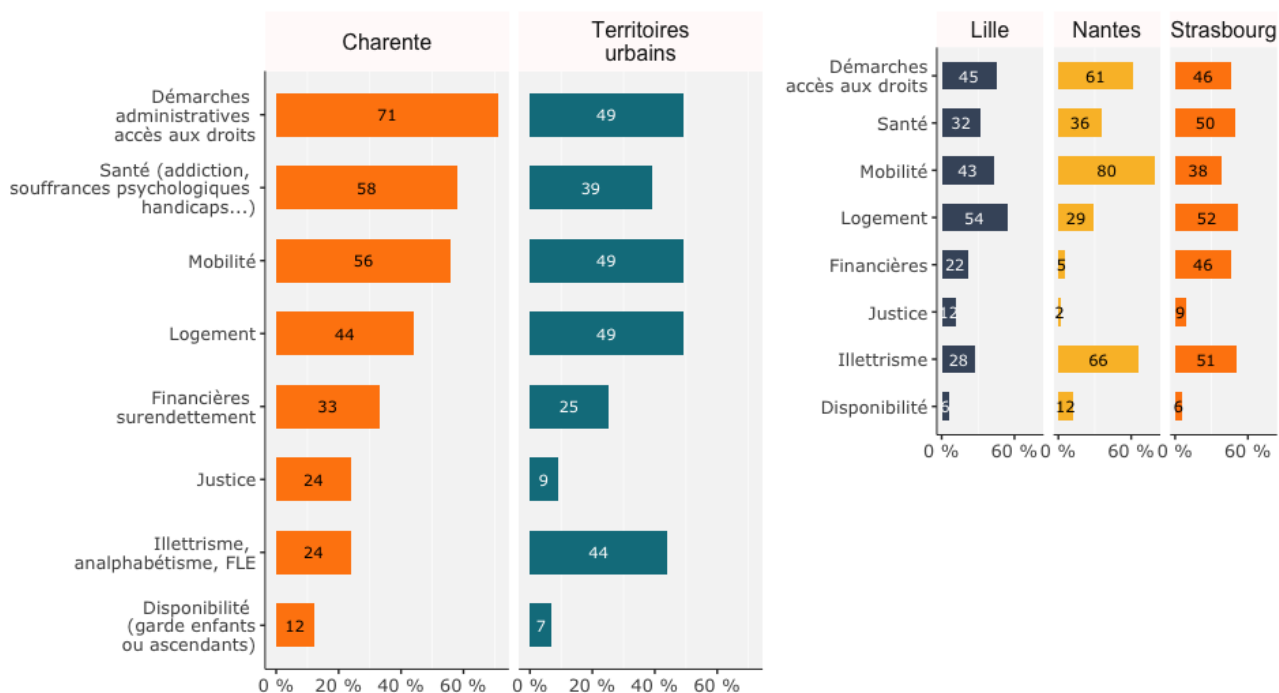
### » Des difficultés plus fréquentes à l'entrée, notamment d'accès aux droits et de santé

**Les salariés charentais sont particulièrement nombreux à rencontrer des difficultés sociales à l'entrée.** En particulier, près des trois quarts, 71 %, rencontrent des difficultés pour les démarches administratives et pour l'accès aux droits, 58 % des difficultés de santé et 56 %, de mobilité. **Ces difficultés concernent une proportion plus faible des salariés des territoires de comparaison.**

Les difficultés financières, de justice ou de disponibilité sont plus rares que celles précédemment citées, mais elles sont également plus répandues parmi les entrants du département que parmi ceux des autres territoires. **Seules deux types de difficultés sont moins prégnantes : celles de logement restent fréquentes, mais sont moins répandues que sur les territoires urbains, en cohérence avec des situations de logement un peu plus souvent pérennes.** Celles d'illettrisme sont rares, en cohérence là aussi avec des entrants très majoritairement de nationalité française.

Ces différences entre la Charente et les autres territoires urbains s'observent également avec le territoire lyonnais. Le territoire parisien est très spécifique, les difficultés à l'entrée y sont très marquées, plus répandues qu'en Charente.

### Difficultés à l'entrée et comparaison avec les autres territoires

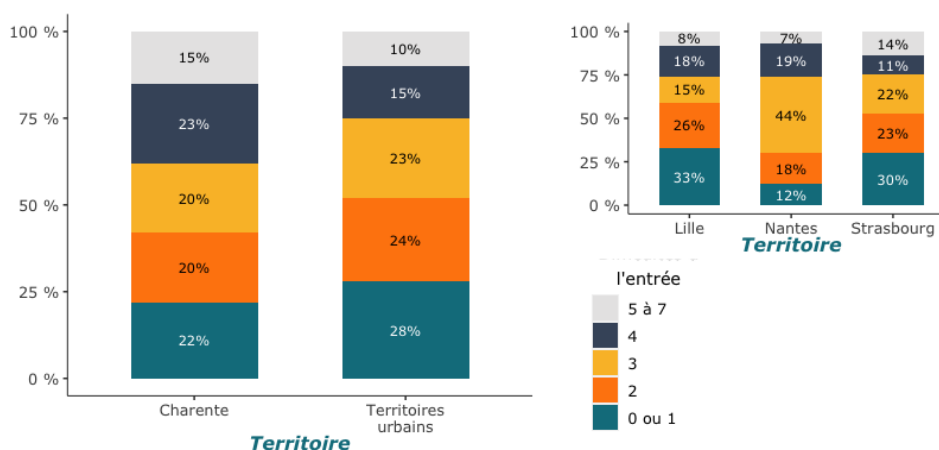


Source : Tableaux de bord communiqués par les chantiers– traitements vizGet

» Une proportion plus importante de salariés cumulant de nombreuses difficultés que dans les autres territoires

38 % des salariés charentais cumulent ainsi au moins 4 difficultés à l’entrée dans les chantiers, soit bien plus que sur chacune des métropoles d’essaimage 2021 (dans lesquels 25% des salariés cumulent 4 difficultés ou plus). 22 % n’ont aucune, ou 1 seule difficulté à l’entrée, chiffre inférieur à celui observé sur Lille ou Strasbourg (respectivement 33 % et 30%), mais bien supérieur à celui relevé sur Nantes (12%).

### Cumul de difficultés à l’entrée et comparaison avec les autres territoires



Source : Tableaux de bord communiqués par les chantiers– traitements vizGet

## 6.2.2. Impact de l’entrée dans Convergence sur les profils à l’entrée

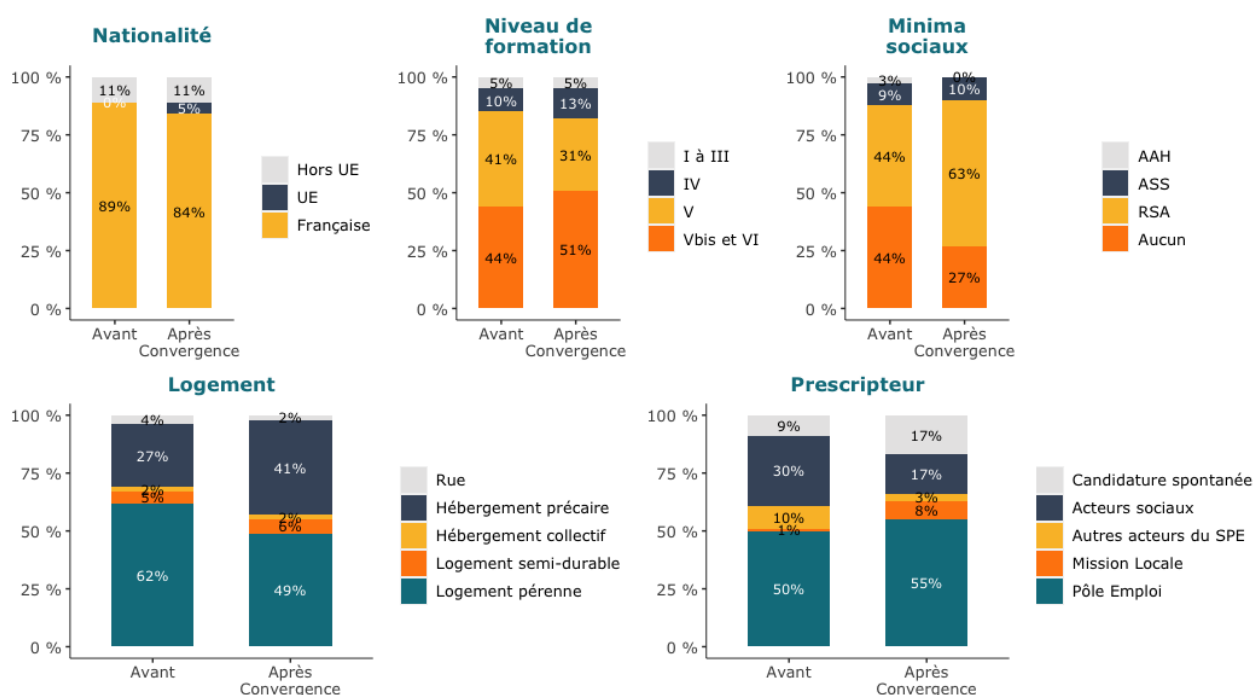
» Une évolution constatée des profils entrant dans les chantiers Convergence, une évolution plus surprenante des prescriptions, avec une baisse des prescriptions émanant des services sociaux

**Le déploiement de Convergence sur le département de la Charente est déjà visible dans le profil des entrants en chantier.** Ceux entrés après la mise en œuvre opérationnelle, en juillet 2021, semblent plus précaires que ceux qui étaient déjà présents dans les chantiers. Ils sont ainsi :

- **Plus souvent de nationalité étrangère d'un pays de l'Union européenne** (5 % contre 0 % avant juillet 2021) ;
- **D'un niveau de formation plus faible** : 51 % des nouveaux entrants n'ont pas atteint le niveau CAP ou BEP, contre 44 % des personnes déjà présentes ;
- **Beaucoup plus nombreux à être bénéficiaires du RSA** (63 % contre 44%) ;
- **Beaucoup plus nombreux à être en hébergement précaire** : c'est le cas de 41 % des salariés entrés à partir de juillet 2021 pour 27 % des personnes qui étaient entrées avant cette date. Cette hausse correspond à des personnes hébergées chez des parents ou un proche.

Les profils des personnes entrées en chantiers après le déploiement de Convergence s'écartent alors de celui de l'ensemble des entrants en chantier sur le département. En particulier, selon les données transmises par la DDETSPP, 57 % des entrants dans les chantiers charentais en 2021 bénéficiaient du RSA. Ce taux atteint 63 % après le déploiement de Convergence dans les ACI concernés. En revanche, les entrants dans les ACI Convergence ne se différencient pas par leur niveau de formation.

### Les caractéristiques à l'entrée ayant évolué depuis la mise en œuvre de Convergence, selon la date d'entrée



Source : Tableaux de bord communiqués par les chantiers – traitements vizGet

**L'évolution de la nature des prescripteurs est plus surprenante. Alors qu'elle se diversifie a priori avec l'entrée dans Convergence, elle tend dans le département à se recentrer sur le SPE.** La forte prescription des services sociaux départementaux soulignés précédemment s'observe surtout avant le déploiement de Convergence et le poids de ces prescripteurs s'est fortement réduit depuis juillet 2021 : ils étaient à l'origine de 30 % des prescriptions avant cette date pour 17 % depuis. La part du SPE est passée de 61 % à 66 %, celles des candidatures spontanées de 9 % à 17 %. **Il convient de faire ici l'hypothèse d'un impact concurrent relatif au déploiement de la plateforme de l'inclusion, les différents Territoires d'Action Sociale rencontrés dans le cadre de l'étude indiquant une latence dans la prise en main de la plateforme, freinant, en parallèle, les prescriptions vers l'IAE.**

Le type de prescripteurs à l'entrée en ACI n'a été communiqué qu'au niveau régional : il montre que la fréquente orientation par des travailleurs sociaux n'est pas spécifique au département ni aux ACI charentaises. Sur l'ensemble de la région aquitaine, 18 % des entrées se font sur orientation des services sociaux départementaux.

## 6.3. Éléments de trajectoires

### 6.3.1. En préambule, une analyse qui porte sur des durées de parcours courtes

L'analyse des trajectoires a pour objectif de mettre en évidence les premiers impacts de Convergence sur la résolution des difficultés rencontrées à l'entrée. Elle ne porte donc que sur les personnes entrées après la mise en œuvre du dispositif, soit après mars 2021 pour les trois territoires de comparaison et juillet 2021 pour la Charente. Le nombre de personnes concernées sur le territoire de Nantes métropole est faible (28). Ces effectifs seront intégrés aux calculs de moyennes sur l'ensemble des territoires urbains, mais sont trop limités pour qu'ils soient présentés séparément.

Les durées de parcours sont encore relativement courtes aux dates d'observation (décembre 2021 pour les territoires de comparaison, avril 2022 pour la Charente, soit des parcours d'au maximum 10 mois). Elles sont d'en moyenne 4,7 mois sur la Charente, et de 4,6 mois sur l'ensemble des territoires urbains.

#### Le champ de l'analyse des trajectoires

	Charente	Ensemble territoires Urbains	Métropole européenne de Lille	Nantes métropole	Eurométropole de Strasbourg
Nombre de salariés entrés depuis la mise en œuvre de Convergence	62	254	112	28	70
Nombre de salariés sortis	12	44	28	1	15
Durée moyenne des parcours à la date d'observation (en mois)	4,7	4,6	4,3	4,6	5,0

Source : Tableaux de bord communiqués par les chantiers – traitements vizGet

Quelques salariés, 12 en Charente, entrés après juillet 2021 sont sortis du chantier avant avril 2022. L'observation est donc selon les situations, en avril 2022, en décembre 2021 ou à la sortie. Elle sera désignée comme "à date d'observation" ou "à date" dans les graphiques.

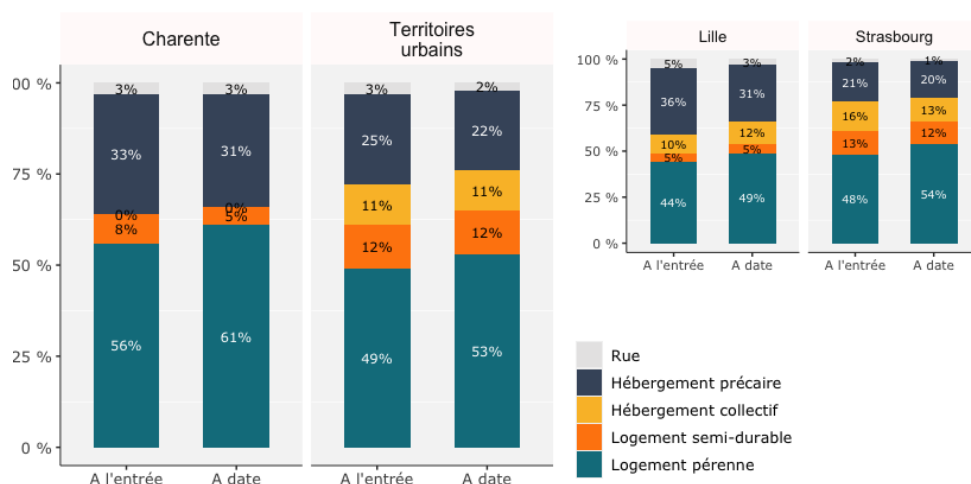
La situation n'a pas toujours été observée en Charente en avril 2022. Les graphiques présentant les résultats en référence à la situation à l'entrée sont construits en ne retenant que les personnes pour lesquelles la situation est observée en avril 2022. Les données à l'entrée présentées dans les graphiques ci-dessous peuvent donc être différentes de celles de la partie précédente.

### 6.3.2. Situation vis-à-vis du logement autonome et pérenne

#### » Une situation par rapport au logement qui s'améliore légèrement

Sur les 4 mois de durée moyenne des parcours observé, la situation par rapport au logement a légèrement évolué. La part des personnes en logement pérenne est passée de 56 % à 61 % alors que celles des personnes en hébergement précaire a légèrement diminué, de 8 % à 5 %. Ces évolutions sont comparables à celles observées sur les territoires urbains.

#### Évolution des situations par rapport au logement des salariés charentais au regard des territoires urbains



Source : Tableaux de bord communiqués par les chantiers – traitements vizGet

Les données portent sur 36 salariés charentais et 240 salariés des territoires urbains. La situation par rapport au logement en avril 2022 n'est pas connue pour 26 salariés charentais.

Il convient de noter que 26 salariés charentais rencontraient des difficultés de logement à l'entrée. L'évolution de ces difficultés n'a été détaillée en avril que pour 9 d'entre eux, effectif insuffisant pour des résultats robustes.

### » Un très faible accès aux dispositifs de droits communs

Le renseignement du statut de demandeurs DALO ou de logement social n'a été effectif que pour 15 salariés en logement non pérenne à l'entrée. Seul 1 est demandeur de logement social, à l'entrée comme en avril 2022. Sur les territoires urbains, la demande d'accès au logement social est fréquente et en forte hausse entre l'entrée et la période d'observation.

La département de la Charente n'offre qu'une faible offre locative sociale et la résolution des difficultés de logements mobilise a priori d'autres outils que ceux mis en œuvre dans les territoires urbains.

### Inscription dans les dispositifs logement de droit commun des salariés hors logement pérenne à l'entrée

	Charente (effectifs)		Ensemble territoires Urbains	
	A l'entrée	A date	A l'entrée	A date
Demandeurs DALO ou DLS	1	1	43 %	53 %
<i>dont demandeurs DALO</i>	0	0	5 %	7 %
<i>dont demandeurs logement social</i>	1	1	40 %	51 %
<b>Total des personnes en logement non pérenne, avec informations renseignées</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Source : Tableaux de bord communiqués par les chantiers – traitements vizGet

La faible activation du secteur de logement social est à mettre en perspective avec l'absence de chargés de partenariat logement sur le territoire, les enjeux « emploi » et « santé » ayant été priorités dans un premier temps par les chantiers partenaires. Pour autant un appui des CP (à titre de leur large spectre d'intervention, comme évoqué précédemment sur le « modèle charentais ») a été indiquée pour 6 salariés charentais.

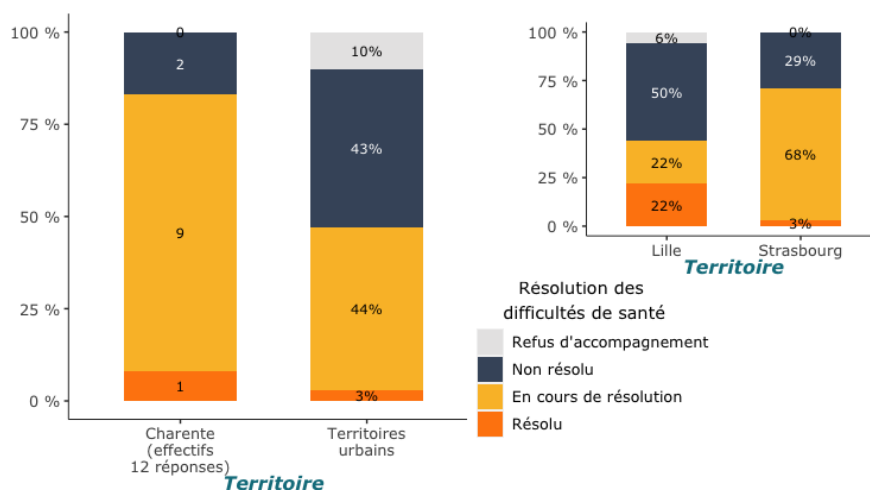
### 6.3.3. Repérage et prise en charge des problématiques de santé

## » Des difficultés en cours de résolution

31 des salariés charentais rencontraient des difficultés de santé à l'entrée. La résolution des difficultés a été renseignée pour 12 d'entre eux en avril 2022. Il s'agit en général de situations en cours de résolution (dans 9 cas sur 12). Les situations prises en charge sont probablement sur pondérées parmi celles observées et ce résultat doit être considéré avec précaution.

Sur les territoires urbains, la situation dépend beaucoup des territoires, Lille affichant un taux de résolution déjà important, à 22 %

### Résolution des difficultés de santé selon le territoire

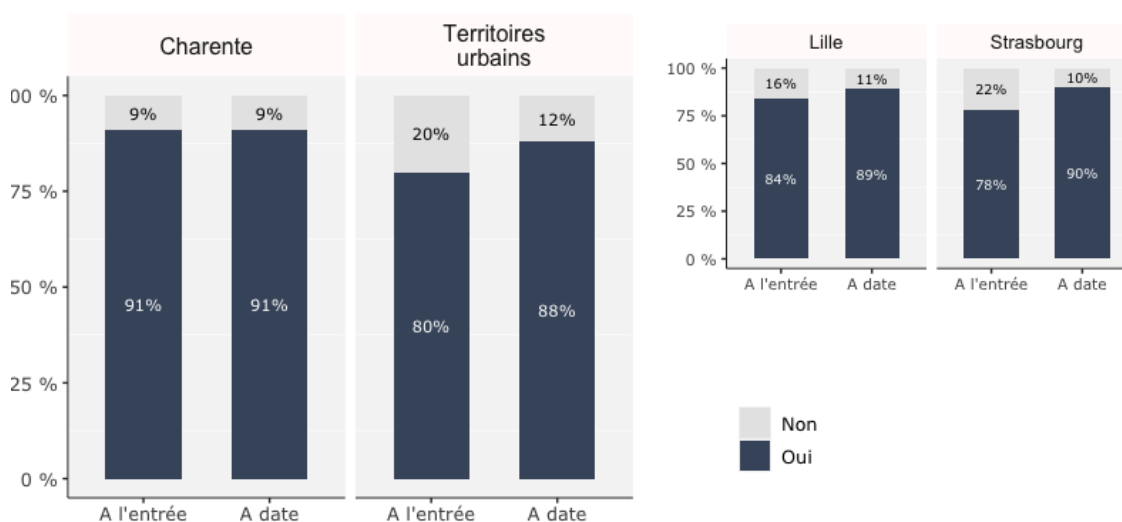


Source : Tableaux de bord communiqués par les chantiers– traitements vizGet

## » Des salariés ayant souvent un médecin traitant dès l'entrée en chantier

En Charente comme dans les territoires urbains, la proportion de salariés ayant un médecin traitant à l'entrée des chantiers est très élevée. Elle atteint même 90 % en Charente, elle de 80 % en moyenne dans les autres territoires. L'accès à un médecin traitant n'a donc que très peu évolué depuis l'entrée à la date d'observation.

### Accès à un médecin traitant selon le territoire



Source : Tableaux de bord communiqués par les chantiers– traitements vizGet

En Charente, l'accès aux médecins traitants à date d'observation a été communiqué pour 45 salariés (17 réponses manquantes).



## » Une très forte mobilisation de l'accompagnement Convergence dans le domaine de la santé

Malgré la durée en moyenne encore limitée des parcours, près la moitié des salariés charentais avaient accédé à un accompagnement Convergence dans ce domaine. Cette proportion atteint même 73 % des salariés qui avaient des difficultés de santé à l'entrée. Les salariés concernés bénéficient en général à la fois de la mobilisation du chargé de partenariat (effectif pour 44 % des salariés en chantier, 69 % de ceux qui avaient une problématique santé à l'entrée) et la mobilisation du réseau de Convergence (respectivement 38 % et 55%). La réalisation d'un bilan de santé est plus rare : elle a concerné 16 % des entrants, sans différence selon qu'il y ait ou non eu repérage de difficultés de santé à l'entrée, l'outil permettant notamment de repérer des problématiques qui n'auraient pas été identifiées auparavant.

L'accompagnement Convergence dans le domaine de la santé est beaucoup plus fréquent en Charente que dans les territoires urbains de comparaisons : en moyenne, seuls 10 % des salariés avaient bénéficié d'un accompagnement dans ce domaine à la date d'observation (15 % parmi les salariés qui avaient une problématique santé à l'entrée). De fait, les taux d'accompagnement observés en Charente sont proches de ceux qui avaient été relevés sur Paris et sur Lyon, mais qui correspondaient à des parcours plus longs.

### Accompagnement Convergence dans le domaine de la santé

Parmi l'ensemble des salariés	Charente	Ensemble territoires Urbains	Métropole européenne de Lille	Eurométropole de Strasbourg
Accompagnement Convergence dans le domaine de la santé	48 %	10 %	8 %	16 %
<i>Dont mobilisation du chargé de partenariat dans le domaine de la santé</i>	44 %	6 %	6 %	8 %
<i>Dont mobilisation du réseau santé Convergence</i>	38 %	4 %	4 %	6 %
<i>Don réalisation d'un bilan de santé</i>	16 %	8 %	4 %	14 %
Parmi les salariés ayant des difficultés de santé à l'entrée	Charente	Ensemble territoires Urbains	Métropole européenne de Lille	Eurométropole de Strasbourg
Accompagnement Convergence dans le domaine de la santé	73 %	15 %	10 %	23 %
<i>Dont mobilisation du chargé de partenariat dans le domaine de la santé</i>	69 %	7 %	8 %	9 %
<i>Dont mobilisation du réseau santé Convergence</i>	55 %	4 %	5 %	3 %
<i>Don réalisation d'un bilan de santé</i>	17 %	13 %	8 %	20 %

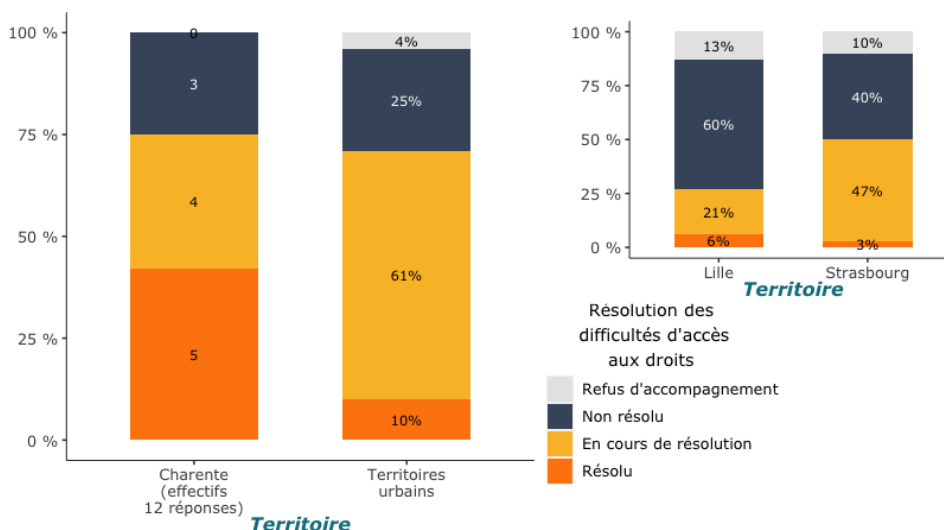
Source : Tableaux de bord communiqués par les chantiers – traitements vizGet

### 6.3.4. Accès au droit et stabilisation de la situation administrative

#### » Une résolution en cours des difficultés d'accès aux droits

31 des 50 salariés charentais pour lesquels la variable était renseignée rencontraient des difficultés d'accès aux droits à l'entrée en chantier. L'éventuelle résolution de ces droits en avril 2022 a été renseignée pour 12 d'entre eux seulement. Elles sont résolues pour 5 salariés, en cours de résolution pour 4. Le taux de résolution de 10 % sur les territoires urbains est moins élevé, mais la faiblesse des effectifs concernés en Charente ne permet pas de conclusion générale.

#### Résolution des difficultés d'accès aux droits selon le territoire



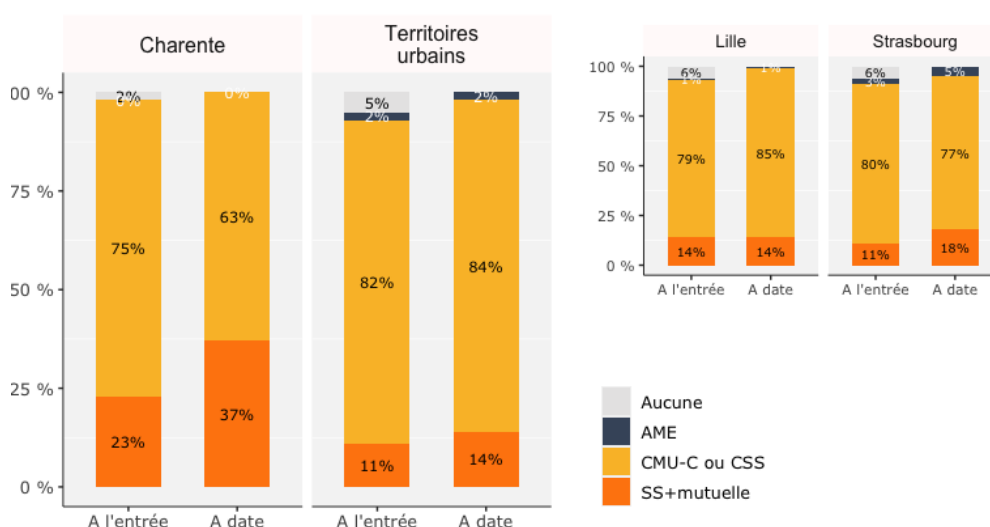
Source : Tableaux de bord communiqués par les chantiers – traitements vizGet

» Une hausse des ouvertures de droits santé, avec une évolution de 23 à 37% de salariés couverts pour la sécurité sociale et une mutuelle

À leur entrée dans le dispositif, les salariés charentais disposaient globalement d'une bonne couverture santé : 23 % bénéficiaient de la sécurité sociale et d'une mutuelle et 75 % de la CSS. Seuls 2 % n'étaient pas couverts. À la date d'observation, la part des salariés couverts par la sécurité sociale et une mutuelle a augmenté à 37 %. 63 % des salariés restants bénéficient de la CSS.

Cette situation est relativement spécifique à la Charente : les salariés des territoires urbains étaient majoritairement couverts par la CMU-C ou la CSS à leur entrée en chantier. 5 % ne bénéficiaient pas de couverture santé. À la date d'observation, tous les salariés ont accédé à une couverture. Il n'y a pas eu de report de la CSS vers la sécurité sociale comme cela a été le cas en Charente.

Évolution de la couverture santé depuis l'entrée selon le territoire



Source : Tableaux de bord communiqués par les chantiers – traitements vizGet

### 6.3.5. Quelques éléments sur les effets de Convergence sur l’insertion dans l’emploi et à la formation

Très peu de personnes entrées en chantier après la mise en œuvre de Convergence en sont sorties à la date d’observation. Elles sont 12 à être concernées en Charente, dont 9 après un parcours d’au moins 4 mois. Ce paragraphe contient des informations sur la mobilisation des chargés de partenariat emploi et du réseau de partenaires ainsi que quelques éléments les situations à la sortie, éléments non généralisables.

#### » Une forte mobilisation de l’accompagnement Convergence dans le domaine de l’emploi

**64 % des salariés charentais entrés en chantier après juillet 2021 avaient déjà bénéficié d’un accompagnement par un chargé de partenariat emploi en avril 2022.** Pour la moitié des personnes accompagnées (31 % de l’ensemble des entrants), le réseau emploi Convergence a également été mobilisé.

Les chantiers de la métropole Lilloise n’ont pas fourni d’information sur l’accompagnement emploi des salariés. La comparaison se fait donc uniquement avec la métropole strasbourgeoise. **Le taux d’accompagnement emploi y est beaucoup plus faible que celui observé sur la Charente** : 27 % des salariés avaient bénéficié d’un accompagnement : 14 % seulement par une mobilisation du chargé de partenariat emploi et 16 % par celle du réseau de partenaires. Le taux d’accompagnement sur Lyon et même sur Paris était également beaucoup plus faible, malgré des durées plus importantes dans les chantiers.

**Cette capacité à mobiliser rapidement les chargés de partenariat et le réseau de partenaire, déjà observée sur la santé, est spécifique au département de la Charente.** Ce constat peut être relié au dynamisme et au maillage partenarial spécifique au territoire (évoqué précédemment) et corrobore l’idée d’un rôle de « coordinateur » et de facilitateur d’accès aux ressources et partenaires en présence sur le territoire charentais.

#### Accompagnement Convergence dans le domaine de l’emploi

Parmi l’ensemble des salariés	Charente	Eurométropole de Strasbourg
Accompagnement Convergence dans le domaine de l’emploi	64 %	27 %
<i>Dont mobilisation du chargé de partenariat dans le domaine de l’emploi</i>	64 %	14 %
<i>Dont mobilisation du réseau emploi Convergence</i>	31 %	16 %

Source : Tableaux de bord communiqués par les chantiers – traitements vizGet

#### » De premières sorties après des parcours courts

**La situation à la sortie des salariés qui ne sont plus en chantier ne reflète pas l’impact de Convergence sur les parcours** : elles font suite à des parcours courts et l’accès à l’emploi est rare. Parmi les 12 salariés charentais concernés, 1 est sortie vers l’emploi durable (CDD de plus de 6 mois), 1 vers un CDD de moins de 6 mois. Les autres sorties sont en dehors de l’emploi, en congé maladie, ou, le plus souvent, au chômage (6 salariés).

Les résultats sont comparables parmi les territoires urbains. Quelques salariés sont sortis en formation, ou vers une autre structure d’insertion, ce qui n’est pas le cas des salariés charentais. Sur ce dernier point, la dispersion géographique et les problématiques exacerbées en termes de mobilité, aiguillent la lecture qui peut être faite de l’absence de passerelles entre ACI à date.

#### Situation à la sortie des salariés sortis

Parmi l’ensemble des salariés	Charente (effectifs)	Territoires urbains
<b>Sorties durables</b>	<b>1</b>	<b>10 %</b>
<i>Durable - CDI</i>	0	3 %
<i>Durable - CDD de plus de 6 mois</i>	1	7 %

Transition - CDD de moins de 6 mois	1	2 %
<b>Sorties positives</b>	<b>0</b>	<b>17 %</b>
<i>Positive - Formation</i>	0	5 %
<i>Positive - Structure d'insertion</i>	0	5 %
<i>Positive - Autres sorties reconnues comme positives</i>	0	7 %
<b>Sorties neutres</b>	<b>2</b>	<b>4 %</b>
<i>Neutre - Congé longue maladie</i>	2	2 %
<i>Neutre - décision administrative, justice</i>	0	2 %
<b>Autres sorties</b>	<b>8</b>	<b>67 %</b>
<i>Autre - autres inactifs</i>	0	10 %
<i>Autre - Rupture de contrat</i>	2	20 %
<i>Autre - Chômage</i>	6	37 %
<b>Total</b>	<b>12</b>	

Source : Tableaux de bord communiqués par les chantiers – traitements vizGet

## 6.4. En conclusion, ce que l'on retient

1. L'analyse des profils à l'entrée comme des trajectoires montrent des spécificités de Convergence en Charente au regard des territoires urbains. Les salariés charentais sont à l'entrée :
  - Très majoritairement de nationalité française, en cohérence avec les caractéristiques de la population du département. Les difficultés d'alphabétisation ne sont pas une problématique dans les chantiers du département alors qu'elles le sont dans les chantiers urbains ;
  - Avec un niveau de formation un peu plus élevé que dans les autres chantiers ;
  - Un peu plus souvent en logement pérenne à l'entrée, mais également fréquemment hébergés par des parents ou des proches ;
2. **Les données montrent par ailleurs une mobilisation rapide Convergence, dès ses premiers mois de déploiement.** En particulier, les profils à l'entrée des personnes intégrées dans les chantiers depuis juillet 2021 sont différents de ceux déjà présents : moins diplômés, moins souvent en logement pérenne, plus souvent bénéficiaires de minima sociaux, plus souvent de nationalité étrangère... **cette évolution importante et rapide des profils semblent montrer que le déploiement de Convergence répond bien à l'existence d'un public précaire qui n'entrait pas dans les chantiers avant le dispositif, y compris dans le territoire moins dense de la Charente.**
3. L'orientation est comme dans les territoires urbains majoritairement le fait du SPE. Cependant, un nombre important de prescriptions sur le territoire proviennent des services sociaux départementaux, ce qui s'observe d'une manière générale à l'entrée des chantiers de la région, mais pas dans les territoires urbains de déploiement de Convergence. Doit être constatée la tendance à la baisse des prescriptions réalisées par les services sociaux depuis le déploiement de Convergence (ils étaient à l'origine de 30 % des prescriptions avant juillet 2021, pour 17 % depuis) En revanche, l'analyse qualitative avait sur ce point mis en exergue l'impact pressenti du déploiement de la plateforme de l'inclusion sur les capacités de prescription et d'orientation des services sociaux, vers les ACI, et donc Convergence.
4. L'analyse des parcours depuis la mise en œuvre de Convergence est limitée par le faible recul (la durée moyenne des parcours entre l'entrée et la date d'observation, pour les salariés entrés en parcours depuis juillet 2021 est de 4 mois). **Les résultats montrent principalement une mobilisation importante et rapide des chargés de partenariat santé et emploi, beaucoup plus**

**massive que celle observée sur les territoires urbains**, y compris sur ceux expérimentant Convergence depuis une durée plus longue comme Lyon et Paris. Ces premiers constats confirment la pertinence et l'adéquation de l'offre de Convergence sur le territoire moins dense.



# Evaluation de l'expérimentation Convergence en Charente

Madame E, d'un parcours précaire à une orientation vers le métier d'encadrante (CIDIL)



## 20 ans de parcours professionnel marqués par les contrats précaires

- Madame E est âgée de 56 ans et originaire de région parisienne où elle passe 3 fois son baccalauréat avant de l'obtenir et de faire un BTS de communication et publicité via le CNED. Elle travaille pendant ses études en faisant des sondages pour l'IFOP/BVA. Elle quitte son emploi peu après, frustrée de ne pas voir aboutir ses candidatures à des postes de communication.
- Après ces premières années de travail, Madame E quitte Paris et s'installe à La Rochelle. Elle réalise des sondages, fait de la saisie de données, de la passation de questionnaires ainsi que du porte à porte pour du recensement pendant 8 ans, enchaînant les petits contrats. En 2003, elle s'installe en Charente. Elle connaît bien la région et souhaite se rapprocher de sa mère, souffrante, à Bordeaux. Là-bas, elle enchaîne les saisons de maraîchage, faute de trouver un autre emploi en local. Madame fait face à de grosses difficultés de mobilité.
- Près de vingt ans plus tard, Madame E est toujours en Charente, et travaille toujours dans le maraîchage de façon intermittente. Mais en 2020, sur fond de crise sanitaire, un conflit avec son employeur marque la fin de son contrat. Madame se retrouve dans une situation de précarité et dépend des ARE. Le nombre d'heure de travail effectué, insuffisant, ne sécurise pas ses droits. Cet événement est une prise de conscience pour Madame E, qui décide de se reconvertir dans un autre secteur.

« Le problème des Assedic, ça m'a fait réfléchir, il fallait rebondir sur du maraîchage mais les embauches étaient déjà faites, c'était l'occasion finalement : j'ai dit stop, il fallait que je retourne à l'école faire une formation » - Extrait d'entretien Madame E

## Une reprise de formation lui permettant une entrée rapide en ACI

- En 2020, Madame E fait un CAPA maraîchage à l'Oisellerie. La formation se termine en mai 2021, et Madame E décide de postuler volontairement dans un chantier d'insertion. En effet, elle souhaite avoir un contrat de 28 heures par semaine pour avoir du temps libre pour mettre en place son activité de culture de plantes aromatiques et médicinales (PAM).
- Elle postule dans plusieurs chantiers, et est intégrée au chantier CIDIL. Au début freinée par la distance qui la sépare du chantier (45 min de route, alors qu'elle souffre d'anxiété en voiture), elle indique s'être fait violence pour honorer son contrat pendant les 8 mois et être « sortie de sa zone de confort » concernant ses difficultés de mobilité.

« J'ai mon permis depuis très longtemps mais j'ai peur au volant, c'est une vraie phobie qui me fait même des crampes tellement je suis tendue en conduisant. Mais je me suis dit que ça allait me sortir de ma zone de confort, pendant 8 mois ça a été compliqué mais finalement ça a aidé à me pousser. Et puis en fait je n'avais pas vraiment le choix » Extrait d'entretien Madame E

## Une valorisation importante du travail de Madame E au sein du chantier...

- Forte de sa formation, et n'oubliant pas son projet professionnel, Madame E propose à son encadrante du CIDIL de développer les PAM sur la plantation. L'encadrante approuve et soutient le projet. Elles montent ensemble la nouvelle activité au sein du CIDIL.
- Ce projet permet à Madame E de prendre une place plus importante au sein du chantier : grâce à son expérience, elle se positionne naturellement comme « formatrice » auprès des autres salariés en insertion. Les gestes techniques et les différentes vertus médicinales des plantes n'ont pas de secret pour elle.
- Madame E est ravie de ce projet qu'elle avait d'abord envisagé réaliser pour elle, mais pour lequel elle faisait face à de grandes difficultés (charge de travail et éloignement des terrains de production).

## ... facteur de reprise de confiance en elle et d'évolution de son parcours

- Madame E se sent valorisée et épanouie dans ses nouvelles responsabilités au sein du chantier. Son projet professionnel évolue : elle souhaite à présent devenir elle-même encadrante d'ACI et cheffe de culture, un poste qui lui permettrait d'allier la culture de PAM qu'elle aime et maîtrise, avec un rôle plus administratif qui la soulagerait de l'effort physique important - intrinsèque au travail de la terre. Elle est soutenue dans cette évolution par les permanents du chantier.
- Les encouragements et soutiens dans ses projets rencontrés par Madame E au sein de son chantier comptent beaucoup pour elle qui affirme avoir été « rabaissée toute sa vie avant d'arriver au chantier ». Le travail au CIDIL et les rencontres humaines qu'elle y a faites lui ont permis de prendre confiance, d'assumer plus de responsabilités et de gagner en autonomie.
- Madame E va entrer en stage pour apprendre le métier d'encadrante dans un autre chantier de maraîchage, au sein de l'ARU. Elle envisage dans le même temps un déménagement pour se rapprocher des chantiers.

« On m'a rabaissée toute ma vie, je n'avais plus confiance en moi. Au CIDIL, je ne m'en suis même pas rendue compte, mais je me mettais à faire des propositions, à m'affirmer, à prendre confiance en moi, naturellement en fait. On m'a soutenue même dans mes projets un peu fous, c'est incroyable » - Extrait d'entretien Madame E

# Evaluation de l'expérimentation Convergence en Charente

Monsieur S, d'un parcours de rue à un accès au droit commun et une projection dans un projet professionnel (ARU)



## Un parcours professionnel en dents de scie puis le décrochage et la marginalisation

- Monsieur S est âgé de 36 ans. Son parcours professionnel est marqué de contrats divers dans plusieurs branches d'activité. Titulaire d'un baccalauréat professionnel en électrotechnique, il fait ensuite de la manutention en intérim, devient étancheur de toit, en intérim puis à son compte, avant de devenir garagiste à son compte pendant près de 2 ans, de début 2017 à mi-2018.
- Au moment de la crise sanitaire, Monsieur S rencontre d'importantes problématiques familiales et de santé mentales. Suite à une séparation avec sa conjointe, il souffre d'isolement et d'une dépression majeure. Son logement est déclaré insalubre en 2019 et Monsieur S contracte une dette de loyer et un surendettement. Il décroche, « se marginalise » en entamant un parcours de rue en novembre 2021, toujours d'actualité.

## La combinaison gagnante entre accompagnement social et de PHC, pour remettre le pied à l'étrier

- Grâce à une personne rencontrée chez OMEGA lors de maraudes, il appelle le 115 où il ne reçoit pas l'aide espérée. Il a accès à des accueils de jour où il peut se laver et se reposer, mais refuse d'être hébergé dans des foyers collectifs après s'être fait voler ses affaires lors de sa seule tentative. A ce jour, Monsieur S dort toujours dans sa voiture et ne fait appel que ponctuellement au 115, qui ne peut lui offrir de solution plus pérenne.
- Avec l'accompagnement de l'association OMEGA, Monsieur S commence à regagner de l'énergie et de la motivation pour son parcours d'insertion. Il travaille avec l'association sur ses démarches administratives, refait son CV et passe son permis de conduire. L'association le met en lien avec une assistante sociale qui travaille avec lui sur son dossier de surendettement. Remobilisé, Monsieur S gagne en autonomie et traite seul certaines démarches administratives, comme ses demandes auprès de la CAF.
- Il rejoint Premières Heures en Chantier qui lui permet de « remettre un pied à l'étrier » et de continuer à avancer progressivement pendant 6 mois. Rencontrant des difficultés à retourner travailler, liées à une peur du rejet par les autres membres de l'équipe, et à la fatigue découlant de sa vie à la rue, il arrive cependant à s'intégrer dans un groupe et en retire une expérience très positive.
- L'accompagnement au sein de PHC lui permet de régler des problématiques administratives variées et d'augmenter ses revenus, en lien étroit avec son assistante sociale. Il parvient notamment à rouvrir ses droits santé, et obtient une nouvelle Carte Vitale, qu'il n'avait pas eu en sa possession depuis plus de trois ans.

## Une « étape à gravir » : la transition délicate de PHC à Convergence

- La transition de PHC à Convergence est délicate pour Monsieur S, qui affirme qu'il a été difficile pour lui de « sortir du nid ». L'éloignement d'avec l'éducatrice, le changement de rythme de travail (se trouvant à présent sur un contrat de 28 heures par semaine), et la durée limitée de Convergence (il anticipe un parcours de 2 ans maximum), représentent des sources d'angoisse pour Monsieur S. Cependant, il évoque Convergence comme « une étape à gravir prouvant qu'il a avancé, ce dont il est fier ». En CDDI de 4 mois au sein du chantier, il appréhende pourtant le risque d'être renvoyé en cas d'incident.
- Au sein du chantier, Monsieur S demande à être placé à l'atelier couture qui est en intérieur. Son parcours de rue « l'expose suffisamment au froid » et il souhaite travailler en atelier fermé avec un minimum de confort.
- Il apprécie l'accompagnement à la prise de poste, l'aide des encadrants à son intégration au sein de l'équipe ainsi que la continuité et progressivité des tâches.

## Une stabilisation de la situation résidentielle et une préparation de la sortie du chantier

- La situation résidentielle de Monsieur S s'est stabilisée avec son passage au sein de Convergence. Depuis fin avril 2022, Monsieur S est en colocation avec une amie. Un dossier de demande de logement a également été monté grâce à l'accompagnement qu'il a reçu au sein du chantier.
- D'un point de vue professionnel, si Monsieur S est très positif sur son expérience à l'atelier de couture, l'expérience en chantier lui a permis d'affiner son projet. A la sortie du chantier, il souhaite intégrer le secteur de la sécurité, avec éventuellement un deuxième emploi en complément le soir et les weekends pour continuer à s'occuper et à lutter contre son isolement.
- Monsieur S est confiant dans la mobilisation de son réseau personnel sur ce projet professionnel et sur sa réalisation. Accompagné par son AS et par le CIP du chantier, il a également prévu un « plan B » qui serait de passer la certification CACES pour saisir des opportunités d'emploi en logistique ou en BTP auprès de la mairie.

« Même les gens de ma famille ne m'auraient pas autant aidé. Aujourd'hui, j'ai un toit sur ma tête, une rentrée d'argent, je sais dans quelle direction j'avance. Sans Convergence, je serais toujours à la rue, ça m'a aidé à sortir de cette galère » - Extrait d'entretien Monsieur S

## 7. Approche du coût des trajectoires emploi et logement

### Précautions méthodologiques

Cette dernière section apporte des points de repère sur les coûts évités par les trajectoires des salariés en Charente. Il s'agit de points de repère et non d'une mesure précise, car :

- Les trajectoires des salariés en Charente sont comparées à la situation qui aurait été la leur hors chantier en présumant que cette situation n'aurait pas évolué en l'absence d'entrée en ACI. Il s'agit ici d'une forte approximation ;
- Le référentiel des coûts utilise celui mobilisé pour l'étude approfondie des coûts évités produite sur Paris. Certains coûts peuvent ne pas être adaptés à la Charente.
- La trajectoire observée est en moyenne de 4 mois, elle ne tient pas compte des rares et spécifiques sorties des chantiers.
- Les coûts ont été ramenés à ceux de fonctionnement des chantiers. Il s'agit donc du coût de fonctionnement mensuel des chantiers, net des coûts moyens évités et non des coûts évités par une trajectoire complète dans les chantiers Convergence.

À titre de comparaison, le même calcul est effectué sur les territoires urbains : ceux présentés sont la moyenne obtenue sur les métropoles nantaise, lilloise et strasbourgeoise.

**Les coûts pris en compte sont uniquement les coûts mesurables et monétarisables** : les caractéristiques des salariés permettant de les imputer sont connues, les montants peuvent au moins être estimés. L'impact de l'accès aux droits et notamment aux soins de santé n'est pas chiffré, ni les impacts plus globaux de Convergence en termes de renforcement des capacités, d'estime de soi, de scolarisation des enfants....

### 7.1. Les coûts liés au logement

#### 7.1.1. Le référentiel de coût utilisé

Il s'agit donc de celui mobilisé sur Paris. Les coûts des différents types d'hébergement ne peuvent être chiffrés avec précision : leur disparité, l'absence de sources fiables ne permet pas d'affecter à chaque type d'hébergement un montant précis. Pour autant, le tableau suivant présente les montants retenus dans une hypothèse centrale ainsi que les fourchettes basses et hautes les encadrant. Le montant des aides au logement présenté ci-dessous est celui utilisé pour la Charente, il est un peu plus élevé sur les territoires urbains du fait des différences de barème. Dernière précaution méthodologique concernant la lecture du tableau suivant : le calcul des coûts évités sur Paris tenait compte de la taille des ménages pour définir le coût du logement. Le coût retenu ici est le coût pour 1 personne.



### Les coûts associés au logement et à l'hébergement

Poste	Montant estimé	Scénario bas	Scénario haut	Aides au logement	Participation financière
Rue, habitat de fortune ...	12 €	6€	18€	0	0
CHRS	47 €	35€	55€	0	-220€
Hôtel	21€	18€	22€	0	0
Hébergement d'urgence	33 €	25€	41€	0	-200€
Pension de famille	18 €	16€	20€	100€	0
Résidence sociale et foyer	11€	6€	16€	100€	0
Locataire privé	0 €	0€	0€	140€	0
Locataire social	8€	4€	12€	130€	0
Logement de transition	10€	8€	14€	130€	0
Hébergement par un tiers	0 €	0€	0€	0	0
Etablissement pénitentiaire	105 €	-	-	0	0
Appartement thérapeutique et structure médicalisée	110€	-	-	0	0

#### 7.1.2. Les montants obtenus

##### » Ecarts de trajectoires entre salariés Convergence en Charente, et situation « hors chantier »

La section précédente avait montré la faible évolution des situations de logement sur la période d'observation des parcours des salariés charentais. Le tableau suivant décline les coûts liés au logement d'un salarié Convergence (colonnes de gauche) et les compare aux coûts liés au logement d'un salarié en dehors des chantiers Convergence.

#### Les coûts logement d'un salarié charentais sur 1 mois de parcours

	Salariés Convergence			hors chantier (situation stable)			"Coûts évités"
	Nombre de jours moyen par personne	Coût mensuel moyen*	Total sur 1 mois	Nombre de jours moyen par personne	Coût mensuel moyen*	Total sur 1 mois	
Rue, habitat de fortune ...	0,8	365 €	10 €	0,8	365 €	10 €	
CHRS	0,0	1 200 €	0 €	0,0	1 200 €	0 €	
Hôtel	0,0	640 €	0 €	0,0	640 €	0 €	
Hébergement d'urgence	0,0	800 €	0 €	0,0	800 €	0 €	
Pension de famille	0,0	650 €	0 €	0,0	650 €	0 €	
Résidence sociale et foyer	1,7	430 €	25 €	1,7	430 €	25 €	
Locataire privé	12,5	140 €	60 €	12,5	140 €	60 €	
Locataire social	5,0	370 €	60 €	4,2	370 €	50 €	10 €
Logements de transition	0,4	430 €	5 €	0,8	430 €	10 €	-5 €
Hébergement par un tiers	9,6	0 €	0 €	10,0	0 €	0 €	
Etablissement pénitentiaire	0,0	3 190 €	0 €	0,0	3 190 €	0 €	
<b>Total</b>	<b>30 jours</b>		<b>160 €</b>	<b>30 jours</b>		<b>155 €</b>	<b>5 €</b>

	Salariés Convergence			hors chantier (situation stable)			"Coûts évités"
	Nombre de jours moyen par personne	Coût mensuel moyen*	Total sur 1 mois	Nombre de jours moyen par personne	Coût mensuel moyen*	Total sur 1 mois	
0 €			130 €				5 €
0 €			270 €				5 €
<b>Montant retenu</b>				<b>5 €</b>			

Guide de lecture : les résultats présentés sont la moyenne pour une personne. Par exemple, un salarié Convergence sur un parcours en chantier de 1 mois, passe en moyenne 9,6 jours hébergé par un tiers.

\*coût incluant les aides au logement et la participation financière des usagers

Plusieurs constats sont à mettre en exergue ici :

- Les écarts entre d'un côté la trajectoire des salariés Convergence et de l'autre, celles de non entrants (ne connaissant pas d'évolution), sont alors très faibles.
- Sur un mois, le nombre de jours moyens hébergés par 1 tiers et celui en logement de transition diminuent avec l'entrée en chantier Convergence. A l'opposé, le nombre de jours moyens en logement social augmente.
- L'hébergement par 1 tiers n'ayant pas de coût social, cette évolution conduit à une hausse des coûts. Toutefois, cette hausse sur 1 mois est très faible, de 5 € dans toutes les hypothèses.

### » Ecart de trajectoires entre salarié Convergence en territoire urbain et situation « hors chantier »

#### Les coûts logement d'un salarié des territoires urbains sur 1 mois de parcours

	Salariés Convergence			hors chantier (situation stable)			"Coûts évités"
	Nombre de jours moyen par personne	Coût mensuel moyen*	Total sur 1 mois	Nombre de jours moyen par personne	Coût mensuel moyen*	Total sur 1 mois	
Rue, habitat de fortune ...	0,8	365 €	10 €	1,0	365 €	15 €	-5 €
CHRS	1,2	1 200 €	50 €	1,0	1 200 €	40 €	10 €
Hôtel	0,4	640 €	5 €	0,4	640 €	5 €	0 €
Hébergement d'urgence	0,1	800 €	5 €	0,1	800 €	5 €	0 €
Pension de famille	0,3	650 €	5 €	0,3	650 €	5 €	0 €
Résidence sociale et foyer	2,9	430 €	45 €	3,1	430 €	45 €	0 €
Locataire privé	10,1	140 €	65 €	9,0	140 €	55 €	10 €
Locataire social	5,0	370 €	70 €	5,4	370 €	80 €	-10 €
Logements de transition	2,7	430 €	45 €	2,8	430 €	45 €	0 €
Hébergement par un tiers	5,9	0 €	0 €	6,2	0 €	0 €	0 €
Etablissement pénitentiaire	0,5	3 190 €	55 €	0,6	3 190 €	65 €	-10 €
<b>Total</b>	<b>30 jours</b>		<b>355 €</b>	<b>30 jours</b>		<b>360 €</b>	<b>-5 €</b>
0 €			290 €				-5 €
0 €			410 €				-5 €

	Salariés Convergence			hors chantier (situation stable)			"Coûts évités"
	Nombre de jours moyen par personne	Coût mensuel moyen*	Total sur 1 mois	Nombre de jours moyen par personne	Coût mensuel moyen*	Total sur 1 mois	
<b>Montant retenu</b>							<b>-5 €</b>

Guide de lecture : les résultats présentés sont la moyenne pour une personne. Par exemple, un salarié Convergence sur un parcours en chantier de 1 mois, passe en moyenne 9,6 jours hébergé par un tiers.

\* coût incluant les aides au logement et la participation financière des usagers

Comme le montre le tableau ci-dessus, les variations sur les territoires urbains sont également faibles sur la durée observée. Elles correspondent à une baisse de personnes incarcérées, de locataires sociaux et de personnes à la rue, une hausse du nombre de locataires privées et de personnes en CHRS.

**Ainsi, concernant les coûts évités liés à l'évolution de la situation résidentielle en territoires urbains, les écarts entre les trajectoires correspondent finalement à un coût évité mensuel de 5 €, indépendant des hypothèses, là où elles correspondaient à un surcoût de 5 € en Charente.**

## 7.2. Les coûts liés à l'emploi

### 7.2.1. Le référentiel de coût utilisé

Le référentiel de coût mobilisé est également issu de l'analyse des coûts évités produite sur les chantiers parisiens. Le montant du RSA et celui de la prime d'activité dépendent de la composition familiale, et de la perception d'aide aux logements. Ils ont été calculés précisément sur Paris, les montants appliqués ici correspondent aux moyennes parisiennes. Le coût de l'accompagnement des RSA était spécialement faible sur Paris, celui utilisé ici correspond à la moyenne nationale (1200 € par an par bénéficiaire du RSA).

#### Les coûts associés à l'emploi

Poste	Montant retenu par mois
Prime d'activité	330€
Cotisations sociales	-315€
ARE	800€
AAH	de 515 € à 919,86€ selon le parcours
ASS	516,30 €
RSA	700€
Prime de Noël	19 €
Accompagnement des bénéficiaires du RSA	100€
Accompagnement des demandeurs d'emploi	100€
TVA	-11,8% du montant des revenus

### 7.2.2. Les montants obtenus

» **Écarts de trajectoires entre salariés Convergence en Charente, et situation « hors chantier »**

Un mois de salariat en chantier représente une recette publique de 150 €. Les charges sociales sont principalement la prime d'activité, compensée par les cotisations sociales perçues et la TVA correspondant à la consommation

permise par les revenus des salariés. Un mois « hors chantier », en présumant que les situations à l'entrée ne varient pas, correspond à un coût social de 600 €, s'expliquant principalement par le versement du RSA.

### **Les coûts emplois d'un salarié charentais sur 1mois de parcours**

	Salariés Convergence		hors chantier (situation stable)		"Coûts évités"
	Nombre de jours moyen par personne	Montants	Nombre de mois moyen par personne	Montants	
Prime d'activité	30	330 €	0	0 €	330€
Cotisations sociales	30	-315 €	0	0 €	-315 €
ARE	0	0 €	3,4	90 €	90€
AAH	0	0 €	0	0 €	0 €
ASS	0	0 €	2,9	50 €	-50 €
RSA	0	0 €	18,9	440 €	-440€
Prime de Noël	0	0 €	21,8	20 €	20 €
Accompagnement des bénéficiaires du RSA	0	0 €	18,9	65 €	-65€
Accompagnement des demandeurs d'emploi	0	0 €	6,8	20 €	-20 €
TVA	30	-170€	30	-80€	-90 €
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>-150 €</b>	<b>30</b>	<b>600 €</b>	<b>-750 €</b>
<b>Montant retenu</b>					<b>-750 €</b>

Le tableau ci-dessus compare les écarts de trajectoires, et de coûts associés pour les salariés en chantier Convergence à une situation « hors chantier », et parvient au résultat suivant : **un mois de chantier, par rapport à une situation inchangée à l'entrée, « hors chantier », permet d'éviter 750 euros de coûts publics.**

### **» Ecarts de trajectoires entre salarié Convergence en territoire urbain et situation « hors chantier »**

### **Les coûts emplois d'un salarié des territoires urbains sur 1mois de parcours**

	Salariés Convergence		hors chantier (situation stable)		"Coûts évités"
	Nombre de jours moyen par personne	Montants	Nombre de mois moyen par personne	Montants	
Prime d'activité	30	330 €	0	0 €	330€
Cotisations sociales	30	-315 €	0	0 €	-315 €
ARE	0	0 €	4,0	110 €	-110€
AAH	1,1	30 €	1,1	30 €	0 €
ASS	0	0 €	1,8	30 €	-30 €
RSA	0	0 €	16,2	380 €	-380€
Prime de Noël	0	0 €	19,0	10 €	10 €
Accompagnement des bénéficiaires du RSA	0	0 €	16,2	55 €	-55€
Accompagnement des demandeurs d'emploi	0	0 €	9,8	30 €	-30 €

TVA	30	-170€	30	-80€	-90 €
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>-120 €</b>	<b>30</b>	<b>565 €</b>	<b>-685 €</b>
<b>Montant retenu</b>					<b>-685€</b>

Les recettes publiques liées à 1 mois de chantier des salariés Convergence en territoire urbain sont légèrement plus faibles qu'en Charente, du fait du versement de l'AAH. Sur les durées de parcours prises en compte, l'AAH est versée à taux plein (elle n'est réduite qu'à partir de 6 mois d'emploi salarié) et elle correspond en moyenne à une différence de 30 € sur les trajectoires. En territoire urbain, les trajectoires hors chantiers ont un coût plus faible que celles des non-entrants charentais, qui s'expliquent principalement par un nombre moins important de bénéficiaires de minima sociaux à l'entrée des chantiers urbains.

**Les coûts évités pour un mois de chantier des territoires urbains sur le poste emploi sont donc finalement un peu plus faibles que ceux des chantiers charentais, à -685 €. Autrement dit, les coûts publics évités concernant l'emploi sont légèrement plus élevés en Charente qu'en territoire urbain.**

### 7.3. Les coûts moyens évités mesurables par 1 mois d'accompagnement en chantier

Ce paragraphe met en perspective le coût des trajectoires logements et emplois en chantiers au regard de celui hors chantiers, avec le coût de l'accompagnement dans les chantiers : il se rapproche des coûts évités globaux d'un mois en chantier, dans les limites précisées ci-dessus :

- Le chiffrage est approché sur la base de celui réalisé à Paris, ;
- Contrairement au chiffrage réalisé sur Paris, il est ici présumé que les personnes hors chantiers ne connaissent pas d'évolution de situations
- Il s'agit de la moyenne ramenée à 1 mois d'accompagnement, de durées de parcours hétérogènes mais encore courtes, sans prise en compte des sorties encore rares : il s'agit donc plus d'un coût du chantier net des économies permises par les modifications de situations, que de réels coûts évités ;

#### 7.3.1. Le coût de l'accompagnement en Charente

Le coût de l'accompagnement en chantier hors Convergence sur les chantiers parisiens a été estimé à 14 400 €. Celui de l'accompagnement renforcé par Convergence à 1900 €. Le coût de Convergence en chantier sur les 3 territoires d'essai est en moyenne de 1900 € et rejoint donc celui observé sur Paris.

En Charente, le coût est plus élevé, il est proche de 2600 €. Ce surcoût s'explique :

- Par la relative faiblesse du nombre de salariés et donc avec un poids plus important des ressources mutualisées par salarié : il est de 1400 € en moyenne par salariés sur la base des documents comptables communiqués par Convergence France ;
- Par un montant plus élevé octroyé pour l'accompagnement renforcé aux petits chantiers Convergence accorde au chantier 1000 € par salarié au titre de l'accompagnement renforcé. Ce versement peut être effectué sur un montant forfaitaire de 10 000 € pour les chantiers comptant moins de 10 salariés et de 20 000 € pour les chantiers comptant entre 10 et 20 salariés. Ce forfait permet de tenir compte des coûts potentiellement plus importants rencontrés par les petits chantiers pour la mise en œuvre de l'accompagnement renforcé. La Charente est particulièrement concernée et le montant de l'accompagnement renforcé est budgétisé à 1200 € en moyenne.

#### 7.3.2. Les montants obtenus

Sur la période réduite d'observation, sans évolution des comportements et sans prendre en compte la sortie, un mois de chantier Convergence a un coût supplémentaire de 655 € par rapport à la situation de personnes non entrantes qui n'auraient pas connu d'évolution. Le coût de l'accompagnement en ACI (1200 € par mois) et celui de Convergence (200 €) par mois est en partie compensé par des économies de 750 € réalisées sur le volet emploi.

Malgré le coût un peu plus élevé de Convergence en Charente, ce surcoût est plus faible que celui mesuré dans les ACI des territoires urbains. La différence s'explique principalement par le plus faible nombre de bénéficiaires de minima sociaux à l'entrée des chantiers urbains.

**Les coûts évités totaux mesurables : différences entre la trajectoire estimée des salariés en ACI et celle des personnes non entrantes (stabilité des situations) pour 1 mois en chantier**

Poste	Chantiers Convergence Charente	Chantier Convergence des nouveaux territoires urbains
<b>Pendant les parcours en chantier</b>		
Durée des parcours	1 mois	1 mois
Coûts évités sur le logement	+ 5 €	-5 €
Coûts évités sur l'emploi	- 750€	-685 €
Coût mensuel de l'accompagnement en chantier "droit commun"	1 280 €	1 800 €
Coût annuel de l'accompagnement Convergence	200 €	160 €
<b>Total pour 1 mois de parcours en Chantier</b>	<b>+ 735 €</b>	<b>+750 €</b>

### 7.3.3. Exemple d'un chiffrage de trajectoire : Monsieur M.

» **Un coût évité de 30 euros par mois sur le logement de Monsieur M.**

**Situation avant d'entrée dans l'ACI Convergence :** Monsieur M. est entré dans un ACI Convergence de Charente en Octobre 2021 : il était en logement de transition à l'entrée dans l'ACI.

**Le parcours de Monsieur M en ACI Convergence :** En avril 2022, soit 5 mois après son entrée dans le chantier, il avait accédé au logement social. Il lui est affecté une durée de 2,5 mois en logement de transition et de 2,5 mois en logement social. Le coût de sa trajectoire logement ramené à un mois est de 400 euros  $(430 \times 2,5 + 370 \times 2,5) / 5 = 400$ .

**Le parcours présumé de Monsieur M s'il n'était pas entré en ACI Convergence :** Monsieur M est présumé resté dans la même situation de logement s'il n'était pas entré en ACI : le coût mensuel de sa trajectoire hors ACI aurait alors été de 430 € par mois.

Le coût mensuel évité est donc de 30 € sur le poste logement  $(430 - 400 = 30)$  par Convergence.

» **960 euros de coûts publics évités liés (recettes de TVA et cotisations) à l'entrée dans l'ACI Convergence**

**Situation avant d'entrée dans l'ACI Convergence :** Monsieur M. était au chômage à l'entrée dans le chantier, en inactivité depuis moins d'1 an. Il était par ailleurs accompagné par pôle emploi. Il est présumé bénéficiaire de l'ARE pour un montant mensuel de 800 € et d'un accompagnement par Pôle emploi pour un coût public de 100 € par mois. Les recettes de TVA liées à sa consommation s'élève à 95 € par mois.

**Le parcours de Monsieur M en ACI Convergence :** Les cotisations versées pour Monsieur M par mois pendant le parcours en chantier s'élèvent à 310 €. Les recettes de TVA liées à sa consommation sont de 170 €. Il bénéficie de 330 € de prime d'activité. Sa trajectoire emploi dans Convergence correspond à une recette publique de  $315 + 170 - 330 = 155$ €.

**Le parcours présumé de Monsieur M s'il n'était pas entré en ACI Convergence :** En l'absence d'entrée dans Convergence, sa situation est présumée stable, soit un coût public de  $800 + 100 - 95 = 805$  €.

Le coût public évité pour 1 mois de trajectoire emploi de Monsieur M en chantier Convergence est donc de 960 € par mois (805+155=960) .

» **La trajectoire de Monsieur M : un coût mensuel de 490 euros pour tenant compte des coûts évités observables sur le logement et l'emploi.**

Le coût mensuel de l'accompagnement en Chantier s'élève à 1280 € (aide au poste) auquel s'ajoutent 200€ (accompagnement Convergence), soit 1480 € au total.

Le coût d'1 mois de trajectoire en chantier de Monsieur M tenant compte des coûts évités observables sur les postes logement et emploi est donc de :  $1480-960-30=490$  €. Ce coût est inférieur à la moyenne observée, monsieur M. ayant connu une amélioration de sa situation de logement. Surtout, il serait resté bénéficiaire de l'ARE s'il n'était pas entré en chantier, pour un montant relativement élevé.

## 7.4. En conclusion, ce que l'on retient

L'exercice est ici limité par la faible durée d'observations : les trajectoires sont en moyenne de 4 mois, les coûts chiffrés ne prennent pas en compte les sorties. Quelques éléments spécifiques à la Charente sont à souligner

1. **Les trajectoires logements ne donnent quasiment pas lieu à des économies sur la faible durée observée** : les situations ont très peu évolué étant donnée la faible durée des parcours. Sur la Charente, peut-être du fait de la faiblesse de l'offre locative sociale ou bien de réseaux de proximité plus importants, la part des personnes hébergées par des proches est très importante. Or cet hébergement n'a pas de coûts sociaux directs : une amélioration de la situation qui passe d'abord par l'accès à un logement autonome se traduit par un coût à court terme (coût de l'hébergement, versement d'aides au logement), avec des bénéfices potentiels de moyens termes non visibles et non chiffrables à ce stade. Sur la période d'observation, les trajectoires en chantiers en Charente sur le poste logement correspondent ainsi à un léger surcoût ;
2. **Les trajectoires emplois donnent lieu à des bénéfices sociaux déjà importants, permis par le versement des cotisations, une hausse des recettes de TVA et une baisse des aides sociales et allocations versées à l'entrée. Ce bénéfice est plus important en Charente, car la situation des salariés à l'entrée était un peu plus dégradée**, avec notamment un nombre de bénéficiaires du RSA plus important et donc des économies sur le versement du RSA plus élevées qu'en territoire urbain. Il compense le coût un peu plus élevé de Convergence en territoire moins dense. Ce nombre plus élevé de BRSA à l'entrée peut s'expliquer par le poids encore important des services sociaux départementaux dans la prescription, sans que ce soit directement dû au caractère moins dense du territoire.