



# Rapport d'évaluation



Evaluation du  
Programme Premières Heures en Chantier

**VERSION FINALE**

*Rédacteurs : Elise Picon, Nicolas Farvaque,  
Victor Lextrait, Jeanne Pelletier, Karine Philit*

**2022**  
Juillet

**Itinere Conseil**

SARL SCOP à capital variable

Siret n°532 521 242 00034

7, rue Jean-Marie Chavant

69 007 Lyon

04 37 24 24 10

[www.itinere-conseil.com](http://www.itinere-conseil.com)

# SOMMAIRE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. SYNTHÈSE</b> .....   | <b>5</b>  |
| <b>2. LA COMMANDE</b> .....  | <b>19</b> |
| LE CONTEXTE .....  | 19        |
| LES OBJECTIFS ET AXES DE QUESTIONNEMENT DE L'ÉVALUATION BASÉE SUR LA THÉORIE.....  | 21        |
| LA MÉTHODE, LES INVESTIGATIONS RÉALISÉES ET LEURS LIMITES .....  | 23        |
| LE STATUT DU DOCUMENT .....  | 24        |
| <b>3. PANORAMA GÉNÉRAL DE PHC ET DES CHANTIERS INVESTIGUÉS : DES PRINCIPES FORTS S'INSCRIVANT DANS DES CONTEXTES TRÈS VARIÉS</b> .....   | <b>25</b> |
| LA FINALITÉ DE PREMIÈRES HEURES EN CHANTIER : FAIRE CHANGER LES STRUCTURES, LES PROFESSIONNELS ET LES ÉCOSYSTÈMES AU BÉNÉFICE DES GRANDS EXCLUS .....  | 25        |
| <i>Des principes d'intervention marquant une rupture avec l'approche par palier et visant à renouer avec un travail social axé sur l'autonomie et le pouvoir d'agir des personnes</i> .....      | 25        |
| <i>PHC, une innovation sociale complémentaire et adaptative ciblant à la fois l'individu, l'organisation (ACI) et le territoire</i> .....  | 28        |
| UNE ANALYSE COMPARATIVE DES CHANTIERS PHC AYANT FAIT L'OBJET D'INVESTIGATIONS POUR L'ÉVALUATION.....   | 31        |
| <i>PHC permet de structurer un cadre d'action à destination d'un public déjà connu pour lequel le cadre habituel de l'IAE doit être adapté</i> .....   | 40        |
| <i>PHC se base sur un cadre d'action qui a été reconsidéré en pratique, dans les territoires</i> .....   | 41        |
| <b>4. CHOIX DE L'ACTIVITÉ SUPPORT ET INTÉGRATION D'UN NOUVEAU MÉTIER : DEUX DIMENSIONS DE PHC QUI IMPACTENT L'ORGANISATION</b> .....   | <b>43</b> |
| DEUX FINALITÉS DISTINCTES POUR L'ORGANISATION DE L'ACTIVITÉ SUPPORT : PROTÉGER LES SALAIRES PHC OU FAVORISER LES INTERACTIONS.....   | 43        |
| <i>L'organisation spatiale de l'activité support : espace dédié ou espace commun ?</i> .....   | 44        |
| <i>Un travail indispensable d'information des équipes en place pour faire comprendre et accepter le programme</i> .....  | 45        |
| <i>Une activité support plus ou moins intégrée à l'activité du chantier</i> .....  | 47        |
| <i>Le choix de l'activité de production : l'importance du sens</i> .....   | 49        |
| <i>Un équilibre à trouver dans la mise en œuvre de l'activité, entre accompagnement individuel et animation / gestion du collectif</i> .....   | 51        |
| UN ACCOMPAGNEMENT DE PROXIMITÉ, INDIVIDUALISÉ BASÉ SUR L'ÉCOUTE ET LE SOUTIEN.....   | 53        |
| <i>L'éducateur socio-professionnel, la fonction centrale de PHC</i> .....  | 55        |
| <i>Des profils d'éducateurs socio-professionnels variés assurant des missions de socialisation et d'autonomisation des publics pour relancer leur insertion sociale et professionnelle</i> ..... | 55        |
| <i>Les modalités de construction et d'animation du partenariat avec des orienteurs très divers qui adhèrent fortement aux principes de PHC</i> .....   | 56        |
| <i>Des modalités d'orientation très diverses selon la compréhension du public à orienter</i> .....   | 58        |
| <i>Une continuité globalement effective de l'accompagnement bien que différente de la continuité imaginée initialement</i> .....   | 61        |
| <i>La progressivité du parcours et l'évolution des exigences</i> .....   | 63        |
| <b>5. UNE ÉVOLUTION FAVORABLE DE LA SITUATION DES SALAIRES</b> .....   | <b>68</b> |
| À L'ENTRÉE DANS LE DISPOSITIF, PRINCIPALEMENT DES HOMMES DE NATIONALITÉ FRANÇAISE AVEC DES PARCOURS DE RUE FRÉQUENTS.....  | 68        |

|  |            |
|--|------------|
| UN ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DEJA ENGAGE A L'ENTREE DANS LE DISPOSITIF MAIS DES FREINS PERIPHERIQUES ENCORE IMPORTANTS .....   | 71         |
| CERTAINES PERSONNES NE SONT PAS ORIENTEES VERS PHC, POUR PLUSIEURS RAISONS : .....   | 73         |
| CARACTERISTIQUES DES PARCOURS EN TERMES DE DUREE, MONTEE EN CHARGE ET MOTIFS DE SORTIE .....   | 75         |
| <i>Des entrées principalement fin 2021, avec une montée en charge progressive plus ou moins individualisée selon les chantiers</i> .....   | 75         |
| <i>Des sorties en emploi fréquentes et des sorties anticipées, malgré une faible projection dans le futur par les salariés</i> .....   | 77         |
| <i>A la sortie, les besoins repérés à l'entrée ont majoritairement été pris en charge, mais des refus d'être accompagnés persistent pour certains</i> .....  | 78         |
| <i>Des parcours incomplets en nombre non négligeable, pour cause d'abandons ou de ruptures</i> .....   | 79         |
| <i>Des effets positifs sur la remobilisation des personnes en termes de confiance en soi, gain en autonomie, reprise de liens sociaux</i> .....  | 80         |
| <i>Une situation à la sortie qui s'améliore en matière de logement, malgré une difficulté pour certains à se stabiliser</i> .....  | 82         |
| <i>Une situation en demi-teinte pour l'accès à la santé et l'accès aux droits</i> .....  | 84         |
| <i>Les changements repérés en matière d'insertion professionnelle</i> : .....  | 87         |
| <b>6. UN PROGRAMME QUI TROUVE SA PLACE DANS LES TERRITOIRES TOUT EN CONSERVANT SON ADN92</b>   |            |
| UNE STRATEGIE D'ESSAIMAGE VISANT L'APPROPRIATION COLLECTIVE DE LA « VALEUR » DE PHC.....   | 92         |
| <i>Une stratégie de diffusion de l'innovation fortement accompagnée par l'association Convergence France ..</i>  | 92         |
| <i>Un déploiement rapide du dispositif dans les territoires</i> .....  | 94         |
| <i>Les outils de l'essaimage : des outils ciblant avant tout la direction des chantiers et les éducateurs socioprofessionnels</i> .....  | 96         |
| PHC : UN DISPOSITIF QUI S'INSCRIT DANS LES STRATEGIES DES TERRITOIRES .....  | 98         |
| <i>La synergie des programmes Convergence et PHC facilite les échanges de pratiques et diversifie les possibilités de réponses pertinentes aux besoins des salariés</i> .....                        | 98         |
| <i>Des acteurs institutionnels qui adhèrent à PHC</i> .....  | 101        |
| <i>Des financements qui permettent effectivement d'amorcer PHC mais une pérennisation qui préoccupe ....</i>   | 103        |
| <i>Une contribution à l'évolution des politiques d'hébergement et d'insertion professionnelle difficile à jauger compte tenu de la faible antériorité et du faible nombre de bénéficiaires</i> ..... | 104        |
| <b>7. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS .....</b>   | <b>108</b> |
| DANS QUELLE MESURE PHC FACILITE-T-IL L'ACCES DES PERSONNES EN GRANDE EXCLUSION AUX SIAE ET A L'INSERTION PROFESSIONNELLE ? .....   | 108        |
| EN QUOI PHC AMENE-T-IL UN CHANGEMENT DES PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT DANS LES SIAE ET AU NIVEAU DES PARTENAIRES ORIENTEURS ? .....  | 109        |
| EN QUOI LE DISPOSITIF PHC PRESERVE-T-IL LE MODELE DU CHANTIER ? .....  | 110        |
| QUELLE EST LA CONTRIBUTION DE PHC A L'EVOLUTION DES CADRES REGLEMENTAIRES ET DES POLITIQUES PUBLIQUES VISANT L'INSERTION DES PERSONNES EN GRANDE EXCLUSION ? .....                                   | 110        |
| EN QUOI LES MODALITES D'ESSAIMAGE PERMETTENT-ELLES D'AMORCER LE DISPOSITIF PHC ET DE DIFFUSER SES PRINCIPES CLES AUPRES DES DIFFERENTES PARTIES PRENANTES ? .....                                    | 111        |
| LES BONNES PRATIQUES ET PISTES DE PRECONISATION .....  | 112        |
| <b>8. ANNEXES .....</b>  | <b>116</b> |
| LISTE DES PERSONNES ET DES DOCUMENTS CONSULTES .....   | 116        |
| <i>Les entretiens de cadrage</i> .....   | 116        |
| <i>Les documents et données consultés</i> .....  | 116        |
| <i>Les études de cas</i> .....   | 117        |
| VIGNETTES « PARCOURS DE SALARIES ».....  | 120        |
| SYNTHESE DE L'ATELIER DU 28/04 (DOCUMENT A PART) .....   | 140        |

# 1. SYNTHÈSE

## Contexte

En 2020, une convention entre l'association Convergence France et la Direction Générale de la Cohésion Sociale acte le déploiement national de Premières Heures en Chantier, programme expérimental visant la remobilisation par le travail de personnes en grande exclusion qui ne peuvent pas accéder à un chantier d'insertion classique.

Cette convention prévoit la réalisation d'une évaluation extérieure et indépendante confiée au groupement Itinere Conseil / Orseu. Il s'agit de caractériser les publics accompagnés par le dispositif, d'analyser les résultats produits par rapport à ce qui était attendu ainsi que la méthodologie d'essai.

## Objectifs de l'évaluation

**Evaluer les effets** du programme Premières Heures **pour les salariés** (logement, santé, accès aux droits, remobilisation et dynamique de parcours)

**Qualifier l'efficacité** de Premières Heures **pour la remobilisation par le travail** des personnes en situation de grande exclusion

**Observer les pratiques d'accompagnement** des professionnels (orienteurs, éducateurs socio-professionnels, encadrants socio-éducatifs)

Evaluer les résultats de PHC pour les salariés, les organisations, les territoires

Evaluer les modalités de mise en œuvre

Identifier les bonnes pratiques dans la phase d'essai du programme

Observer les **articulations** avec les dynamiques des **politiques d'insertion sociale et professionnelle**

Questionner la **méthodologie de déploiement** mise en œuvre

## Quelle méthode ?

**7 études de cas réalisées dans une dizaine de chantiers implantés dans des territoires différents** (Toulouse, Strasbourg, Lille, Souffrignac, Rennes, Paris et Lens)

Pour réaliser l'évaluation, une méthodologie qualitative a été retenue. Elle a été basée sur de l'observation, la conduite d'entretiens, l'analyse documentaire et l'analyse des données de suivi des salariés entrés et sortis du programme dans les territoires investigués

Les études de cas sont la source d'information centrale de l'évaluation. Elles ont permis de rencontrer les éducateurs socio-professionnels, des orienteurs, des encadrants techniques, des acteurs institutionnels (Départements et DDETS), soit 70 entretiens, ainsi qu'une vingtaine de salariés en parcours ou sortis du programme.

Elles ont complété des entretiens réalisés avec des acteurs nationaux : équipe Convergence France, DGCS, FAS, Emmaüs France.

Enfin, les données remontées par les chantiers en fonctionnement sur les parcours des salariés au 30/01/2022 ont été analysées. Elles concernent 18 chantiers, 145 salariés dont 54 sortis du dispositif.

En 2020, onze ans après le lancement du Dispositif Premières Heures (DPH) à Paris, l'association Convergence France a décidé de le déployer sur l'ensemble du territoire français. Il est alors décidé de distinguer le programme désormais appelé Premières Heures en Chantier (PHC) du dispositif parisien. L'association Convergence France est chargée de suivre et soutenir cette phase d'essaimage financée dans le cadre de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté. Cette fonction a ainsi fait l'objet d'un conventionnement avec la DGCS.

L'année 2022 correspond à la fin de cette convention. Il y a donc nécessité d'évaluer les résultats de PHC ainsi que les conditions de sa pérennisation, voire de son extension. Une mission d'évaluation a donc été lancée en juillet 2021. Pour ce faire l'association Convergence France a mandaté les Cabinets ORSEU et ITINERE.

Le raisonnement évaluatif s'est articulé autour de **trois axes** : **la pertinence du dispositif**, c'est-à-dire sa capacité à répondre aux besoins des personnes en situation de grande exclusion, **l'efficacité de sa mise en œuvre**, notamment du point de vue des relations externes avec les orienteurs et du fonctionnement interne au sein des chantiers d'insertion porteurs, et enfin **ses impacts** en ce qui concerne les améliorations de la situation des personnes accueillies dans le cadre du programme, ainsi que ses impacts du point de vue des pratiques professionnelles. Des entretiens et des observations ont été réalisés entre septembre 2021 et avril 2022 avec l'ensemble des parties prenantes sur 7 territoires (Strasbourg, Lille, Rennes, Toulouse, Souffrignac, Lens et Paris) où se déploie le dispositif. Ces terrains ont été sélectionnés en concertation avec l'équipe de Convergence France selon différents critères (état d'avancement du projet, nature de l'activité, présence de Convergence ou non, urbain/rural...) rendant compte de la diversité des structures porteuses. Sur certains territoires, les investigations ont été menées en deux vagues afin d'analyser les évolutions et les ajustements que font les chantiers à mesure du déploiement et de leur appropriation du dispositif. Les analyses qui en résultent sont des « constats faits » par l'équipe évaluatrice au moment du recueil du matériau. Des points observés au cours des investigations ont fait l'objet d'ajustements ultérieurs de la part de Convergence France. Ainsi, la lecture du rapport d'évaluation doit être mise en perspective avec ces ajustements.

## Les finalités de PHC : une volonté d'adaptation / amélioration des approches existantes

La finalité de Premières Heures en Chantier : **faire changer les structures, les professionnels et les écosystèmes au bénéfice des grands exclus**. Il s'agit de rompre avec l'approche par palier, de renouer avec un travail social axé sur l'autonomie et le pouvoir d'agir des personnes et de construire une nouvelle représentation des problèmes, créant ainsi les conditions sociopolitiques de leur traitement par la société, et structurant par là-même l'action de l'Etat<sup>1</sup>

En cela, **l'innovation sociale que représente PHC est ambitieuse**. Pour autant, il ne s'agit pas de créer une transformation radicale des chantiers d'insertion mais de les adapter et de combler des manques dans les prestations mises en œuvre.

<sup>1</sup> Muller, P., Surel, Y. (1998) L'analyse des politiques publiques. Ed. Montchrestien, Collection Clefs, Paris, p.31

Au fondement de Premières Heures en Chantier, **le travail est envisagé comme le premier levier du processus de réinsertion sociale**. Le programme repose ainsi sur **plusieurs principes clés** particulièrement innovants.

D'abord, à la différence d'un programme comme Sève emploi, qui recentre la finalité des ACI sur l'accès à l'emploi, **PHC met en effet la focale sur la remobilisation de personnes en grande exclusion<sup>2</sup> grâce à la mise en œuvre d'un sas transitoire et progressif**. En effet, pour ces publics, les exigences des chantiers d'insertion classiques ne sont pas adaptées. Il s'agit de leur permettre de se remettre en mouvement. Plusieurs écrits, de psychiatres notamment, soulignent la lassitude qui s'empare des personnes après un parcours d'errance et/ou une série de carences qui s'accumulent au cours de leur vie (ruptures familiales, décrochage scolaire, perte d'emploi, impossibilité de se loger, violences, ...). Ainsi, dans son ouvrage « *Je vous salis ma rue* » paru en 2007, Dr Sylvie QUESEMAND-ZUCCA décrit le processus d'asphaltisation des personnes sans abri, par lequel elles perdent le sens du temps, de l'espace, de la douleur. « *Quand on a tout perdu, quand on ne sait plus comment se bouger, la fixité de l'espace est vitale... Plus la personne est désocialisée, plus elle prend racine, à même le sol. C'est pour cela qu'il faut l'aider à bouger, tout de suite, tant qu'elle le peut* ». L'autrice évoque une **disqualification sociale à laquelle PHC entend remédier car « il ne peut y avoir de résilience sans rêverie d'avenir »**.

Le programme est donc pensé autour d'une activité dont l'intensité (nombre d'heures hebdomadaires) augmente progressivement, d'un accompagnement de proximité réalisé par un éducateur socio-professionnel et d'un accompagnement social assuré et coordonné par un travailleur social, référent pour la personne. **La progressivité et la durée du parcours doivent être modulables et au cas par cas**. PHC permet d'augmenter **le temps de travail hebdomadaire de 4h à 20h par semaine**. Il doit permettre d'adapter l'activité aux besoins et aux capacités de la personne. **La durée des parcours n'excède généralement pas 12 mois**.

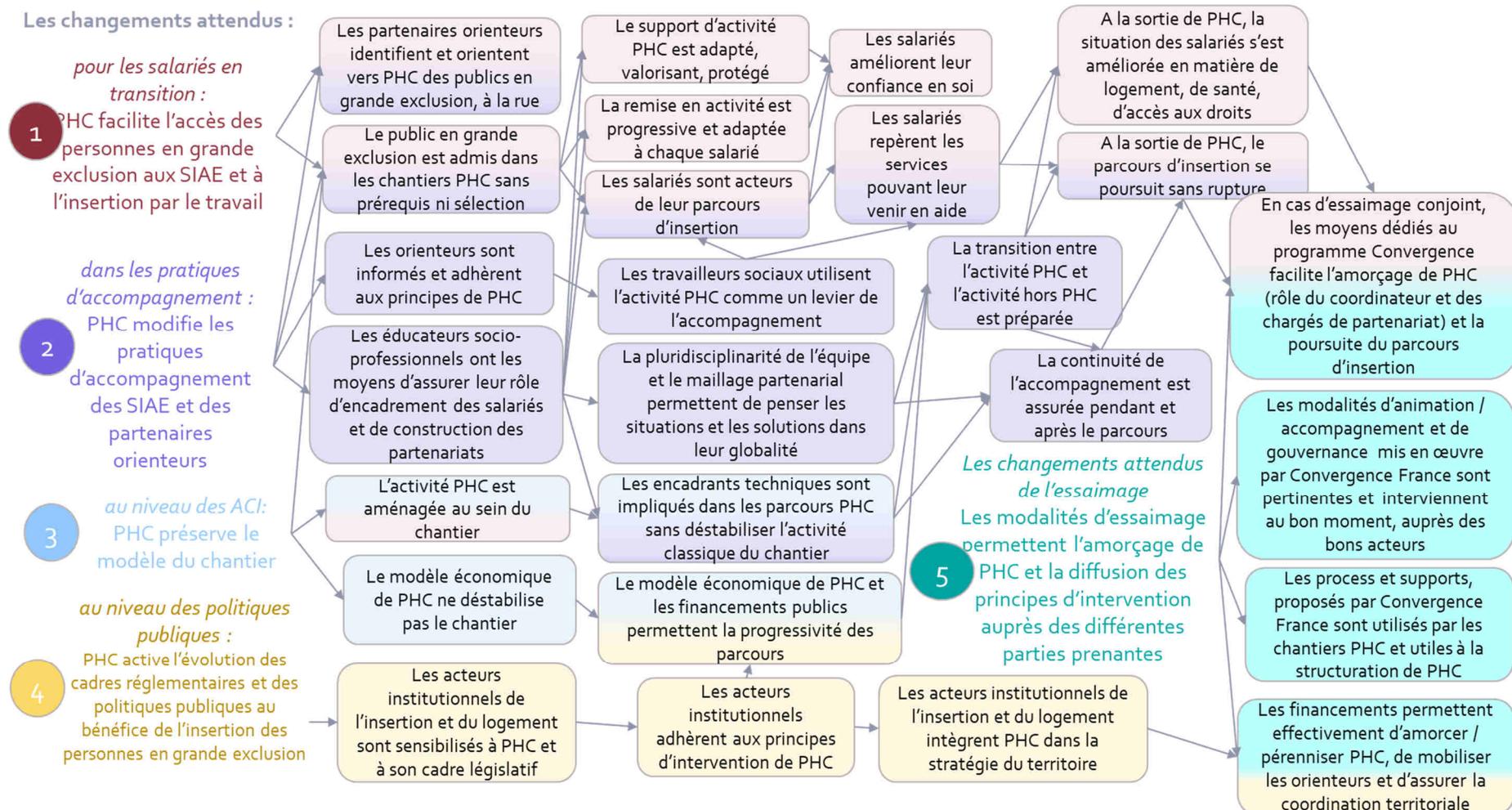
PHC repose aussi sur un **principe de recrutement sans sélection ni prérequis** : la logique du programme n'est pas une logique de production, ni de professionnalisation. **L'activité support proposée est sans enjeu de productivité**. Les chantiers ne recrutent pas dans cette perspective. Il s'agit davantage de proposer **un lieu d'accompagnement global**. Ce sont ainsi les orienteurs, acteurs sociaux du secteur Accueil, Hébergement, Insertion qui proposent aux personnes d'intégrer le dispositif.

**Deux promesses sont associées au programme** : l'accompagnement assuré à la fois en interne, par l'éducateur socio-professionnel et en externe par un référent en charge du volet social doit permettre l'accès à une suite de parcours d'insertion professionnelle (**promesse de l'emploi**) et à un hébergement (**promesse de l'hébergement**).

Dans ce cadre, **l'éducateur socio-professionnel constitue un facteur essentiel de réussite du programme : il en constitue le pivot** même s'il n'est pas chargé de « tout » et si l'écosystème a un rôle essentiel à jouer sur le volet accompagnement social et la poursuite du parcours d'insertion. D'où l'enjeu de trouver les moyens de pérenniser son poste. **Cette nouvelle fonction vient questionner le fonctionnement général des SIAE basé sur un couple de professionnels**.

<sup>2</sup> Personnes à la rue, sans domicile fixe (sans abris, hébergés en centre d'urgence, d'insertion ou chez des tiers), très éloignées de l'emploi, qui ne sont pas en capacité de travailler dans un chantier d'insertion à plus de 20h par semaine.

Le schéma suivant récapitule les résultats attendus du programme. Il a été à la base des investigations et analyses réalisées par les évaluateurs.



## PHC permet l'accès au travail à des publics en grande exclusion cumulant un nombre important de difficultés économiques, sociales, de santé

**PHC permet de structurer un cadre d'action à destination d'un public déjà connu mais pour lequel le cadre habituel de l'IAE doit être adapté** : les chantiers investigués soulignent quasiment tous que le programme leur permet de « *retourner aux fondamentaux* », en donnant la **prépondérance à l'accompagnement sur la production**.

En effet, un chantier d'insertion classique est un cadre collectif de travail dans lequel les règles de production et de comportement sont strictes. PHC permet de constituer un cadre beaucoup plus souple grâce à l'éducateur socio-professionnel et à l'organisation mise en place en accord avec les principes précités. **Le programme donne des ressources et un cadre d'action qui sécurise l'accueil de publics dits en situation complexe.**

Le programme leur permet donc d'accueillir des publics en grande difficulté.

Au moment de l'évaluation, 145 personnes sont ou ont suivies un parcours PHC. Parmi elles, 54 sont sorties du dispositif.

Les personnes orientées sont **majoritairement des hommes ayant connu ou connaissant un parcours de rue (84% des entrants)**. Des différences sont à noter entre les territoires urbains et les territoires ruraux. En milieu rural par exemple, les personnes ont moins fréquemment connu des parcours de rue, elles ont davantage connu des situations de mal-logement ou de précarité.

**Plus de 5 freins ont été repérés pour 43% des salariés entrés dans le programme (63 personnes)**. 69 personnes font face à 3 à 5 freins. Ce chiffre est supérieur à celui constaté dans les ACI en général, où on se situe en moyenne à 4 freins. L'ensemble **des personnes accompagnées cumulent ainsi plusieurs difficultés** : des problèmes de logement bien sûr (90% des diagnostics réalisés à l'entrée permettent de repérer cette difficulté), administratifs (81% des cas), de santé en particulier de santé mentale (78% des cas), des problèmes de mobilité (42% des cas) ou encore des ruptures familiales (37% des cas).

Certains besoins ne sont pas abordés lors des premiers échanges avec l'éducateur socio-professionnel (en particulier les situations vis-à-vis de la justice ou les relations sociales et familiales). Les investigations n'ont pas permis d'en connaître les raisons : manque de temps, sensibilisation insuffisante des éducateurs socio-professionnels à certaines thématiques, besoin d'installer la relation avec le salarié, ... Cela concerne cependant peu de salariés. Enfin des sujets ont pu être abordés mais n'ont pas donné lieu à l'identification d'un besoin au moment de l'entrée dans le programme.

**En comparaison des données 2020 relatives aux ACI (source : Dares, 2020), deux points en particulier sont à souligner** : le poids important des hommes dans PHC ainsi que la part significativement plus importante de personnes ayant une reconnaissance de travailleurs handicapés. Concernant le poids des hommes, cela interroge les caractéristiques des publics suivis par les maraudes et hébergés dans le secteur AHI, les processus d'orientation mais aussi les activités support qui peuvent être plus ou moins genrées.

**Au moment printemps 2022, les chantiers investigués accueillent entre 5 et 12 personnes en parcours PHC**. Ce petit nombre de personnes concernées est à relier à plusieurs facteurs explicatifs : le temps important d'information / communication auprès des orienteurs pour qu'ils comprennent la

philosophie de PHC, l'accompagnement PHC demande de la disponibilité avec chaque salarié et pour animer le collectif, la complexité des situations et notamment les addictions et souffrance psychique requièrent une attention importante pour accompagner la remobilisation et éviter les décrochage (fort besoin d'étayage), enfin, un frein peut être lié à l'espace disponible.

On note quelques chantiers avec des listes d'attente.

**Des orienteurs qui se familiarisent peu à peu avec le programme, permettent un accompagnement global en lien avec l'éducateur socio-professionnel mais modifient encore peu leurs pratiques**

Si le principe sans sélection ni prérequis est affirmé, il n'en reste pas moins que **les orientations dépendent de la compréhension et de l'appréciation que les orienteurs font du dispositif** au regard des personnes qu'ils accompagnent.

Ainsi, les modalités d'orientation varient d'un partenaire à un autre, selon la manière dont le dispositif leur a été présenté et selon la typologie des publics accompagnés par leurs structures. **Les entretiens avec les partenaires montrent que leur attention porte sur des dimensions variables des parcours et situations des personnes.** Selon les cas, les orienteurs font directement le lien entre PHC et la dimension « insertion professionnelle » alors que dans d'autres, la dimension sociale, sortie de la précarité est davantage mise en avant.

De plus, les orienteurs anticipent la pertinence pour une personne d'entrer sur le dispositif : ils n'ont pas tous intégré l'approche « work first ». La notion de personnes « prêtes à intégrer » le dispositif est appréhendée de façon plus ou moins large selon les acteurs.

Or, les investigations qualitatives mettent également en évidence **un nombre relativement restreint de partenaires orienteurs, de l'ordre de 4 acteurs.** Ce nombre est à mettre en lien avec le temps nécessaire à la construction puis à l'animation du partenariat ainsi qu'au nombre de places limitées dans les chantiers PHC. Cela génère potentiellement des risques de biais de recrutement

Avec le temps et l'expérience, les différents acteurs de l'accompagnement social s'approprient cependant davantage le dispositif. **La pertinence des orientations s'accroît avec le temps.** Dans toutes les structures observées, c'est la fréquence et la qualité des échanges entre les orienteurs et l'éducateur socio-professionnel du chantier qui sont évoquées comme essentielles pour animer le partenariat efficacement.

## Un aménagement de l'activité support de PHC qui entraîne des réflexions organisationnelles essentielles sans déstabiliser le chantier conventionnel

Le choix de l'activité support, la progressivité de la montée en charge, l'absence d'exigence de productivité invitent à une réflexion sur le fonctionnement du chantier. Le dispositif Premières Heures en Chantier **induit ainsi inévitablement des changements organisationnels**. Les investigations menées ont mis en exergue **la diversité des configurations envisagées** : certains chantiers raccrochent l'activité support de PHC à une ou des activités déjà existantes, d'autres créent de nouvelles activités. Par ailleurs, certains chantiers ont fait le choix d'une activité évolutive à mesure de la montée en charge des salariés : ce n'est pas juste le nombre d'heures sur une même activité qui augmente, mais l'activité en tant que telle qui évolue.

Cette réorganisation du chantier s'est accompagnée d'un **travail d'information et de sensibilisation auprès des salariés permanents et en insertion du chantier**. Certaines pratiques professionnelles des encadrants techniques sont modifiées : ces derniers ont dû apprendre à travailler avec un nouvel acteur en charge du dispositif : l'éducateur socio-professionnel. Dans l'ensemble des chantiers, après quelques tensions parfois, **les échanges formels et informels ont permis d'engager un travail en complémentarité entre les activités du dispositif PHC et le reste du chantier**. Il ne faut pas pour autant omettre la complexité du programme à prendre sa place dans une organisation bien installée.

**Au-delà de ce point commun, les organisations trouvées sont très hétérogènes d'un chantier à l'autre**, que ce soit au niveau de l'organisation des espaces de travail, des formats de collaboration entre équipes. Selon les cas, les activités PHC peuvent être réalisées séparément des activités du chantier ou de manière beaucoup plus intégrée. Dans ce dernier cas, les salariés du programme sont rapidement en lien avec d'autres salariés en insertion. Dans certains chantiers, une attention est également apportée à aménager des espaces de repos, de convivialité. **Quelle qu'elles soient, les organisations retenues soulignent une tension entre volonté de protéger les salariés PHC<sup>3</sup> et volonté de favoriser la rencontre, les échanges.**

Concernant le contenu des activités support, elles sont aussi variées bien que l'on observe deux grandes tendances : le jardinage / maraîchage / désherbage et le tri de textile ou d'autres objets (ex : jouets). Le choix de l'activité support répond à un enjeu double. Il est réalisé en fonction de l'organisation du chantier mais est également par rapport aux conditions nécessaires pour en faire un **outil de « remobilisation par l'emploi »** pour le salarié. Ce choix est donc déterminant et repose sur plusieurs principes notamment **l'absence d'exigence de productivité mais aussi le sens que le salarié trouve dans son travail**. La nature de l'activité et l'appréciation que les salariés PHC en font jouent un rôle dans le processus de remobilisation et de retour vers l'emploi. Si l'activité ne conduit pas en soi à une démarche d'insertion dans un projet professionnel, elle doit cependant susciter un minimum d'intérêt pour la personne pour favoriser son plein engagement dans le parcours. Ce point a été pris en compte dans les choix réalisés en matière d'activité support sur les différents chantiers observés. Des adaptations ont ainsi pu être apportées depuis le début de PHC pour intéresser les publics (extension ou diversification des activités, recherche de possibilités d'immersions par exemple). Par ailleurs, l'activité support influence également l'organisation même du dispositif. Elle

<sup>3</sup> Les protéger d'activités avec un niveau d'exigence trop élevé, de remarques stigmatisantes car ils ne sont pas soumis aux mêmes règles de production et de comportement.

détermine la capacité à accueillir de nouveaux salariés au moment de la montée en charge et l'équilibre à trouver entre le soutien individuel et la dynamique collective auprès des salariés.

**Cette notion de « sens » n'est pas abordée de manière homogène** par les différentes équipes des chantiers :

- Dans certains, il s'agit avant tout de **donner aux personnes une perspective quotidienne**, de les amener à sortir de l'oisiveté et de **créer des occasions d'échanges** d'abord entre le salarié et l'éducateur socio-professionnel, entre le salarié et le référent social (ce cas de figure reste rare en pratique) mais aussi entre salariés en parcours PHC voire avec les autres salariés du chantier. **L'activité est pensée comme un moyen de contribuer au rétablissement physique et mental des personnes.**
- Dans d'autres chantiers, **l'activité support doit être pensée en lien avec les centres d'intérêt des personnes.**
- **Le sens de l'activité est également associé à la valorisation des salariés en parcours** : une activité qui permet de venir en aide à des personnes en grande précarité, une activité qui donne lieu à de « belles productions », une activité qui aide le travail des autres salariés en insertion. A l'inverse, des activités jugées stigmatisantes peuvent être refusées (recyclage cigarettes).

Au démarrage du parcours, le niveau d'exigence peut ainsi être très bas (**principe de bas seuil d'exigence**) : des absences sont acceptées, l'arrêt de la consommation de produits addictifs n'est pas requis, les salariés peuvent venir sans produire. Le travail peut alors être réalisé par l'éducateur socio-professionnel, qui, grâce à l'échange avec les personnes, va progressivement les amener à modifier leur comportement et à pouvoir assurer une activité de production. Il s'agit de **créer l'envie de venir au travail, d'avoir une activité** (grâce à la rémunération mais aussi aux rencontres, aux échanges, à la prise en compte des besoins). **Les éducateurs socio-professionnels en lien avec les encadrants techniques, augmentent ensuite progressivement les exigences vis-à-vis des salariés en parcours pour faciliter la transition** vers un chantier d'insertion classique. Pour autant, certaines personnes ont d'autres priorités : avoir du temps pour se reposer, faire des démarches administratives, conserver les liens créés avec d'autres personnes à la rue, consommer de l'alcool, préparer sa retraite ou travailler en milieu protégé. **Le niveau d'exigence s'adapte mais il existe des abandons ou ruptures de parcours en nombre non négligeable** : en janvier 2022, on dénombre 22 sorties anticipées dont 8 à l'initiative du salarié (sur 54 sorties dénombrées). Le motif de sortie n'est pas toujours connu. **La possibilité de suspendre le contrat peut alors être utilisée.** En janvier 2022, 7 salariés ont bénéficié d'interruptions de parcours (entre 1 et 4 interruptions).

De plus, le déroulement de l'activité suppose que l'éducateur socio-professionnel gère la tension entre le besoin de soutien individuel des salariés et la nécessité de gérer et animer un collectif, qui est aussi important dans la perspective de poursuite du parcours d'insertion. **La mixité de parcours en nombre d'heures de travail hebdomadaires et d'autonomie des salariés est donc essentielle** pour que l'éducateur socio-professionnel puisse assumer et assurer ces différentes missions.

Les éducateurs socio-professionnels sont **pivot pour le dispositif et un repère essentiel pour les salariés PHC**. Ils ont parfois des difficultés à prendre leurs congés. Ce constat souligne la difficulté à organiser une activité « à part », centrée d'un point de vue organisationnel sur la personne de l'éducateur.

## Le maillage partenarial et les complémentarités entre éducateur socio-professionnel et référent social permettent de travailler différents freins à la remobilisation des personnes

L'introduction d'un nouveau profil d'accompagnant, à savoir l'éducateur socio-professionnel est un élément central dans la mise en œuvre des parcours PHC. Il ou elle est **l'interface entre les structures extérieures qui suivent les personnes à la rue ou en grande précarité et l'organisation interne du chantier d'insertion.**

**L'ambition est de faire évoluer l'accompagnement tel qu'il est envisagé dans les chantiers d'insertion actuellement** pour les adapter au mieux aux caractéristiques et aux problématiques des publics accueillis. Autrement formulé, il s'agit de donner la priorité à une logique sociale par rapport à une logique de professionnalisation.

Le rôle de l'éducateur socio-professionnel est novateur. Contrairement au binôme CIP/Encadrant technique mis en œuvre dans les chantiers, l'éducateur socio-professionnel constitue un binôme avec une personne externe au chantier en charge de l'accompagnement social de la personne. **Educateur socio-professionnel et référent social doivent assurer une continuité dans l'accompagnement** pour participer à la levée des freins périphériques qui empêcheraient l'insertion d'un salarié dans un chantier d'insertion.

Plusieurs acteurs insistent sur **la dimension complémentaire de leur rôle respectif.** Si le partenariat entre ces deux acteurs n'est pas systématiquement formalisé, **les liens sont, dans l'ensemble, étroits** tout au long du parcours des salariés accompagnés et les échanges formels ou informels nombreux (pour faire le point sur l'avancement des « dossiers sociaux », sur le comportement et l'adhésion à l'activité support, la volonté du salarié de travailler davantage, la capacité de la personne à se projeter à l'issue du parcours, etc.) Dans les chantiers où ce partenariat est plus distendu, l'éducateur socio-professionnel est davantage sous pression et a moins de temps à consacrer à la remobilisation par le travail : il doit aussi consacrer une partie de son temps pour faire avancer la situation sociale.

## Une nouvelle approche des publics en grande exclusion basée sur la personnalisation, la proximité et la confiance qui questionne les conditions des suites de l'accompagnement

Les approches mises en œuvre par les éducateurs socio-professionnels s'appuient sur l'idée de réaliser un travail d'égal à égal et sur la dimension « faire avec ». **La posture n'est pas celle d'un aidant et d'un aidé mais celle de deux personnes travaillant « côte à côte » vers un but commun.** Elle doit aider les salariés en parcours à faire face à leurs difficultés, leurs limites, à identifier des actions à conduire et faire des choix. Pour cela, le nouveau métier d'éducateur socio-professionnel permet d'intégrer un champ de compétences éducatives au sein des structures porteuses et une interface entre le monde social et le monde de l'insertion professionnelle. **Le profil de l'éducateur socio-professionnel favorise ainsi l'établissement d'un lien de confiance nécessaire à la mise en action**

de la personne tout au long de son parcours **y compris à l'issue du parcours PHC, lors de l'intégration du salarié dans l'activité du chantier d'insertion.**

**La fonction imaginée par PHC est innovante : elle associe des missions d'éducateurs spécialisés et des missions d'accompagnant socio-professionnel.** Si le terme « éducateur » est utilisé avec prudence, cette fonction pouvant être vécue négativement par les personnes, il est instructif de rappeler les missions habituelles des éducateurs spécialisés : elles sont pour partie poursuivies par les éducateurs de PHC (à l'exception des dimensions liées au projet individuel d'accompagnement). L'objectif des éducateurs est de **restaurer les capacités de socialisation, d'autonomie et d'insertion des personnes** ou des groupes qu'ils suivent. Pour cela, ils utilisent **différentes méthodes** : discussions destinées à établir une relation de confiance, activités socio-éducatives, culturelles ou sportives, installation d'un cadre éducatif sécurisant en lien avec d'autres intervenants sociaux, assistance dans la vie quotidienne. Ils favorisent ainsi l'intégration sociale des personnes en leur donnant des points de repère (vie en collectivité, règles d'hygiène et d'alimentation) et en leur apprenant à s'ouvrir aux autres. **Quant à l'accompagnateur socioprofessionnel, il favorise l'accès à l'emploi à des personnes sans emploi notamment en identifiant des problématiques sociales individuelles, en orientant** vers les organismes compétents (santé, logement, demande d'allocations diverses, problèmes de garde d'enfants), **en aidant aux démarches administratives, en mettant en œuvre des actions de soutien psychologique et matériel** mais aussi en aidant à l'élaboration d'un parcours d'insertion. Au global, cet accompagnement, réalisé à des moments privilégiés pour le salarié, nécessite une organisation et des moyens dédiés.

Par ailleurs, **cette intervention sociale avec et sur la personne<sup>4</sup> a la particularité de s'inscrire dans un collectif de travail.** Aussi, l'éducateur socio-professionnel a-t-il un **rôle important de régulation / médiation** : entre les salariés PHC, avec les autres salariés du chantier, avec les salariés permanents, voire avec les partenaires externes. Car le déploiement du programme PHC n'est **pas exempt de tensions, liées en particulier au traitement « différencié »** entre les salariés de l'ACI et ceux du dispositif PHC. **Le travail d'information et de sensibilisation des équipes sur le dispositif, de réflexions sur l'organisation de l'activité est donc essentiel.** Il est assuré par l'éducateur socio-professionnel.

En revanche, un an après la mise en œuvre de PHC, **on ne constate pas d'évolutions des pratiques d'accompagnement au niveau des référents sociaux.** Toutefois, il faut noter que les changements de pratiques professionnelles s'inscrivent généralement dans le temps long. Le financement prévu pour soutenir les orienteurs n'a pas été un levier suffisant pour initier ces évolutions. Il a d'ailleurs été très peu cité dans l'évaluation et a été très peu mobilisé.

Le principe de continuité de l'accompagnement est donc assuré de manière différente par rapport à ce qui avait été imaginé. Les acteurs interrogés voient l'accompagnement réalisé par l'éducateur socio-professionnel comme un moyen de servir l'accompagnement réalisé par le référent social et inversement. *In fine*, la continuité de l'accompagnement passe par :

- L'activation de deux types d'accompagnement réalisés en parallèle, par l'éducateur socio-professionnel d'une part et le référent social d'autre part. Elle permet d'identifier / prioriser

<sup>4</sup> Astier I. 2007. *Les nouvelles règles du social*, Paris, PUF.

les besoins à prendre en compte pour lever les freins à l'insertion professionnelle et initier des réponses ;

- La préparation de la transition vers le chantier classique dès que PHC a permis de remobiliser le salarié notamment en augmentant le temps de travail hebdomadaire jusqu'à 20h. Elle s'appuie sur des relations étroites et régulières entre l'éducateur socio-professionnel et l'encadrant technique.

L'évaluation est intervenue tôt dans le déploiement du programme et n'a pas permis d'investiguer finement ce passage, le nombre de sorties restant encore limité, de même que la visibilité sur les suites de parcours.

Deux points d'attention semblent importants à soulever : la forte personnalisation de la relation d'aide peut rendre le relais compliqué et générer un sentiment d'abandon chez les personnes concernées. Par ailleurs, PHC formule une promesse d'emploi : or, à la suite de leur parcours, les salariés poursuivront plutôt en CDDI dans un chantier d'insertion. Il pourrait donc y avoir de la déception.

### Un programme qui permet d'initier des passerelles entre le secteur de l'IAE et le secteur AHI mais des leviers à renforcer (SIAO, Logement d'Abord)

Sur certains territoires, PHC initie un premier niveau de décloisonnement entre la politique d'insertion et la politique Accueil Hébergement Insertion en faisant dialoguer les différents interlocuteurs. En effet, les orienteurs sont des acteurs nouveaux dans l'écosystème de l'IAE. Ils peuvent avoir des a priori sur l'IAE et les publics qu'ils accompagnent (concernant l'emploi) et inversement. Dans ce contexte, PHC a permis d'élargir le partenariat et le champ des possibles sur les solutions d'hébergement. De nouveaux partenariats et passerelles entre dispositifs ont ainsi pu être initiées, entre PHC et des acteurs du logement, notamment autour du Logement d'Abord. Ce décloisonnement est renforcé par la plateforme inclusion, qui ouvre les possibilités de prescription aux acteurs sociaux. Reste le problème de prise en main de cette plateforme par les acteurs. Le parcours professionnel de l'éducateur socio-professionnel peut aussi être favorisant, certains ayant travaillé comme éducateurs de rue et ayant déjà des connaissances voire un réseau constitué dans le secteur AHI. **L'amélioration des partenariats entre les acteurs de l'insertion professionnelle et les acteurs de l'hébergement est aussi facilitée lorsque les acteurs institutionnels et notamment les DDETS sont moteurs.**

### Des premiers indices de remobilisation effective des salariés grâce à PHC

Au moment des investigations, les sorties du dispositif sont assez peu nombreuses et donc **il demeure difficile de monter en généralité**. On peut tout de même souligner l'amélioration de la situation globale des salariés à la sortie du dispositif, même si cette dernière demeure encore instable. Il faut rappeler ici que **le dispositif PHC n'a pas l'ambition de régler l'ensemble des problèmes** des personnes souvent nombreux et intriqués **mais d'avoir débloqué les démarches et surtout d'avoir créé chez elles une envie d'action** (envie de poursuivre le parcours d'insertion, envie d'entamer des

démarches de soins, envie de renouer avec un tissu social et familial souvent délité, envie de travailler à un projet de retraite, de formation, etc.).

**Les effets des parcours dans PHC sur la dimension psychologique de la « capabilité » des personnes sont fortement positifs** : gain de confiance en soi, relations sociales, remobilisation et estime de soi permise par une bienveillance ressentie des encadrants et éducateurs. La participation à un collectif de travail et à une activité permet de rétablir des contacts sociaux et de se valoriser soi-même. Le travail permet d'accéder à cette valorisation car il est encadré et progressif. Le cadre de PHC est apprécié : souplesse, temps d'accompagnement.

**La capacité de projection dans le futur est en revanche plus délicate à apprécier**, les personnes interrogées étant souvent entrées récemment dans le dispositif. Toutefois, même pour les personnes présentes depuis plus longtemps, cette capacité à se projeter reste limitée du fait des nombreuses problématiques persistantes et obérant le présent.

On peut donc estimer que la capabilité – dans son sens d'accroissement des libertés ou d'élargissement des possibles – est accrue sur certains aspects (ce qui renvoie à des facteurs de liberté positive, par exemple accès à un logement, à des perspectives d'emploi, projet de passer le permis, de revoir ses enfants, etc.) tandis que sur un autre aspect (celui de la liberté négative) des freins et obstacles continuent d'être une limite à la liberté réelle.<sup>5</sup> Les entretiens avec des salariés en parcours mettent en évidence un rapport ambivalent au travail : peur de ne pas y arriver, d'être trop fatigué, volonté de garder un revenu même faible et du temps.

**Les personnes qui étaient à la marge des cadres sociaux, en attente d'une reconnaissance sociale, qui en étaient parfois venues à ne plus se considérer comme sujets renouent avec leur identité, leur personnalité.** Dans ce contexte et compte tenu des parcours des personnes, les aider à trouver une réponse à au moins un de leurs besoins est essentielle (A noter que celui-ci ne sera pas forcément en phase que le besoin jugé prioritaire par les professionnels). Sans cela, il y a un risque de renforcer l'exclusion des personnes. En effet, l'absence de réponses ou des réponses inadaptées par des travailleurs sociaux indisponibles, gérant des priorités renforcent leur sentiment d'abandon. Or, mésestime de soi et sentiment d'abandon conduisent certains individus à la négation d'eux-mêmes<sup>6</sup>.

**Si on remarque des abandons ou ruptures de parcours (22 sorties anticipées), plus de la moitié des sorties (28/54) sont des sorties vers l'emploi, dont une majorité en CDDI au sein du même ACI (17 sorties).** Les raisons des ruptures de parcours sont souvent liées à des problématiques personnelles et une complexité à se maintenir en activité. Dans plusieurs situations, les chantiers ne connaissent pas les raisons précises. **La possibilité de suspendre le contrat est alors utilisée. Elle apparaît comme une réponse pertinente** compte tenu des parcours des personnes accueillies pour ne pas les mettre en échec au premier écart.

<sup>5</sup> Selon l'approche des capacités développée par Amartya Sen ou Martha Nussbaum, la capabilité correspond à la liberté réelle des personnes. Les dispositifs publics peuvent être évalués en fonction de leurs effets en termes d'accroissement de cette liberté réelle. Certaines libertés comme l'estime de soi ou la confiance en soi sont centrales. Se distinguent à certains endroits les libertés « positives » (les réalisations que quelqu'un peut réaliser) et les libertés « négatives » (l'absence de contraintes ou de freins). Une augmentation de la capabilité peut correspondre à davantage d'ouverture des possibles et/ou moins d'obstacles en travers de son chemin. Réf. : Sen A., Un nouveau modèle économique. Développement, Justice, Liberté, Odile Jacob, 2000. Nussbaum M., Capabilités. Comment créer les conditions d'un monde plus juste ? Paris, Flammarion, 2012.

<sup>6</sup> Achard C. (2016), Sans-abrisme et errance : entre causes et conséquences, Le Sociographe n°53, pp 85 - 96

## Une démarche d'essaimage qui favorise l'appropriation de PHC dans les territoires et son adaptation à la diversité des contextes tout en conservant son ADN

Le rapport pointe les **logiques d'implémentation du dispositif qui peuvent varier d'un territoire à l'autre en fonction de paramètres internes à l'organisation du chantier ou externes liées aux écosystèmes et tissus partenariaux préexistants**. Les acteurs respectent le cadre général du programme tout en se dégageant des marges de manœuvre dans la mise en œuvre.

Le travail d'accompagnement et d'information réalisé par Convergence France tout au long du Convention et de la mise en œuvre favorise l'implication des acteurs locaux dans le projet qui participent au financement du dispositif. Il a consisté en l'élaboration d'un **cadre opérationnel élaboré au niveau national, fixant un modèle d'action**. Ce modèle et ces principes d'action ont ensuite été adaptés aux contextes et historiques locaux des porteurs de projets. Par ailleurs, d'autres dimensions du programme sont laissées totalement à la libre appréciation du porteur de projet tels que le profil de l'éducateur socio-professionnel ou le choix de l'activité support. **L'ensemble de ces principes fixe le cadre d'action du dispositif**. Ils sont consignés dans une charte et dans un guide méthodologique. Il s'agit de **repères sujets à une adaptation au terrain**. Ces principes ont su évoluer depuis le démarrage de la phase d'essaimage. Cela traduit un apprentissage organisationnel.

**Cette attention de Convergence France pour garantir l'appropriation de l'innovation par le « repreneur » (chantier candidat) et les acteurs locaux est forte dans la stratégie mise en œuvre par l'association**. Pour cela, cette dernière organise la diffusion de son savoir-faire dans de nouveaux territoires et donne les moyens aux chantiers candidats de le déployer. Le savoir-faire est ainsi transmis à des acteurs qui souhaitent se l'approprier et le transposer dans leur environnement. L'enjeu est avant tout celui du respect du public destinataire de PHC et de l'appropriation des principes d'action. **Les compétences méthodologiques et la légitimité de Convergence France ont par ailleurs été soulignées**.

Convergence France a mis en œuvre une **démarche très pro-active pour aller à la rencontre des territoires**. L'objectif que se fixait l'association était le déploiement de PHC sur un territoire par mois à compter de l'automne 2020 **pour atteindre fin 2022 un rythme de 1 500 salariés accompagnés par an sur 20 territoires (y compris Paris)**.

**En juillet 2021, 9 chantiers mettaient PHC en œuvre**. Leur ancienneté dans le programme était alors variable. **En avril 2022, une quarantaine de chantiers sont en fonctionnement ou en cours de démarrage (environ une dizaine dans ce cas)** Ils sont implantés dans **10 des 13 régions métropolitaines ainsi qu'à la Réunion**.

**En revanche, le nombre de salariés en parcours augmente moins vite que prévu, la phase d'intégration de l'éducateur socio-professionnel nécessitant plusieurs semaines** : intégration dans le chantier, intégration dans le territoire, construction des partenariats avec les orienteurs... A cela s'ajoute le temps de recrutement des premiers salariés.

**Ainsi, en janvier 2022, 145 salariés ont bénéficié du dispositif dans 18 chantiers différents. Parmi eux, 54 salariés ont terminé leur parcours PHC**.

Enfin, dès 2021, il a été décidé de déployer PHC simultanément à Convergence, le premier dispositif étant un sas vers l'ACI tandis que le second poursuit l'accompagnement initié et consolide les fondations du parcours d'insertion. Pour autant, certains territoires déploient actuellement le programme Premières Heures sans le programme Convergence (ex : Rennes ou Toulouse). **A l'issue des investigations, ce choix apparaît pertinent.** La place que prend l'équipe du programme Convergence dans le déploiement du programme Premières Heures en Chantier est cependant variable en fonction des territoires.

### Les pistes de recommandation

| Domaines concernés   | Bonnes pratiques et pistes de préconisation   |
|--|---|
| <p><b>La construction du partenariat avec les orienteurs</b></p> | <p>A l'échelle locale, voire nationale, organiser des échanges avec les orienteurs pour connaître leurs démarches d'orientation vers le dispositif PHC et identifier s'ils excluent des publics qui pourraient bénéficier de PHC</p> <p>Organiser des échanges entre éducateur et travailleurs sociaux pour faire évoluer les représentations</p> <p>Echanger régulièrement et formaliser les résultats des échanges sur la répartition des rôles entre éducateur socio-professionnel et référents sociaux</p>  |
| <p><b>L'organisation de l'activité support</b></p>               | <p>Organiser des échanges entre les directions des chantiers PHC pour partager les incidences de l'activité support sur l'organisation globale du chantier et formaliser un support mettant en évidence les avantages et inconvénients par type d'activité</p> <p>Au niveau des éducateurs socio-professionnels, organiser des échanges avec les orienteurs pour partager les réflexions sur les avantages et inconvénients des activités supports en fonction des publics</p>  |
| <p><b>L'accompagnement durant le dispositif PHC</b></p>          | <p>PHC peut fonctionner sans le programme Convergence mais les ressources de ce dernier, coordonnateur comme chargés de partenariat, sont facilitants pour la création et l'entretien du maillage partenarial, les liens avec les acteurs institutionnels et le déblocage de situations individuelles. Il s'agit dès lors de créer une communication qui permette aux parties prenantes de comprendre les articulations et apports respectifs des deux programmes.</p> <p>Veiller à impliquer le plus en amont du projet le partenariat avec les acteurs de l'hébergement : pôle Hébergement / logement de la DDETS et SIAO en particulier</p> <p>Faire connaître aux éducateurs socio-professionnels les différents dispositifs existants en matière d'hébergement / santé / accès aux droits : s'il n'est pas chargé des démarches, cela peut faciliter son travail de connaître l'offre.</p> |

## 2. LA COMMANDE

### LE CONTEXTE

En 2020, onze ans après le lancement du Dispositif Premières Heures (DPH) à Paris, l'association Convergence France a décidé de le déployer sur l'ensemble du territoire français. Il est alors décidé de distinguer le programme désormais appelé Premières Heures en Chantier (PHC) du dispositif parisien. L'encadré ci-dessous présente les différences entre ces deux projets.

PHC sera en particulier implanté dans les territoires où s'organise concomitamment le programme Convergence mais il se déploie également de manière autonome.

L'association Convergence France est chargée de suivre et soutenir cette phase d'essaimage financée dans le cadre de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté. Cette fonction a ainsi fait l'objet d'un conventionnement avec la DGCS.

L'année 2022 correspond à la fin de cette convention. Il y a donc nécessité de préparer l'après 2022 en documentant les résultats de PHC ainsi que les conditions de sa pérennisation, voire de son extension. C'est l'objet de l'évaluation lancée fin juillet 2021.

### Quelques éléments de présentation synthétique des dispositifs et programmes mentionnés dans le présent rapport :

#### Premières Heures en Chantier (PHC) :

Le Programme Premières Heures en Chantier est un sas temporaire, progressif, adapté, destiné aux grands exclus qui ne se projettent pas d'emblée dans un contrat de travail long et pour lesquels les dispositifs d'insertion classiques s'avèrent inadaptés.

Les principes d'action sont les suivants :

- Une action à destination d'un public en grande exclusion<sup>7</sup> orienté par les travailleurs sociaux et/ou maraudeurs, qui n'accède habituellement pas aux structures d'insertion par l'activité économique (SIAE);
- Un recrutement sans sélection, ni prérequis ;
- Un lieu d'accompagnement favorisant la remobilisation par le travail, sans attente de productivité, avec un suivi social et un accompagnement en interne par un encadrant socio-éducatif ;
- La promesse de l'emploi et de l'hébergement : mise en œuvre d'un parcours professionnel d'insertion progressif devant permettre d'être recruté à minima en CDDI ; les progrès obtenus globalement sur les champs de la santé, de l'hébergement sont aussi valorisés.
- La progressivité et la durée modulable, au cas par cas. PHC s'adapte aux besoins et capacités de la personne et permet d'augmenter progressivement le temps de travail hebdomadaire de 4h jusqu'à 20h. La progressivité est théoriquement définie conjointement entre le salarié, l'éducateur socio-

<sup>7</sup> Personnes à la rue, sans domicile fixe (sans abris, hébergés en centre d'urgence, d'insertion ou chez des tiers), très éloignées de l'emploi, qui ne sont pas en capacité de travailler dans un chantier d'insertion à plus de 20h par semaine. A noter que la convention conclue entre la DGCS et Convergence France prévoit que le public cible pourra être élargi dans certaines situations spécifiques.

professionnel, l'orienteur ou travailleur social référent et l'encadrant technique du chantier. La durée de parcours n'excède généralement pas 12 mois.

Le programme Premières Heures en Chantier est porté par des chantiers d'insertion et financé par des institutions locales (DREETS / DDETS, Départements, Collectivités locales en particulier) pour compenser la moindre productivité et assurer l'encadrement socio-éducatif. Il peut également être soutenu par l'association Convergence France (dans le cadre de financements contractualisés avec la DGCS) pour amorcer le démarrage du programme dans les territoires, financer la coordination territoriale et/ou la mobilisation des orienteurs. Les salariés bénéficient des aides aux postes.

Trois professionnels sont en particulier impliqués dans la mise en œuvre du programme : l'éducateur socio-professionnel employé par le chantier d'insertion qui assure des missions dédiées à Premières Heures en Chantier, le travailleur social orienteur employé par une structure de la veille sociale ou un service social et l'encadrant technique intervenant sur les activités classiques du chantier d'insertion.

Convergence France a théorisé la répartition des rôles entre ces trois intervenants. Celle-ci est synthétisée ci-dessous.

| TRAVAILLEUR-SOCIAL ORIENTEUR  | EDUCATEUR SOCIO-PROFESSIONNEL   | ENCADRANT TECHNIQUE   |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Immersion au sein du chantier afin d'avoir une bonne connaissance de l'activité du chantier</li> <li>• Accompagnement de la personne d'égal à égal sur site ½ journée par semaine (dans l'idéal toute la durée du parcours).</li> <li>• Participation à l'évaluation conjointe pour la montée en charge.</li> <li>• Accompagne la personne à l'extérieur du chantier</li> <li>• S'assure que la personne est prête pour l'entrée au sein de Premières Heures</li> <li>• s'occupe des démarches administratives.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pilier de l'accompagnement Premières Heures. Il est le professionnel en charge de la coordination du dispositif. Lien avec le travailleur social « orienteur » / relais avec les encadrants techniques.</li> <li>• Assure le suivi de l'encadrement des salariés pour toute la durée du parcours et après la sortie.</li> <li>• Organise l'activité au jour le jour en lien avec les équipes opérationnelles et travaille avec les salariés dans une démarche de « faire avec ».</li> <li>• Participation à l'évaluation conjointe pour la montée en charge.</li> <li>• Dédié à une dizaine de personnes dans le dispositif. 2-3 salariés par ½ journée</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lors de montée en charge, facilite l'intégration de la personne sur le chantier. Fait le lien avec les autres salariés en insertion.</li> <li>• Encadre le travail de la personne sur le chantier.</li> <li>• Fait des retours sur l'évolution de la personne à l'éducateur (comportement, savoir-être, etc.)</li> <li>• Participation à l'évaluation conjointe pour la montée en charge.</li> </ul> |

Source : Convergence France, support de présentation du programme PHC, 2021

### Dispositif Premières Heures (DPH) :

Le DPH a été créé en 2009 par l'association Emmaüs Défi. En 2017, il est mis en œuvre par 16 structures parisiennes.

Comme PHC, il s'appuie sur un professionnel en charge de l'accompagnement du parcours « Premières Heures » (éducateur spécialisé à Emmaüs Défi), sur des travailleurs sociaux orienteurs et sur des encadrants techniques mais le portage des salariés est assuré par une association intermédiaire.

Ses modalités de financement diffèrent du financement de Premières Heures en Chantier. Notamment le portage par une association intermédiaire ne permet pas l'accès aux mêmes aides aux postes. C'est le Département de Paris qui subventionne le dispositif.

Le fonctionnement du DPH est ainsi assuré par trois acteurs en particulier :

- L'association intermédiaire est en charge des aspects administratifs : elle salarie et « met à disposition » les salariés auprès de la structure porteuse du DPH ;
- La structure porteuse prend à sa charge le financement des salaires avec le surcoût lié au recours à l'association intermédiaire ainsi que le financement du poste du professionnel qui assure l'accompagnement et la coordination.

- Le Département de Paris verse une subvention à la structure porteuse en fonction d'indicateurs qui lui sont transmis de manière régulière par cette dernière.

### Programme Convergence :

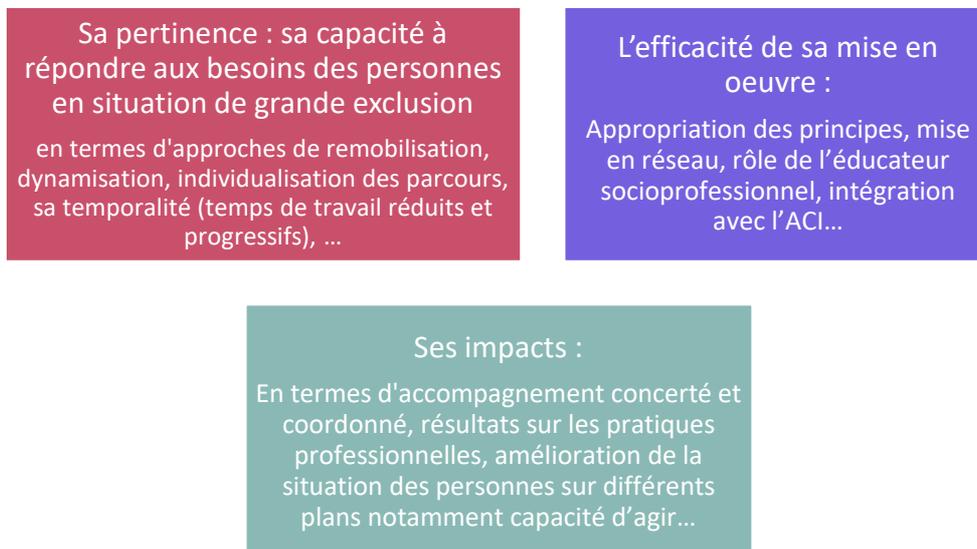
Le programme Convergence est porté par des ateliers et chantiers d'insertion (ACI). Il vise à placer la personne au cœur de l'accompagnement en développant les pratiques de « faire avec ». Il s'agit également de proposer un accompagnement global, qui permet d'aborder conjointement l'ensemble des problématiques qui ont pu conduire à l'exclusion. Pour cela, il poursuit 5 principes clés :



Le programme Convergence s'appuie sur des chargés de partenariat recrutés spécifiquement pour le mettre en œuvre, les chargés d'insertion de l'ACI porteur du programme, des SIAE partenaires, les travailleurs sociaux des structures d'hébergement et les partenaires permettant de prendre en compte les besoins des personnes accompagnées (professionnels de santé, du logement, de l'emploi, services sociaux de droit commun, etc.). Il fait l'objet d'une évaluation à part entière.

## LES OBJECTIFS ET AXES DE QUESTIONNEMENT DE L'ÉVALUATION BASÉE SUR LA THÉORIE

L'évaluation questionne trois dimensions de Premières Heures en Chantier :



Ces trois dimensions ont été synthétisées en **5 questions évaluatives** :

1. Dans quelle mesure PHC **facilite-t-il l'accès des personnes en grande exclusion aux SIAE** et à l'insertion professionnelle ?
2. En quoi PHC amène-t-il un **changement des pratiques d'accompagnement** dans les SIAE et au niveau des partenaires orienteurs ?
3. En quoi le dispositif PHC **préserve-t-il le modèle du chantier** ?
4. Quelle est la **contribution de PHC à l'évolution des cadres réglementaires et des politiques publiques** visant l'insertion des personnes en grande exclusion ?
5. En quoi les **modalités d'essaiage** permettent-elles d'amorcer le dispositif PHC et de diffuser ses principes clés auprès des différentes parties prenantes ?

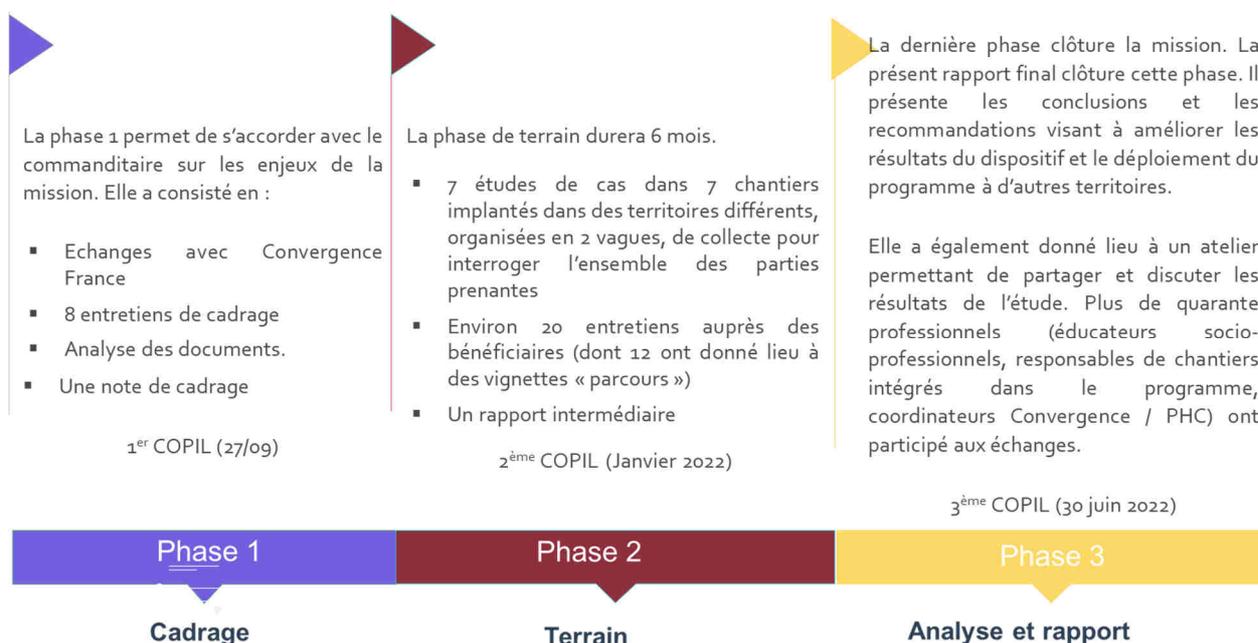
Pour y répondre, l'analyse a été organisée autour de trois grands axes de questionnement :

- **Les résultats du programme dans les organisations :**
  - La mise en œuvre des principes fondateurs notamment le parcours progressif et individualisé ;
  - Les évolutions du fonctionnement interne, des professionnalités, des relations partenariales.
- **Les résultats du programme sur les salariés :**
  - Les caractéristiques des bénéficiaires de Premières Heures ;
  - Les modalités d'orientation et d'intégration ;
  - Les effets du passage dans le programme sur les parcours.
- **Les résultats du programme dans les territoires :**
  - La mise en œuvre de l'essaiage ;
  - L'appropriation du programme par les acteurs institutionnels locaux.

La collecte d'informations relatives à ces axes de questionnement s'est essentiellement basée sur des études de cas. Le détail de la méthodologie mise en œuvre est décrit ci-après.

## LA METHODE, LES INVESTIGATIONS REALISEES ET LEURS LIMITES

L'évaluation s'est déroulée selon trois phases schématiquement représentées ci-après :



**Les études de cas sont la source d'information centrale de l'évaluation.** Un cas correspond à une structure déployant PHC. Nous avons réalisé **sept études de cas** au total décrites ci-dessous.

Les études de cas ont fait l'objet d'un processus de sélection concerté avec Convergence France réalisé début septembre 2021. Il a été décidé de retenir des cas diversifiés répondant aux critères suivants :

| Pour documenter :  | Critères à retenir  |
|--|---|
| Les conditions de réussite du déploiement  | Des territoires où PHC fonctionne déjà depuis quelques mois a minima (éducateur socio-professionnel recruté, premiers salariés embauchés, partenariats initiés)<br>Des territoires urbains (CA – CU, Villes moyennes). Pour les territoires ruraux, voir ce qu'on dégage des premiers territoires ruraux déployés<br>Des territoires avec / sans fonction de coordination |
| Les résultats de PHC sur le recrutement de publics en grande exclusion et sur le parcours des salariés | Des territoires où des salariés en transition sont déjà entrés et sortis  |
| L'articulation avec Convergence  | Des territoires avec Convergence et sans Convergence  |
| Le positionnement des acteurs institutionnels concernant PHC   | Des territoires où le projet est lancé, où les financeurs ont été rencontrés  |

Sur certains territoires, deux acteurs mettent en œuvre simultanément PHC, par exemple à Lille, Rennes ou Strasbourg. Les différents porteurs ont été rencontrés mais les études de cas ont priorisé l'un des porteurs à chaque fois (en gras dans le tableau). **Nous avons enquêté dans une dizaine de**

**structures pour sept études de cas au total.** La méthodologie prévoyait des temps d'investigation sur place plus longs pour les quatre premières études de cas et des temps réduits pour trois autres études de cas (dites mini-études de cas). Si les questions évaluatives et modalités de recueil de données ont été semblables, un nombre moins important d'acteurs a été rencontrés dans le second cas.

|                                 | Chantiers concernés (en gras les chantiers cibles prioritaires des investigations) | Région             | Département     | Typologie de la zone d'emploi (Insee 2020)          | Avec programme Convergence | Etat démarrage       | Territoire ciblée pour l'évaluation Convergence |
|---------------------------------|--|--------------------|-----------------|---|----------------------------|----------------------|---|
| 4 études de 4 jours en 2 vagues | Chantier Arpade  | Occitanie          | Haute-Garonne   | Grande agglomération                                | non                        | En place             | non   |
|                                 | <b>Emmaüs Mundo / Jardin de la Montagne Verte</b>                                  | Grand Est          | Bas-Rhin        | Grande agglomération                                | oui                        | En place             | oui   |
|                                 | <b>ABEJ Solidarités / Chantier Eole</b>  | Hauts-de-France    | Nord            | Grande agglomération                                | oui                        | En place / sept 2021 | oui   |
|                                 | Les jardins du Bandiat - CIDIL   | Nouvelle-Aquitaine | Charente        | Zone à économie diversifiée                         | oui                        | sept-21              | non   |
| 3 mini-études de cas de 2 jours | <b>Chantier Rennes - Préludes / Emmaüs Rennes</b>                                  | Région Bretagne    | Ille-et-Vilaine | Grande agglomération                                | non                        | oct-21               | non   |
|                                 | Emmaüs Défi  | Île-de-France      | Paris           | Grande agglomération                                | oui                        | En place             | oui   |
|                                 | APSA Lens  | Hauts-de-France    | Pas-de-Calais   | Autre grande agglomération dotée de gros employeurs | non                        | oct-21               | non   |

Après une phase de cadrage ayant permis de préciser les attendus, **la collecte des données a démarré début octobre 2021.** Sur le périmètre de chaque étude de cas, des investigations ont été réalisées avec les éducateurs socio-professionnels, des orienteurs, des encadrants techniques, des acteurs institutionnels (Départements et DDETS). **La liste des entretiens réalisés est présentée en annexe.**

Outre les entretiens avec les acteurs de la mise en œuvre du dispositif, **des échanges approfondis ont eu lieu lors de nos visites sur site avec quelques salariés en parcours ou sortis du dispositif.** Ces entretiens n'ont pas toujours été simples à réaliser (maîtrise de la langue française, difficulté à réunir les conditions pour un entretien approfondi) mais les personnes se sont confiées naturellement sur leur parcours et nous les en remercions chaleureusement. Nous avons cherché à savoir quels sont les effets de leur passage dans le dispositif sur leur situation personnelle. Le parcours d'une douzaine d'entre eux est retracé en annexe.

Enfin, **les données remontées par les chantiers en fonctionnement** sur les parcours des salariés au 30/01/2022 ont été analysées. Elles concernent 18 chantiers, 145 salariés dont 54 sortis du dispositif.

## LE STATUT DU DOCUMENT

Le présent document constitue le rapport final d'évaluation. Il a vocation été ajusté à la suite du comité technique du 22 juin 2022 et du comité scientifique du 30 juin.

Après une première partie présentant le dispositif PHC ainsi que sa théorie d'action (section 2), les constats amenant aux conclusions évaluatives sont présentés dans trois différentes sections permettant de documenter les effets sur les organisations, sur les salariés et dans les territoires.

Au regard des ressources disponibles, les investigations et analyses sont plus approfondies sur les deux premières dimensions.

Une dernière section est consacrée aux recommandations et bonnes pratiques.

### 3. PANORAMA GENERAL DE PHC ET DES CHANTIERS INVESTIGUES : DES PRINCIPES FORTS S'INSCRIVANT DANS DES CONTEXTES TRES VARIES

LA FINALITE DE PREMIERES HEURES EN CHANTIER : FAIRE CHANGER LES STRUCTURES, LES PROFESSIONNELS ET LES ECOSYSTEMES AU BENEFICE DES GRANDS EXCLUS

*Des principes d'intervention marquant une rupture avec l'approche par palier et visant à renouer avec un travail social axé sur l'autonomie et le pouvoir d'agir des personnes*

Premières Heures en Chantier s'est construit en s'inspirant du Dispositif Premières Heures mis en œuvre en 2009 à Paris (cf. Contexte). Ce programme est né du constat que les contrats d'insertion classiques sont inadaptés pour les personnes en situation de très grande exclusion, tant sur la durée hebdomadaire du travail (26h/semaine) que sur la durée d'agrément (24 mois).

L'idée fondamentale est que le travail est un outil de remobilisation et de dynamisation, y compris pour des personnes qui ont connu de long parcours d'errance et souffrent de « désocialisation ».

Comme rappelé plus haut, l'association Convergence France a défini **quatre principes d'action** pour le programme PHC :

- **Un recrutement sans sélection, ni prérequis :**
  - De personnes très éloignées de l'emploi, sans domicile fixe ou en grande précarité dans leur logement ;
  - Qui ne pourraient accéder directement aux activités classiques d'un ACI.
- **Un lieu d'accompagnement :** il s'agit de renforcer le lien entre les personnes accompagnées et les travailleurs sociaux ou maraudeurs grâce à la participation de ce dernier à l'activité d'insertion des premières. Il n'y a aucune attente de productivité, le salarié bénéficie d'un suivi social et d'un accompagnement réalisé conjointement par l'éducateur socio-professionnel et par le travailleur social référent. Un deuxième levier d'accompagnement réside dans le support d'activité qui doit réunir plusieurs caractéristiques :
  - Un support d'activité adapté aux capacités des salariés - sans caractère contraignant de productivité ;
  - Un support d'activité valorisant ;
  - Un support d'activité « protégé ».
- **Une montée en charge progressive et au cas par cas**
  - Une progressivité définie conjointement entre le salarié, l'éducateur socio-professionnel, le travailleur social et l'encadrant technique du chantier ;
  - Une durée de parcours n'excédant généralement pas 12 mois.

▪ **La promesse de l'emploi et de l'hébergement :**

- Une transition vers l'activité chantier classique dès que PHC a permis de remobiliser le salarié notamment en augmentant le temps de travail hebdomadaire jusqu'à 20h ;
- L'anticipation et l'organisation de la suite de parcours (convention de partenariat de suite de parcours) ;
- La suite de parcours peut également correspondre à une formation ou tout autre action indiquant la remobilisation du salarié.

Ces principes ont été pensés pour **rendre possible l'insertion par le travail des grands exclus**. Dans une orientation similaire à celle du logement d'abord, il s'agit de contourner les approches par palier, mises en œuvre pour les personnes sans domicile ayant de nombreux problèmes intriqués et des besoins de prise en charge élevés. Ces dernières conditionnent le déclenchement du projet d'insertion professionnelle comme du projet de logement à la stabilisation de la situation du point de vue de la santé, du comportement, des droits, etc. Elles aboutissent à des blocages lorsque les premiers objectifs ne sont pas atteints et conduisent à mettre les personnes en échec.

**Le dispositif PHC répond à une volonté de changement de la logique d'action qui se rapproche du *path shifting***<sup>8</sup>. Cette évolution d'appropriation du problème public peut se résumer à travers les mots des politistes Pierre Muller et Yves Surel : « *Faire une politique publique, ce n'est donc pas résoudre un problème, mais construire une nouvelle représentation des problèmes qui met en place les conditions sociopolitiques de leur traitement par la société, et structure par là-même l'action de l'Etat* »<sup>9</sup>.

**Les principes d'intervention de PHC partent de l'hypothèse que le problème des personnes en grande exclusion n'est pas d'être assistées avant tout pour ouvrir des droits, stabiliser leur santé ou leur situation administrative mais d'être parallèlement aidées à bouger, se mettre en action**. En effet, au milieu des années 2000, plusieurs psychiatres ont mis en évidence les effets de la souffrance psychique d'origine sociale. Jean Furtos, alors psychiatre au Vinatier (Bron) et directeur scientifique de l'Observatoire national des pratiques en santé mentale, décrit en 2007 les **mécanismes d'auto-exclusion, qui ne concernent pas que les « gens de rue »** : « *sur le plan social, cela consiste en effet à être objectivement exclu du travail, du logement, de la culture, de la citoyenneté. Sur le plan psychique, cela revient à avoir le sentiment de se sentir exclu de l'appartenance à la commune humanité [...] Le terme auto renvoie à une activité psychique autonome, car tout en subissant la situation d'exclusion, le sujet a la capacité d'exercer sur lui-même une activité pour s'exclure de la situation, pour ne pas la souffrir* »<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> La notion de *path shifting* est à considérer à l'aune du concept de *path dependence*, à savoir que les décisions prises au début d'une politique canalisent les développements ultérieurs dans une direction définie. Le *path shifting* vient, en quelque sorte, marquer une rupture dans la mesure où elle ouvre de nouvelles perspectives de réforme qui n'étaient, jusque-là, pas disponibles (Palier, B, Bonoli, G. (1999) Phénomènes de *Path Dependence* et réformes des systèmes de protection sociale. Revue française de science politique, 1999 (49-3), pp. 399-420).

<sup>9</sup> Muller, P., Surel, Y. (1998) L'analyse des politiques publiques. Ed. Montchrestien, Collection Clefs, Paris, p.31

<sup>10</sup> Furtos J. (2007), Les effets cliniques de la souffrance psychique d'origine sociale, Mental'Idées n°11, p.24 - 33. A noter que les réflexions de l'ONSMP – ORSPERE avaient démarré au milieu des années 90 à la suite d'interpellation de soignants de la psychiatrie qui ne savaient plus comment intervenir auprès de publics orientés par des travailleurs sociaux (chômeurs de longue durée, bénéficiaires de minimas sociaux, jeunes en difficulté adressés par les missions locales) : « toutes ces personnes n'allait pas bien, à l'évidence, mais pas forcément dans le cadre d'une maladie mentale dûment *authentifiée*, si ce n'est un mal-être vague et certain à la fois, une difficulté à agir colorée d'une tonalité dépressive ou persécutoire, et quelquefois des troubles du comportement », *ibid* p. 25.

L'auto-exclusion se caractérise finalement par une décision brutale et irrévocable de rupture : la personne n'a plus aucune demande et récuse toute aide.

Il s'agit **d'utiliser le travail comme levier de remobilisation et de dynamisation en enrichissant le travail d'accompagnement des SIAE** par l'incorporation d'un nouveau métier, le métier d'éducateur socio-professionnel, dans la fonction d'accompagnement de ces structures. Cette nouvelle fonction vient questionner le fonctionnement général des SIAE basé sur un couple de professionnels, les uns centrés sur la fonction d'accompagnement au projet (conseillers en insertion professionnelle), les autres centrés sur la fonction d'accompagnement sur l'activité de production (encadrants techniques). Cela s'apparente parfois à un accompagnement « dual », avec *« un accompagnement professionnel dans l'emploi au sein de la SIAE sous l'égide principalement de l'encadrant technique et un accompagnement social à la fois dans l'emploi au sein de la SIAE et vers l'emploi à la sortie de la SIAE pris en charge par le chargé d'insertion qui cherche à outiller le salarié en insertion pour lui assurer une sortie dynamique de la SIAE »*.<sup>11</sup>

Il est également attendu que PHC s'inscrive **dans les dynamiques institutionnelles locales** (DEETS, Départements, Communes et Intercommunalités). Les SIAE développent sur leurs territoires de nombreux partenariats avec les acteurs locaux en présence, notamment pour la levée des freins ou le développement de l'employabilité.<sup>12</sup> PHC est l'occasion d'enrichir ces partenariats ou d'en faire émerger de nouveaux, notamment avec les acteurs de l'hébergement.

**L'ensemble de ces principes fixe le cadre d'action du dispositif.** Ils sont consignés dans une charte et dans un guide méthodologique. Il s'agit de **repères sujets à une adaptation au terrain**. Comme indiqué dans le guide, ce dernier *« n'est pas destiné à fournir des outils "clés en main", mais fournira des exemples ou des retours d'expérience afin de mettre en cohérence Premières Heures selon les besoins et contraintes du territoire et du chantier. »* Il invite à la réflexion en posant des questions clés et en mettant en avant des pratiques, elles-mêmes déjà diverses et suggérant une adaptabilité du modèle.

Nous verrons que **ces principes ont su évoluer depuis le démarrage de la phase d'essaimage. Cela traduit un apprentissage organisationnel** basé sur l'analyse des retours de pratiques réalisées par l'association Convergence France qui ajuste, à partir de là, les principes clés, la communication voire les aides mises à disposition des chantiers. Les acteurs du terrain ont développé de l'innovation sociale dans sa dimension processuelle, c'est-à-dire *« le processus selon lequel un corps social confronte les qualités théoriques de l'invention qui lui est proposée à la réalité et aux contingences du milieu d'où il agit »*.<sup>13</sup>

<sup>11</sup> Cervera M., Defalvard H., « Accompagnement dans et vers l'emploi. Profits et pertes dans les Structures d'Insertion par l'Activité Économique » *Travail et Emploi*, 119 | juillet-septembre 2009.

<sup>12</sup> Rémy V. (2016), « Les structures de l'insertion par l'activité économique : un accompagnement très diversifié durant le parcours d'insertion », *Dares Analyses* n° 019, avril ; « Les structures de l'insertion par l'activité économique : quels liens avec les différents acteurs économiques ? », *Dares Analyses*, n° 052, septembre.

<sup>13</sup> Alter N. (2020) *L'innovation ordinaire*, Paris, Presses Universitaires de France, 2000.

## ***PHC, une innovation sociale complémentaire et adaptative ciblant à la fois l'individu, l'organisation (ACI) et le territoire***

Dans une autre dimension, l'innovation sociale renvoie à l'idée de réponses nouvelles à des besoins non couverts.<sup>14</sup> **Dans le cas de Premières Heures en Chantier, des changements sont attendus d'abord du côté des salariés avec une nouvelle « proposition institutionnelle »<sup>15</sup> qui leur est faite partant des constats d'inadaptation de l'offre classique en IAE. Une théorie d'action première est que les individus ciblés par PHC vont être transformés par le passage dans le dispositif. Il s'agit de repérer les effets sur eux. Ce ne sont pas les seuls acteurs à être transformés par la mise en œuvre du dispositif. Comme l'écrit Sarfati, « les conditions matérielles, organisationnelles, professionnelles font évoluer le dispositif. En action, le dispositif se conforme à des contraintes locales. La proposition institutionnelle se construit dans la mise en œuvre de l'action publique. »<sup>16</sup> **En ce sens les structures et organisations, d'un côté, mais aussi les politiques locales, d'un autre côté, sont des destinataires du dispositif et des acteurs potentiellement transformés par sa mise en œuvre.****

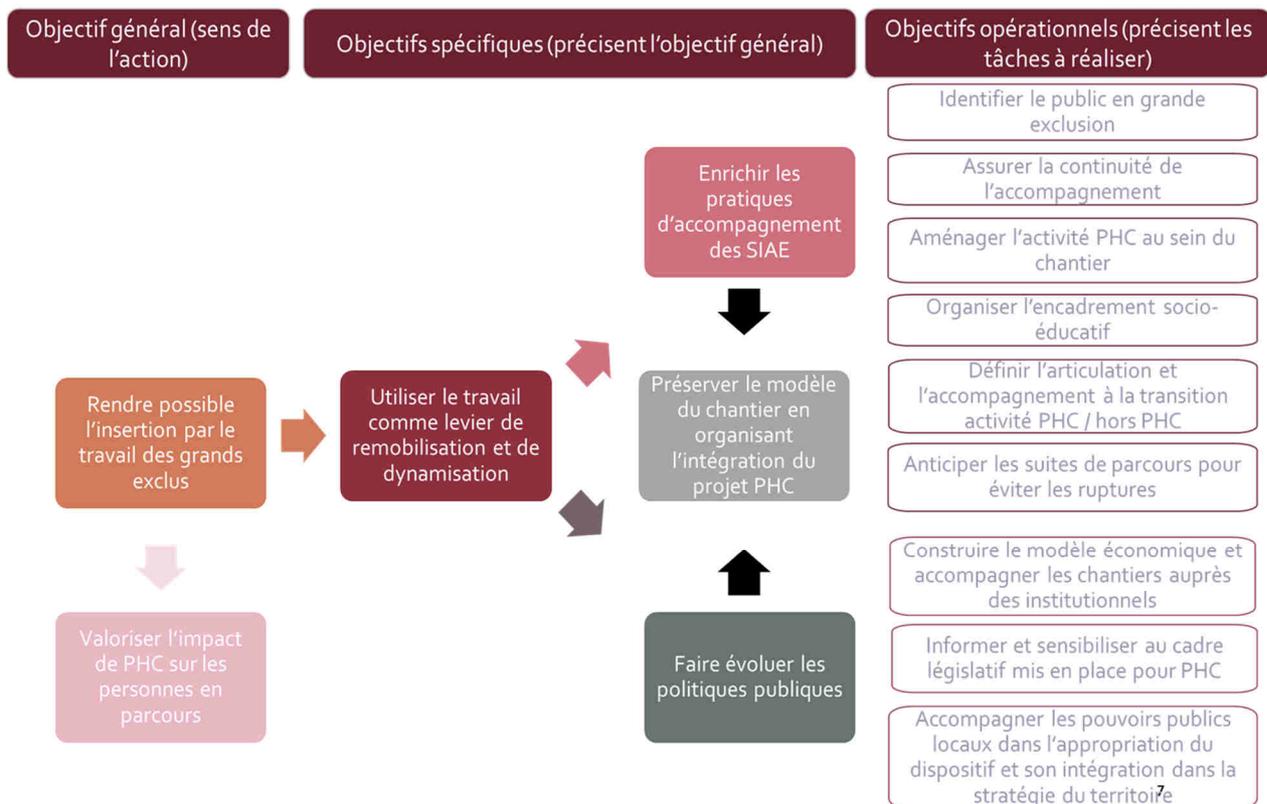
Ainsi, l'arbre des objectifs<sup>17</sup> de Premières Heures en Chantier peut être décliné comme suit :

<sup>14</sup> « De façon générale, l'innovation sociale est une « réponse nouvelle » à une situation sociale jugée insatisfaisante, situation susceptible de se manifester dans tous les secteurs de la société. L'innovation sociale répond à ce titre parce qu'elle vise le mieux-être des individus et/ou des collectivités. Elle se définit dans l'action et le changement durable. Elle vise à développer l'individu, le lieu de vie (territoire) ou l'entreprise », Cloutier J. (2003), « Qu'est-ce que l'innovation sociale ? », Les Cahiers du CRISES Collection Études théoriques, Uqam.

<sup>15</sup> Sarfati F. (2017), Construire l'emploi. Une sociologie des dispositifs en action, Mémoire d'habilitation à diriger les recherches, Paris, Écoles des hautes études en sciences sociales.

<sup>16</sup> Sarfati F. (2018), « Postface », *Formation emploi*, n° spécial « Le retour en formation, une seconde chance ? » 143, 203-207.

<sup>17</sup> L'arbre des objectifs est un outil permettant de représenter sous forme arborescente la volonté, la stratégie exprimée par les porteurs d'un projet ou les décideurs d'une politique publique. Ici, il s'agit de la traduction par l'équipe d'évaluation des objectifs déterminés par l'association Convergence France.



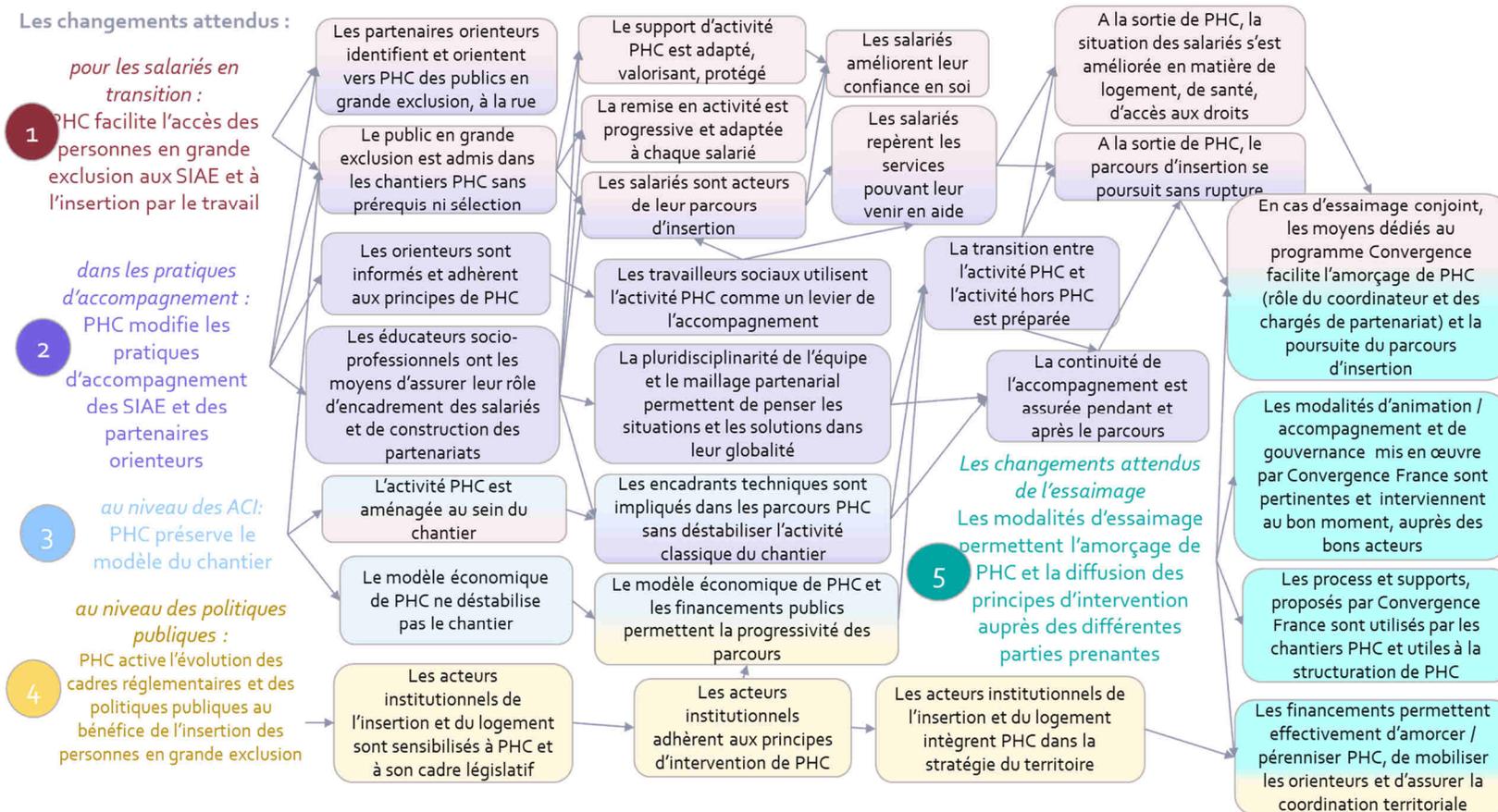
En cela, **l'innovation sociale que représente PHC est ambitieuse**. Pour autant, il ne s'agit pas de créer une transformation radicale des chantiers mais de les adapter et de combler des manques dans les prestations mises en œuvre. On peut reprendre ici la typologie d'innovations sociales établie par Kesselring et al (2014)<sup>38</sup> :

- Les **innovations complémentaires** n'entrent pas directement en concurrence avec des solutions existantes. Elles tentent plutôt de combler des lacunes dans la fourniture de services et peuvent opérer en collaboration avec les services existants. Elles doivent apporter une valeur ajoutée par rapport à l'existant.
- Les **innovations adaptatives** s'appuient sur des solutions existantes en vue de les améliorer, en ajoutant de nouveaux éléments ou en réassemblant des éléments existants. Elles doivent prouver leur avantage relatif par rapport aux anciennes solutions.

Pour aller plus loin dans la formalisation des résultats attendus de la mise en œuvre de Premières Heures en Chantier, **un Diagramme Logique d'Impacts a été élaboré par l'équipe d'évaluation à partir des quatre objectifs spécifiques du dispositif formulés dans l'arbre des objectifs**.

Dans le schéma ci-dessous, à chaque objectif correspond une couleur. Les résultats attendus sont ensuite déclinés en lien avec ces couleurs : par exemple, les résultats attendus pour les salariés sont dans des encadrés roses ; les résultats attendus sur les pratiques d'accompagnement sont en violet. Lorsqu'un encadré contribue à plusieurs objectifs, il est bicolore. Les résultats sont mentionnés de manière logique, de gauche à droite, du résultat qu'on peut attendre immédiatement / à court terme, au résultat à long terme.

<sup>38</sup> Kesselring A., Smith S., Dobner S., Schrammel M. (2014), Innovation sociale en faveur d'un vieillissement actif et en bonne santé - Recueil d'études de cas, Fondation Roi Baudouin



Les résultats attendus pour les salariés soulignent la **logique de sas** qui est celle de Premières Heures en Chantier : **le dispositif PHC n'a pas l'ambition de régler l'ensemble des problèmes** des personnes souvent nombreux et intriqués **mais d'avoir débloqué les démarches et surtout d'avoir créé chez elles une envie d'action** (envie de poursuivre le parcours d'insertion, envie d'entamer des démarches de soins, envie de renouer avec un tissu social et familial souvent délité, envie de travailler à un projet de retraite, de formation, etc.).

Du point de vue des pratiques d'accompagnement, **cela suppose que les travailleurs sociaux qui orientent vers PHC et accompagnent dans les démarches adoptent moins une posture en vis-à-vis aidant / aidé qu'une posture « côte à côte »** pour aider les personnes à faire face à leurs difficultés, leurs limites, à identifier des actions à conduire et faire des choix. **Pour cela, PHC crée un nouveau métier permettant d'intégrer un champ de compétences éducatives au sein des structures porteuses et une interface** entre le monde social et le monde de l'insertion professionnelle. Cet intervenant s'inscrit dans une **démarche de travail social personnalisant la relation d'aide** : le parcours PHC doit s'adapter au rythme de la personne (à travers l'idée centrale de progressivité). **Cette intervention sociale avec et sur la personne<sup>29</sup> a la particularité de s'inscrire dans un collectif de travail**. L'intégration à une activité de travail est considérée comme un vecteur de remobilisation, pour autant que celle-ci soit accompagnée et ajustée aux capacités.

Pour le chantier d'insertion, les effets possibles sont nombreux. L'intégration d'un nouveau dispositif, consistant en un sas « amont » avec des circuits spécifiques et nouveaux, des règles qui évoluent, peut être déstabilisateur. Dans les ACI, l'activité de production occupe une place centrale dans les modèles économiques. Elle est fortement institutionnalisée et rationalisée. L'une des questions évaluatives est précisément de voir si intégrer PHC à l'activité d'un chantier permet de préserver son modèle économique. Il s'agit aussi de voir les effets de transformation à l'échelle des organisations.

Les développements suivants doivent ainsi permettre d'indiquer dans quelle mesure ces résultats sont aujourd'hui atteints ou initiés.

## UNE ANALYSE COMPARATIVE DES CHANTIERS PHC AYANT FAIT L'OBJET D'INVESTIGATIONS POUR L'ÉVALUATION

La présente évaluation avait pour objectif la réalisation de 7 études de cas sélectionnés en amont. En concertation avec Convergence France, les territoires investigués ont été sélectionnés sur la base de différents critères – situation géographique, nature de l'activité support, date du déploiement – jugés pertinents dans la conduite de l'évaluation. Il nous est apparu nécessaire de présenter, dans un premier temps, chaque étude de cas dans sa singularité, sous la forme de courtes fiches synthétiques. L'objectif de ces présentations est de montrer la diversité des configurations des chantiers sélectionnés.

<sup>29</sup> Astier I. 2007. *Les nouvelles règles du social*, Paris, PUF.

## Emmaüs Mundo, à Strasbourg

### ▪ Type de porteur et genèse du dispositif

Emmaüs Mundo est l'un des chantiers d'insertion d'Emmaüs sur l'euro-métropole de Strasbourg créé il y a plus de 20 ans.

Le programme PHC a accueilli ses premiers salariés en avril 2021. Deux motifs ont en particulier conduit le chantier à s'inscrire dans ce programme :

- D'abord, la dimension du recrutement « sans pré-requis, ni sélection » des salariés CDDI : cette accessibilité conditionnée uniquement par des critères administratifs obligatoires (situation régulière sur le territoire) est fortement appréciée par la direction.

*« On a eu le sentiment que [les programmes] Convergence et PHC sont un retour aux fondamentaux. Les chantiers d'insertion avaient certaines dérives : des impératifs de production, des recrutements par compétences. Dans un contexte de baisse de subventions, il y avait plus de sélection à l'entrée. PHC est un outil pour revenir aux fondamentaux » » (direction)*

- Ensuite, l'implication politique des acteurs institutionnels sur le territoire, en particulier de la Direccte (DDETS aujourd'hui) mais aussi de la Communauté européenne d'Alsace. Des réunions ont eu lieu avec les centres d'hébergement orienteurs qui ont souligné l'intérêt du dispositif pour répondre aux besoins de leurs publics.

Pour permettre l'accompagnement social et professionnel des publics accueillis, pour qui un contrat de 24 heures est « parfois une marche trop haute », PHC a ainsi été considéré comme une opportunité.

### ▪ Localisation

Le chantier se situe à 7 km au Nord-Ouest du centre-ville, dans la zone industrielle de Mundolsheim. En 2017, un incendie a contraint les salariés à relocaliser l'ensemble de l'activité de tri, de collecte, de don sur un même site rendant les conditions de travail plus difficiles pour les salariés (locaux non chauffés, moins de place, circulation des camions dans la cour). L'accès au chantier est alors assez complexe en transport en commun. Mais un déménagement a eu lieu à Bischheim en avril 2022. Ce nouveau lieu plus proche de la métropole strasbourgeoise devrait permettre aux salariés en insertion de gagner en mobilité mais aussi de gagner en surface de vente et de dépôt, de développer d'autres activités supports (un restaurant au milieu de l'espace de vente, un atelier couture/reprise des vêtements), de mieux articuler les programmes Convergence et PHC.

### ▪ Taille

Le chantier compte au total 65 salariés en insertion. 30 salariés permanents couvrent les différents chantiers d'Emmaüs. Sur Emmaüs Mundo, l'équipe se compose de :

- 5 encadrants techniques
- 2 accompagnatrices sociales
- 1 accompagnatrice professionnelle
- Des moyens de coordination de projet, administrative et financière (responsable financière, direction, chef de projet (développement de nouvelles activités chantiers)
- 1 éducateur socio-professionnel pour mettre en œuvre PHC

En avril 2022, 5 personnes sont en parcours PHC, dont 2 qui doivent bientôt quitter le dispositif.

### ▪ Activités

L'activité du chantier est la collecte, le tri, le recyclage et la vente d'objets de seconde main (textiles, meubles, vaisselles, objets de décoration). Elle s'inscrit dans une ambition de développement durable et d'économie sociale et solidaire. Les salariés PHC sont mobilisés essentiellement sur les activités de tri et de manutention (réception des meubles et des cartons). Ils réalisent leur activité dans un lieu différent des autres activités du chantier et bénéficient d'un Algeco dédié pour se reposer.

## La Ressourcerie de l'ABEJ à Lille

### ▪ Type de porteur et genèse du dispositif

L'ABEJ Solidarité a été créé en 1985. C'est une structure centrale de la lutte contre les exclusions sur le territoire lillois. Ses principes d'action sont : aller vers, accueillir, loger, soigner, insérer par l'activité économique. La structure se décompose en 4 pôles (accueil, IAE, logement et santé) et compte 15 bâtiments sur la métropole lilloise.

La Ressourcerie est l'un des 5 ateliers-chantiers d'insertion du pôle IAE. Elle est constituée d'un magasin et d'un dépôt. Créée en 2017, elle est considérée comme un projet spécifique par rapport aux autres chantiers. L'ambition était d'abord de s'occuper des personnes passant par l'accueil de jour, volontaires, qui ne pouvaient pas tenir sur des contrats de 26h. Il n'était pas possible alors de conclure des contrats de moindre durée. Les activités proposées étaient donc du bénévolat.

PHC a été l'occasion de poursuivre dans un cadre d'emploi rémunéré et de pouvoir revenir aux fondamentaux des chantiers.

*« Aujourd'hui l'IAE est dans un système d'atteinte des objectifs, c'est presque un système d'entreprise classique. Avant, dans l'IAE, le but c'était pas forcément que les gens retrouvent du boulot, c'était plus de les occuper. Avec le programme Convergence [associé à PHC dans l'esprit de l'interlocuteur], l'objectif c'était un peu le retour aux racines de l'IAE. » (Direction).*

L'éducatrice socio-professionnelle a été recrutée en décembre 2020 et les premiers salariés ont été accueillis en janvier 2021.

### ▪ Localisation

Au démarrage le projet s'est heurté à la complexité de trouver un local permettant de regrouper le magasin et l'entrepôt, mais depuis juin 2020, la Ressourcerie se situe dans un quartier en pleine expansion de Villeneuve d'Ascq : la Maillerie, à moins de 10 km de Lille. Elle est facilement accessible en transports en commun. Le pôle « développement » de la mairie de Villeneuve d'Ascq était favorable à l'accueil de projets d'envergure sociale pour ce quartier émergent.

### ▪ Taille

Au printemps 2022, l'équipe de permanents est composée comme suit :

- 1 coordinateur technique (1/3 sur l'entrepôt et 2/3 sur le magasin),
- 1 encadrant technique qui remplace le coordinateur un week-end sur deux
- 1 éducateur socio-professionnel recruté pour PHC

A cette même date, 8 personnes sont en parcours PHC.

La Ressourcerie accueille également une douzaine de personnes en CCDI (9 - 10 ETP), 2 en magasin et 9 au dépôt.

### ▪ Activités

L'activité support du programme PHC vient en complément de l'activité du chantier : le tri, la réception des dons, la mise en magasin. Elle s'adapte à la personne et à la charge de travail du chantier. L'éducatrice socio-professionnelle fait en sorte de diversifier les activités. Au moment de la collecte des données, les activités suivantes sont proposées. Ponctuellement, les salariés PHC peuvent être à la vente :

- Aller à la déchetterie,
- Trier le linge,
- Trier des paires de chaussettes,
- Déposer les dons de livres au sein d'une SIAE partenaire,
- Rassembler les dons en puériculture pour une association (notamment des peluches),
- Emballer la vaisselle pour l'apporter de l'entrepôt au magasin,
- Nettoyer les chaussures sales avant de les mettre en rayon.

## Emmaüs à Rennes

### ▪ Type de porteur et genèse du dispositif

La communauté Emmaüs de Rennes-Hédé existe depuis le début des années 1970. Elle est implantée dans trois d'Ile-et-Vilaine : Hédé, Rennes et Saint-Malo. L'activité de l'association s'organise autour de quatre salles de ventes, situées chacune dans l'une des villes précitées ainsi qu'à La Gacilly.

Les activités d'Emmaüs Rennes sont organisées dans des cadres d'intervention différents. Il faut ainsi distinguer les activités de la communauté (accueil, ramassage, salles de vente, tri) et l'activité portée par un ACI, créé en 2005 et localisé sur Hédé, qui consiste dans le tri et la valorisation du textile. La montée des exigences et de la professionnalisation sur cet atelier (méthodes de travail, outils, de plus en plus spécifiques) conduit à écarter certains publics en difficulté dans l'activité de production.

Dans ce contexte, PHC apparaît comme une solution à proposer à ces publics pour qui le chantier n'est pas adapté. En janvier 2021, la directrice du chantier prend connaissance du programme PHC par le biais d'une communication du Département, qui coanime un comité de pilotage avec la DDETS pour promouvoir le dispositif et accompagner son déploiement dans le territoire. Emmaüs Rennes s'associe alors à l'association Prélude également engagée dans la mise en place de PHC.

Le programme accueille ses premiers salariés en octobre 2021.

### ▪ Localisation

Les responsables du chantier ont souhaité implanter le chantier PHC à distance de l'ACI d'Hédé. Au nord de Rennes, Emmaüs dispose d'une salle de vente qui est tenue par des bénévoles et des compagnons. Il est décidé de faire de cette salle de vente le lieu de mise en œuvre de PHC. Les compagnons et bénévoles avaient fait état d'un certain manque de temps pour des activités et l'ouverture du chantier PHC est l'occasion de diversifier les profils de recrutement des salariés et de proposer des activités d'insertion pour les publics rennais.

Ce choix est original : le chantier PHC n'est pas directement adossé à un ACI. Il se déploie à Hédé à 20 km du chantier.

### ▪ Taille

L'équipe de permanents du chantier d'Hédé et PHC est composée de :

- 1 responsable administrative de l'association qui consacre du temps aux activités d'insertion
- 1 responsable du pôle insertion
- 2 encadrants techniques en chantier d'insertion (travaillant à Hédé)
- 1 éducateur qui encadre les salariés en PHC (à 80%, pour des raisons économiques avec possibilité de monter en charge dans l'année qui suit)

Sur le site accueillant PHC sont présents, outre l'éducateur socio-professionnel :

- 9 compagnons dont 1 responsable
- 80 bénévoles dont 1 responsable (environ 30 bénévoles « actifs »).

Au printemps 2022, 10 personnes sont en parcours PHC

### ▪ Activités

Les activités sont liées à l'activité de la salle de vente. Il s'agit de préparer les produits vendus, selon un principe de travail « en coulisses » comme le dit la responsable : étiquetage, tri méticuleux de bijoux, contrôle qualité, paramétrage d'ordinateurs, etc. Il s'agit d'activités que les compagnons et bénévoles ne sont pas en mesure de faire, faute de temps. Certains salariés PHC interviennent également pour la réception des dons, dans la salle de vente ou encore la mise en rayons. La configuration du lieu de travail rend possible les interactions avec les compagnons et bénévoles.

## Prélude à Rennes

### ▪ Type de porteur et genèse du dispositif

L'ACI Prélude a été créé en 1995. Il s'agit d'une émanation du CLPS, un centre de formation professionnelle pour adultes, implanté dans une vingtaine de villes en Bretagne et en Loire-Atlantique. Le chantier porte 4 types d'activités plutôt techniques. D'abord la restauration, les personnes en CDDI sont en charge des repas pour les stagiaires du centre de formation et la direction. La blanchisserie est le deuxième atelier. A ce titre, Prélude travaille principalement pour des CHRS et des foyers de vie de la métropole rennaise. L'atelier « Reliure et décryptage » vise la restauration des couvertures de livres et de manuscrits confiés par des bibliothèques municipales. Enfin, un atelier couture a vu le jour durant la crise sanitaire de 2020. Il a été mis en place dans un premier temps de manière temporaire. Au début, il s'agissait de fabriquer des masques en tissu. Progressivement, cet atelier a été pérennisé avec un développement de l'activité autour de l'élaboration de gigoteuses pour enfants.

La situation d'urgence vis-à-vis du logement et la grande précarité des salariés en CDDI (sur des contrats de 26h difficilement tenable pour eux et parfois sans résidence stable) ont conduit à l'entrée dans le dispositif.

Avant l'entrée dans PHC, la structure était déjà mobilisée sur des groupes de travail pour faire évoluer les pratiques en direction des publics vulnérables. La structure a répondu favorablement à la sollicitation de la DDETS pour s'engager dans la démarche : non seulement elle a adhéré aux objectifs et valeurs du programme, mais la possibilité d'un travail partenarial étroit avec Emmaüs Rennes qui démarrait le programme en même temps a été perçue très favorablement.

Le programme PHC accueille ses premiers salariés en octobre 2021.

### ▪ Localisation

L'ACI Prélude compte trois secteurs géographiques différents sur Quimper, Brest et Rennes. Le dispositif Premières Heures en Chantier est uniquement déployé dans le chantier situé à Rennes. Il est localisé juste à côté du centre de formation CLPS dans une zone industrielle de l'Est de la ville. Il est accessible par le bus en 20 min depuis le centre-ville.

### ▪ Taille

L'équipe de permanents de Rennes se compose de :

- 7 encadrants techniques répartis sur l'ensemble des activités énumérées précédemment.
- 2 CIP
- L'éducatrice socio-professionnelle de PHC qui travaille à mi-temps sur ce poste. Elle occupe un second mi-temps d'encadrante technique au sein de l'atelier
- 1 coordinatrice
- 1 personnel administratif

Au printemps 2022, 5 salariés sont en parcours PHC. 1 salarié est sorti : il a intégré un chantier d'insertion en région parisienne.

### ▪ Activités

L'activité support est une extension de l'activité support « reliure » (consolidation de livres). Les salariés PHC ont la charge de la restauration et du nettoyage de CD et de DVD des médiathèques de la ville de Rennes. Les salariés PHC visionnent des DVD sur un ordinateur qu'ils réparent à l'aide d'une machine spéciale si un défaut est identifié.

## APSA à Lens

### ▪ Type de porteur et genèse du dispositif

L'APSA a été créé en 1966. Elle a pour objet d'aider ou de promouvoir toute action de solidarité visant notamment à l'aide matérielle, le soutien moral, l'hébergement, la formation, l'insertion sur le plan social, sanitaire, civique, culturel et professionnel des personnes. Elle crée un atelier chantier d'insertion en 1987.

Aujourd'hui, l'APSA est un ensemble qui « prend en charge de la rue jusqu'à l'insertion sociale » (direction pôle IAE). L'APSA se décompose en 5 pôles :

- Le pôle hébergement : ce dernier comprend un CHU, une équipe de rue, un CHRIS, un HUDA, un CADA. L'APSA gère par ailleurs le SIAO.
- Un pôle Logement : FSL (Fonds solidarité logement), AML (Aide à la médiation locative), IML (Intermédiation locative), plusieurs pensions de familles
- Un pôle Santé : SSIAD Précarité (Service de soins infirmiers à domicile)
- Un pôle Famille : un espace de rencontre et de médiation et un PAEJ (Point accueil et écoute jeunes)
- Un pôle insertion : un ACI dont les secteurs d'activités sont variés (blanchisserie, bâtiment - peinture, revêtement des sols, menuiserie, espaces verts, bois de chauffage, déménagement logistique, espace de dépôt vente, secrétariat) et une AI « Coup d'main ».

PHC a démarré en décembre 2021 à l'APSA.

### ▪ Localisation

L'activité PHC n'est pas localisée au même endroit que les autres activités du pôle insertion. Elle se situe à Liévin, sur le terrain du CADA porté par l'APSA.

Le chantier est accessible en bus depuis la gare de Lens en 1/2h.

### ▪ Taille

Au total, l'ACI compte 70 ETP en CDDI (environ 150 salariés sur 1 an) et 20 permanents.

Quant à l'activité PHC, elle accueille 9 salariés sur le dispositif au printemps 2022. 3 personnes attendent pour pouvoir entrer.

### ▪ Activités

Initialement, la convention PHC prévoyait l'accueil de 15 salariés PHC sur l'activité de dépôt vente de l'ACI mais le lieu ne permettait pas d'accueillir autant de personnes. Parallèlement, la mairie de Liévin a mis à disposition un terrain derrière le CADA porté par l'APSA. Le pôle IAE s'est saisi du terrain pour créer l'activité support PHC. L'objectif est de créer une zone d'éco-loisirs sur ce terrain en réhabilitation. L'activité de PHC est indépendante de toutes les autres activités du chantier. L'activité est diversifiée. Elle comprend la création d'un sentier, du jardinage (potager et plantes), la création d'un petit composteur et du mobilier de jardin en palettes.

## ARPADE à Toulouse

### ▪ Type de porteur et genèse du projet

L'ARPADE est une association œuvrant historiquement pour les personnes souffrant de toxicomanie. Elle est structurée en 4 pôles : un pôle addiction, un pôle prévention, un pôle hébergement (avec un CHRS, un CHRS urgence, un accueil de jour, et des maraudes), et un pôle insertion comprenant plusieurs ACI en milieu rural et urbain autour d'activités diverses (rénovation, entretien, maintenance...).

Depuis 3 ans, l'ARPADE réfléchissait à un projet centré sur une remobilisation par le travail, inspiré de l'expérience grenobloise de coordination des structures IAE et de la modalité de paiement à la journée. L'ARPADE avait également visité le DPH à Emmaüs Défi en 2017/2018. Le constat de départ était l'absence de solution pour les publics en souffrance psychique et psychologique, dont les personnes à la rue, et l'inadéquation des chantiers d'insertion avec certaines problématiques de précarité.

Le projet a été monté en collaboration avec les Jardins de Cocagne qui portent également plusieurs ACI. Il a pu s'inscrire dans le dispositif d'essaimage de PHC suite à la clarification du rôle de l'association Convergence France dans le déploiement (convention DGCS). Le réseau FAS, auquel l'ARPADE et les Jardins de Cocagne adhèrent, a été associé aux rencontres entre le porteur de projet et l'association Convergence France.

Le programme PHC a démarré en mai 2021 à l'ARPADE

### ▪ Localisation

L'ARPADE est présente dans toute la Haute-Garonne et certains départements limitrophes. Les locaux accueillant PHC sont situés dans le quartier de la Côté Pavée à Toulouse mais l'association a le projet d'intégrer le dispositif dans un éco-quartier à la Cartoucherie en 2022 si le dispositif est pérennisé.

Deux jours par semaine, les activités se déroulent au sein d'un ACI partenaire, les Jardins de Cocagne à Gragnague à 15min de Toulouse (entre 10 et 15 salariés).

### ▪ Taille

Au total, l'association compte aujourd'hui environ 150 salariés.

Au printemps 2022, 8 personnes sont en parcours PHC, ce qui correspond à la capacité maximale d'accueil du dispositif de l'ARPADE. 2 sont déjà sorties du dispositif. De nombreuses orientations sont en liste d'attente.

### ▪ Activités

Les activités tournent autour du jardinage, du travail du bois, de la cuisine et de la livraison, mais ponctuellement l'éducatrice socio-professionnelle propose d'autres activités aux bénéficiaires. Les jeudis et vendredis, les bénéficiaires peuvent travailler avec les salariés de l'ACI des Jardins de Cocagne même si ce n'est pas systématique : ils n'y sont pas contraints s'ils ne le souhaitent pas.

## Le CIDIL à Souffrignac

- Type de porteur et genèse du projet

Le Carrefour Insertion Développement Initiatives Locales – CIDIL a été créé en 1994 à l’initiative du Département de la Charente pour offrir un service de proximité aux demandeurs d’emploi du territoire. L’activité « Chantier d’insertion » a été créée en 1998.

Outre l’ACI, le CIDIL mène d’autres activités :

- Accueil / accompagnement des demandeurs d’emploi
- Accompagnement des bénéficiaires du RSA (pendant 15 ans, jusqu’au milieu des années 2010)
- Accompagnement à la mobilité des bénéficiaires du RSA pour le compte du Département et de Pôle Emploi.

Selon la directrice, la fin des années 90 correspond à « l’âge d’or » des chantiers d’insertion, avec une possibilité d’adopter une orientation plus sociale que professionnelle. Ceci s’oppose au contexte actuel, marqué par des exigences imposées aux chantiers en termes de sorties positives et ou de contraintes économiques. C’est dans ce contexte que le chantier s’inscrit dans la démarche PHC qui lui permet de développer une démarche sociale et d’élargir son recrutement sans considération d’exigences économiques.

Le programme a démarré en octobre 2021

- Localisation

Historiquement créé sur un territoire rural, le CIDIL se situe à 30 km d’Angoulême, avec des difficultés de mobilité et d’accès aux services publics pour les habitants. Il existe néanmoins sur ce territoire de la Communauté de Communes « La Rochefoucauld Porte du Périgord » une Maison des Solidarités, qui regroupe les services sociaux territorialisés du Département, mais il n’y a pas de mission locale, d’antenne de Pôle Emploi, de centre social ou d’acteurs de la veille sociale et de l’hébergement.

- Taille

Au global, le chantier du CIDIL accueille 35 salariés (permanents compris) en 2021. En mars 2022, 6 salariés sont accueillis sur le dispositif PHC, mais trois ont abandonné : leur contrat d’insertion est donc suspendu au moment de l’évaluation.

- Activités

Au fil du temps, les activités du chantier se sont diversifiées. Aujourd’hui, les salariés en transition travaillent dans les domaines suivants : second œuvre dans le bâtiment, espaces verts, conserverie et maraîchage biologique.

Le support d’activité pour PHC est le maraîchage pour la banque alimentaire.

## Emmaüs Défi, DPH à Paris

### ▪ Type de porteur et genèse du projet

Créé en 2007 à la suite de la crise du canal St-Martin à Paris, Emmaüs Défi, membre du réseau Emmaüs, est une association porteuse d'un ACI dont l'activité principale est la revalorisation des objets usagés. La structure se revendique plus globalement comme un « laboratoire d'innovations sociales » qui se donne pour mission d'aider les grands exclus à trouver, grâce au travail, une place digne dans la société.

Emmaüs Défi a commencé à expérimenter le travail à l'heure en 2008. Il deviendra le dispositif Premières Heures (DPH) en 2011.

### ▪ Localisation

DPH est mis en œuvre sur le site du magasin Riquet dans le 19<sup>ème</sup> arrondissement de Paris, quartier populaire du nord-est de la ville. En fonction de leurs besoins, les salariés du DPH ont la possibilité d'exercer une activité à l'écart des autres activités du magasin ou d'être impliqués dans le fonctionnement de ce dernier.

### ▪ Taille

A total, Emmaüs Défi compte une soixantaine de salariés permanents (encadrants techniques, chargés d'accompagnement socioprofessionnel, personnel administratif, éducateurs spécialisés, responsables des partenariats, ...).

En 2020, environ 175 salariés en insertion ont travaillé pour Emmaüs Défi. Le DPH est conventionné par le Département de Paris pour accompagner une quinzaine de personnes. Grâce à l'appui des maraudeurs impliqués, l'éducateur de DPH peut absorber des pics d'effectif autour de 20 personnes accompagnées. Le 20/10/2021, 12 salariés sont en parcours PHC parmi 160 salariés en insertion.

### ▪ Activités

L'activité principale de PHC est la valorisation des objets et matériaux usagés. Les salariés en insertion collectent et trient des dons auprès des particuliers et les produits sont ensuite distribués à des personnes en grande exclusion ou revendus dans les magasins.

Le choix d'une entrée comparative a permis de mettre à plat les différentes configurations dans lesquelles le dispositif Premières Heures en Chantier a été lancé et mis en œuvre.

**PHC permet de structurer un cadre d'action à destination d'un public déjà connu pour lequel le cadre habituel de l'IAE doit être adapté**

Plusieurs structures rencontrées ont comme particularité d'exercer des missions diverses autour du ou des chantiers d'insertion qu'elles portent, notamment dans l'accueil, l'hébergement ou l'accompagnement de publics vulnérables. Il s'agit d'acteurs avec une expertise dans la lutte contre les exclusions. Certains disposent de services dédiés à l'accompagnement vers le soin et plusieurs structures innovent fréquemment, sous diverses impulsions : logique interne de « laboratoire », partenariats locaux, etc.

La genèse des projets, retracée dans les fiches synthétiques précédentes montre de grandes similitudes dans la volonté de « retourner aux fondamentaux ». A plusieurs reprises est revenu ce principe selon lequel Premières Heures en Chantier donnait l'occasion de « **revenir à la mission première** » des chantiers d'insertion, une mission d'accueil et d'accompagnement dans et vers l'emploi de publics très éloignés du travail. Les porteurs évoquent un temps pionnier de l'IAE où l'accompagnement social n'était pas autant pris dans des exigences à la fois administratives et économiques. L'institutionnalisation de l'IAE a en effet conduit à une certaine forme de rationalisation des pratiques, sujettes à des indicateurs de résultat et de performance<sup>20</sup>. Les structures interviennent sur des marchés fortement concurrentiels, parfois entre SIAE, ou entre elles et d'autres acteurs (du *social business* ou de l'économie marchande).<sup>21</sup> Dans ce contexte, l'aspect dérogatoire et innovant de l'expérimentation, mettant en avant les principes de « sans prérequis » et de non-attente de productivité, sont des facteurs mobilisateurs pour les structures.

Le lancement de PHC correspond ainsi à une possibilité offerte, pour ces chantiers, de mieux redessiner leur modèle d'action à destination de ces publics en grande vulnérabilité, éloignés de l'emploi et en précarité sociale. **PHC donne des ressources et un cadre d'action** facilitant le travail en direction de ces publics.

Dans l'ensemble des structures investiguées, les porteurs de projets indiquent que le dispositif Premières Heures en Chantier apporte une solution plus adaptée à l'accueil de personnes en situation de grande exclusion. Il s'agit de **sécuriser l'accueil d'un public cumulant les difficultés que les réponses préexistantes pouvaient mettre en échec**. A plusieurs reprises, les porteurs interrogés ont évoqué le fait de se heurter aux situations complexes de certains salariés, conduisant à différents problèmes de comportement (accumulation des retards, alcoolisation sur le chantier...) ou, du point de vue du travail, à une incapacité à tenir le rythme. Or, **un chantier d'insertion classique est un cadre collectif de travail avec une importance des règles dans le domaine de la production et du comportement**. PHC est apparu comme une réponse adaptée à l'accueil de ces publics, avec l'idée **d'aménager un cadre spécifique facilitant l'accompagnement de ce type de publics, et permettant précisément d'anticiper ce travail sur les freins et difficultés individuelles**.

<sup>20</sup> Cf. par exemple P. Brégeon, « Histoire du réseau de l'insertion par l'activité économique », in *À quoi servent les professionnels de l'insertion*, L'Harmattan, 2008 ; C. Gérôme, « Questionner la (re)mise au travail des « éloignés de l'emploi » la sélection et l'évaluation des chômeurs dans les structures d'insertion par l'activité économique », in D. Glaymann (Dir), *Le piège de l'employabilité*, Presses Universitaires de Rennes, pp. 127-138, 2017.

<sup>21</sup> Cf. P. Semenowicz, *Collaborer pour insérer ? Les partenariats sociaux dans l'insertion par l'activité économique*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, col. « Economie et société », 2017.

*« PHC intervient au moment où [nom du chantier] mène une vraie réflexion autour des publics pour qui l'IAE est une marche trop haute. PHC est venu apporter une solution à un questionnement qu'ils avaient déjà. PHC est venu simplifier l'accueil de ces publics »  
(coordinateur Convergence)*

### ***PHC se base sur un cadre d'action qui a été reconsidéré en pratique, dans les territoires***

La mise en œuvre du dispositif Premières Heures en Chantier s'appuie sur **un cadre opérationnel élaboré au niveau national, fixant un modèle d'action**. Cela concerne un grand nombre de points et de principes clés : autour de l'organisation de l'activité support (ex : espace protégé, montée en charge progressive), du recrutement « sans sélection, ni prérequis », de la posture de l'éducateur socio-professionnel et de son positionnement vis-à-vis des autres acteurs de l'accompagnement (autour de la notion de continuité), du modèle de financement du dispositif,... Ce modèle et ces principes d'action ont été adaptés aux contextes et historiques locaux des porteurs de projets. Par ailleurs, d'autres dimensions du projet sont laissées totalement à la libre appréciation du porteur de projet tels que le profil de l'éducateur socio-professionnel ou le choix de l'activité support.

**Le choix de l'activité support** dépend évidemment de l'organisation et des pratiques préalables. Il a une incidence non négligeable sur la montée en charge du dispositif pour le chantier comme pour les salariés mais aussi sur les besoins de financement (en fonction de la saisonnalité de l'activité, des équipements et du matériel requis, tel que le recours ou non à un véhicule par exemple ou à du matériel dangereux). Les activités mises en œuvre sont assez variées mais on repère **deux grandes tendances** : le jardinage / maraîchage / désherbage et le tri de textile ou d'autres objets (ex : jouets). Comme cela sera vu plus loin, certains chantiers ont créé une nouvelle activité, d'autres ont intégré PHC à une activité existante. Les espaces de travail et les formats de collaboration entre équipes vont varier d'une structure à l'autre. Cela dépend aussi de la nature des organisations du travail préexistantes (par exemple, présence de bénévoles comme travailleurs en contact avec les salariés sur les chantiers Emmaüs).

**Le montage le plus classique est celui d'un chantier PHC directement adossé au(x) chantier(s) habituel(s) de la structure, se traduisant par une proximité géographique.** Selon les cas, les activités PHC peuvent être réalisées séparément des activités du chantier ou de manière beaucoup plus intégrée. Dans ce dernier cas, les salariés du programme sont rapidement en lien avec d'autres salariés en insertion. Cependant, les études de cas montrent des montages plus originaux comme le chantier Emmaüs à Rennes où l'activité PHC est installée dans la communauté Emmaüs, éloignée de 20 kms de l'ACI ou le chantier de l'ARPADE à Toulouse qui a été organisé pour permettre des immersions de salariés PHC dans l'activité d'un autre ACI, les Jardins de Cocagne.

Les **logiques de recrutement** de l'éducateur ont aussi varié : certains ont recruté un professionnel titulaire du diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé, d'autres des professionnels expérimentés avec des profils très variés (encadrants techniques, éducateur sportif, chef de service d'entreprise adaptée, technicien de l'intervention sociale et familiale avec une expérience en pension de famille, etc.) ; Au moment de l'évaluation, certains éducateurs sont à temps partiel sur un chantier PHC (pour des raisons économiques ou compte tenu du nombre de parcours envisagés) : les remontées d'information par rapport à la charge de travail ont cependant amené Convergence France à encourager fortement le recrutement à temps plein. **Les principes de la montée en charge** (évolution progressive du nombre de salariés en parcours, du nombre hebdomadaire d'heures travaillées,

modalité de validation de ces évolutions) sont eux aussi appliqués de façon variable, comme nous le verrons.

Comme indiqué plus haut, PHC s'est inspiré du Dispositif Premières Heures mis en place à Paris. **Le modèle est donc plutôt pensé en milieu urbain** et de fait, la plupart des chantiers PHC se déploient dans des métropoles ou villes moyennes. Pour autant, des sollicitations nombreuses sont venues de **territoires plus ruraux** situés par exemple en Corrèze, Lozère, Ardèche. Cela a amené l'équipe de Convergence France à réfléchir à l'adaptation du programme aux spécificités de ces territoires. Ainsi, en octobre 2020, le comité scientifique a validé la Charente comme territoire d'expérimentation du déploiement de PHC et de Convergence en milieu rural. Cette expérimentation fait l'objet d'une évaluation spécifique.

**Cette diversité de pratiques, derrière un cadre d'action homogène, est présentée tout au long de ce rapport d'évaluation.** Les résultats observés sont rapportés à ces différents modèles d'action de PHC « en pratique ». L'analyse détaillée des publics accueillis au sein de PHC fait l'objet d'un focus dans la partie 4 du présent rapport final (résultat sur les publics accompagnés).

## 4. CHOIX DE L'ACTIVITE SUPPORT ET INTEGRATION D'UN NOUVEAU METIER : DEUX DIMENSIONS DE PHC QUI IMPACTENT L'ORGANISATION

### DEUX FINALITES DISTINCTES POUR L'ORGANISATION DE L'ACTIVITE SUPPORT : PROTEGER LES SALARIES PHC OU FAVORISER LES INTERACTIONS

Le dispositif Premières Heures en Chantier se déploie à partir d'un chantier d'insertion dont le fonctionnement repose sur un ensemble de salariés permanents et de salariés en contrat d'insertion qui travaillent autour d'une activité de production. Le chantier est régi par des normes et des règles et un fonctionnement rodé. L'intégration du dispositif Premières Heures en Chantier au sein d'un ACI **produit des changements organisationnels à différents niveaux.**

- D'abord, l'activité de Premières Heures suppose de penser **l'organisation des espaces de travail mais aussi des espaces de détente / convivialité** pour faciliter la remobilisation des salariés PHC.
- Ensuite, l'arrivée de l'éducateur socio-professionnel au sein de la structure invite également à construire **la complémentarité de son rôle et les interactions avec l'équipe de salariés en place à la fois auprès des permanents mais aussi auprès des salariés en CDDI.** Pour les uns, il s'agit de réfléchir à la complémentarité des rôles, pour les autres, il s'agit de réaliser un travail de sensibilisation sur la typologie du public accueilli et le niveau d'exigence attendu.

Le dispositif Premières Heures en Chantier doit être un « support d'accompagnement »<sup>22</sup> qui s'appuie sur :

- Le choix d'une activité support adaptée à l'objectif de remobilisation, c'est-à-dire sans contrainte de productivité, modulable et progressive ;
- Le suivi par un binôme de professionnels qui contribue à la levée des premiers freins de retour à l'insertion professionnelle : l'éducateur socio-professionnel et le référent social.

**L'ambition est de faire évoluer l'accompagnement tel qu'il est envisagé dans les chantiers d'insertion actuellement** pour les adapter au mieux aux caractéristiques et aux problématiques des publics accueillis. Autrement formulé, il s'agit de donner la priorité à une logique sociale par rapport à une logique de professionnalisation.

Dans chaque chantier, **un temps d'intégration en amont de l'accueil des premiers salariés a été prévu** afin que l'éducateur socio-professionnel et le reste de l'équipe de salariés permanents puissent réfléchir à la construction du dispositif au sein du chantier et au développement de l'activité support.

<sup>22</sup> Cf. Documentation de Convergence France, « Les modalités opérationnelles du Programme Premières Heures »

Cette étape permet donc à la fois aux équipes de salariés permanents de présenter le fonctionnement du chantier et l'activité de production de l'ACI. Elle permet aussi à l'éducateur socio-professionnel de veiller à ce que l'activité support corresponde bien aux principes du dispositif et soit adaptée au profil des publics accueillis. Lors des entretiens, certains éducateurs socio-professionnels se sont qualifiés d'« observateur », de « chef d'orchestre », de quelqu'un avec « une plus grande vision » à ce moment de démarrage du chantier PHC.

### ***L'organisation spatiale de l'activité support : espace dédié ou espace commun ?***

Le dispositif PHC doit permettre l'accueil de personnes en situation de grande exclusion, majoritairement sans domicile fixe, cumulant des problèmes sociaux, familiaux et de santé. Cette grande vulnérabilité conduit en principe l'éducateur socio-professionnel et l'équipe de salariés permanents à **réfléchir à l'agencement spatial du chantier**. Pour certains, cela passe par la **création d'espaces dit « protégés » au sein du dispositif PHC**. Il s'agit de créer un environnement rassurant et accueillant.

La création de ces espaces ou la réorganisation des espaces préexistants dépend à la fois de la **configuration du chantier initial et de l'espace disponible mais également de la vision que s'en font les différents acteurs** (éducateurs socio-professionnels, encadrants techniques, responsables de chantier).

*Il n'y a pas de local pour Premières heures en chantier, on s'aperçoit que parfois cela peut être gênant pour les CDDI classiques car on tolère des choses pour les PHC qu'on ne tolère pas pour les autres. (Tenue, retard...)*

*Il n'y a pas d'espace réservé aux PHC pour qu'ils puissent se reposer. Il n'y a pas de petite restauration. Ils doivent cohabiter avec les CDDI. « On n'a pas le choix, le chantier est fait comme ça. On a mis un vestiaire à part car je ne veux pas entendre dire que c'est les PHC qui ont volé ou quoi. C'est déjà arrivé, dès qu'un truc disparaît, on accuse tout de suite les PHC. Si les personnes ont besoin de se reposer, on met des couvertures, des matelas dans un coin, mais ce n'est pas chauffé. Sinon, il y a la salle de pause mais elle est commune, et ils peuvent se reposer sur une chaise. » (Educatrice socio-professionnelle)*

*« [l'encadrant technique] ne voulait pas laisser de place pour l'atelier Premières Heures, il a fallu discuter avec [le responsable] qui a compris l'utilité. Paradoxalement, il ne faut pas non plus isoler complètement les PHC. Dans le hangar où se fait l'activité de tri, il n'y a pas de cloison, ils en ont créé une avec des casiers, des étagères... (Éducateur)*

Des chantiers ont créé de véritables « espaces de vie » pour les salariés en parcours : il s'agit d'un **espace-ressource dans lequel la personne peut venir se ressourcer et se restaurer**. C'est également un **endroit calme pour réaliser des démarches administratives avec des ordinateurs à disposition** (par exemple à Emmaüs Rennes). Pour les chantiers dans lesquels l'activité support requiert des interactions avec un public, la création de cet espace permet aussi aux salariés d'avoir un espace où se mettre à l'écart du collectif.

### L'exemple des constructions modulaires de Rennes et de Strasbourg

Certains chantiers ont opté pour la mise en place de constructions modulaires (de type Algeco) au milieu de la cour du chantier d'insertion notamment à Strasbourg et Rennes.

Le chantier de Strasbourg a réfléchi à la mise en place d'un Algeco au milieu du chantier. Il a fallu expliquer la nécessité d'avoir des endroits à part pour les personnes : l'Algeco et l'endroit de tri. Lors de l'arrivée de l'éducateur sur le chantier, il a fallu réfléchir à un endroit pour les bénéficiaires du dispositif afin qu'ils puissent se ressourcer, prendre un café, un repas voire dormir. Il permet aux salariés de s'isoler sans pour autant être à part. Ils font partie intégrante de la vie du chantier et sont visibles de tous.



*Constructions modulaires dans les chantiers Prélude (Rennes) et Emmaüs Mundo (Strasbourg)*

La localisation de l'activité support est donc très variable d'un chantier à l'autre. Elle dépend des contraintes immobilières et foncières, de la volonté de l'équipe du chantier de mixer les publics ou au contraire, de protéger les salariés PHC.

Cette diversité de configuration a des incidences sur les profils qui peuvent être orientés vers tels ou tels chantiers. Il apparaît important que les référents sociaux puissent en tenir compte.

***Un travail indispensable d'information des équipes en place pour faire comprendre et accepter le programme***

### **Un travail de sensibilisation réalisé auprès des salariés du chantier**

Comme expliqué plus bas, les attentes vis-à-vis des salariés en parcours PHC sont différentes des objectifs habituellement fixés aux salariés en insertion. Il y a donc un **traitement « différencié »** entre les salariés de l'ACI et ceux du dispositif PHC. **Le travail d'information et de sensibilisation des équipes sur le dispositif est donc essentiel.** Il est assuré par l'éducateur socio-professionnel.

*« La difficulté ça a été d'expliquer le dispositif à des salariés qui travaillent 8 heures par jour : pourquoi les salariés PHC ne viennent pas tous les jours, ils boivent du café, ils travaillent pas à fond. Il y a eu un temps d'information. Cela a été vite compris et bien perçu. Certains salariés ont eu dans leur vie, une période dure et difficile. Il n'y a pas de critiques négatives,*

*mais au début, il y avait des questionnements y compris sur l'éducateur socio-professionnel. "Regarde-lui il est assis toute la journée, est-ce qu'ils sont payés ?" Je parlais de leurs questions. (Encadrant technique)*

*« Une fois, mes jeunes étaient en pause, on venait de recevoir des faux pistolets en plastique, ils faisaient semblant de se tirer dessus, ils chahutaient, il y a une bénévole qui est venue me voir en me disant de faire attention à mes gars, qu'ils étaient vraiment payés à rien faire. J'ai recadré en disant que ça ne la regardait pas. Ça reste des exceptions. A l'inverse, on a aussi de super bénévoles qui prennent parfois les PHC sous leurs ailes. [Une bénévole] vient pour nettoyer les ordinateurs, elle prend souvent un PHC avec elle ». (Educateur socio-professionnel)*

Dans l'ensemble, ces temps d'information ont permis **une meilleure compréhension du dispositif** et des publics accueillis par les salariés en contrat d'insertion classique qui sont compréhensifs et « bienveillants ». Les salariés en insertion sur le chantier font la différence entre ce qui est attendu d'eux et ce qui est attendu des salariés sur PHC. Cette compréhension se manifeste dans certains chantiers par **la mise en place d'un système de tutorat et de pair-aidance entre les salariés**. Les entretiens menés avec certains salariés en insertion montrent qu'il paraît important d'accompagner cette entraide pour éviter de basculer dans un comportement paternaliste, voire condescendant.

*L'articulation PHC-Convergence se fait aussi à travers la mise en place d'une « tutrice Convergence », une salariée en insertion, là depuis plus longtemps qui « prend sous son aile » les nouveaux venus. (CIDIL)*

*« Moi, je n'ai rien contre eux, je les prends comme les autres, ici il y a une bonne ambiance. Parfois l'éducateur socio-professionnel dit qu'il me les confie que je dois veiller sur eux, vous savez je suis mère de 5 enfants avec moi, ça file droit. Je leur explique les activités, comment bien faire le tri. Je mange avec eux le midi dans la cour dehors, car ils ne se mélangent pas trop. Je n'ai rien contre les règles différentes s'ils peuvent avoir le café gratuit et tout, ici, on s'en fiche, il y a une bonne ambiance. On sait qu'ils viennent de la rue. Ce n'est pas évident pour eux. » (Un salarié en insertion hors PHC)*

### **Le réagencement de pratiques professionnelles entre encadrants techniques et éducateur socio-professionnel**

L'éducateur socio-professionnel a également dû trouver sa place auprès des salariés permanents, surtout lorsque l'activité de Premières Heures est en relation directe avec l'activité du chantier mais aussi pour faciliter les transitions de PHC vers le chantier classique (cas de sortie fréquent).

Lors de nos investigations, plusieurs encadrants techniques interrogés et éducateurs socio-professionnels ont insisté sur **la nécessité de communiquer à travers des échanges formels et informels permanents**. Plusieurs acteurs insistent sur **la dimension complémentaire de leur rôle respectif**. Les échanges sont facilités par la localisation des activités. Par exemple, même si sur certains chantiers, les activités de PHC se tiennent volontairement à l'écart du chantier classique, elles ont lieu dans le même hangar ou la même cour que les activités et donc sont physiquement proches. Cela permet d'anticiper une éventuelle intégration dans le chantier et une prise en charge progressive de l'encadrement du salarié par l'encadrant technique.

*« [l'éducateur socio-professionnel] arrive tôt et moi aussi, donc on échange de manière informelle dans la cour. On peut échanger plus longtemps sur un cas difficile. Il m'explique le*

*comportement de la personne, comment il le ressent. Comment je peux réagir pour jouer la tierce personne. Prendre le relais sur une situation conflictuelle.... Sur certaines problématiques, il y a des relations avec le directeur du chantier. On échange lors des commissions sur les PHC. » (Encadrant technique)*

*« Chaque matin, on fait une réunion, on prend 30-40 min pour parler entre nous. Nous, on échange au quotidien : le bureau je le partage avec [l'éducatrice socio-professionnelle], ça facilite les relations » (Encadrant technique)*

*« C'est important que les équipes comprennent bien : leur expliquer que c'est une autre philosophie. Il y a des choses qui se mettent en place. On fait une réunion tous les mardis entre encadrants techniques où on retrace le parcours de chacun et là j'explique l'évolution de la personne, ce qui serait judicieux de mettre en place, quand la personne pourrait être prise en charge » (Éducateur socio-professionnel)*

*« Il faut être diplomate et ne pas empiéter sur le travail de chacun et sur leur fonctionnement car ils [les encadrants techniques] ont le leur. C'est nouveau. Quand je parlais de la mise à disposition d'une douche, de café, de repas... ils ne comprenaient pas. "ah ouais il faut ça ?" Il fallait que j'amène les choses progressivement. Il ne faut pas être catégorique. Je me rends dispo : on est aussi là pour donner un coup de main mais il faut du temps. » (Éducateur socio-professionnel)*

Mais, l'intégration de l'éducateur socio-professionnel en tant que membre encadrant dans l'équipe peut prendre du temps. Certains éducateurs socio-professionnels soulignent **la complexité à prendre sa place dans une organisation où des habitudes ont déjà été prises**. Des tensions ont ainsi pu être identifiées si les encadrants techniques ne veulent pas modifier l'organisation du travail du chantier pour faciliter l'interaction avec l'activité du chantier ou lorsqu'il y a des craintes de débordement générées par des salariés souffrant d'addictions ou de troubles psychiques par exemple.

Dans d'autres chantiers, la complémentarité entre l'éducateur socio-professionnel et les encadrants techniques est telle que **l'éducateur socio-professionnel peut être amené de manière ponctuelle à gérer une partie de l'activité de production**. Cela est valable lorsque certains salariés PHC travaillent conjointement avec des salariés en contrat d'insertion.

### *Une activité support plus ou moins intégrée à l'activité du chantier*

Il existe plusieurs configurations de l'activité support de PHC. Ces configurations dépendent de **plusieurs critères** : nature de l'activité, adaptabilité aux profils des salariés (fatigabilité, problème de santé mentale), disponibilité des locaux.

Schématiquement, nous avons identifié plusieurs cas de figures :

- **Une activité support qui s'appuie sur l'activité de l'ACI**

Lors de la mise en œuvre, les équipes ont réfléchi à proposer des activités **complémentaires** à l'activité du chantier. Dans le domaine du recyclage par exemple, cela a pu se traduire par **l'introduction d'une activité de pré-tri** (de textile, de jouets, d'accessoires...) dans l'optique de l'optimiser. La création d'une activité de pré-tri a également permis de décliner sous d'autres formats l'activité initiale : par exemple en proposant **un tri spécifique** de textiles à destination des maraudes,

un pré-tri des métaux (fer, acier, laiton). Un des arguments mis en avant est la valorisation de la contribution des salariés de Premières Heures à l'activité globale du chantier. Cela induit que les publics PHC et les salariés du chantier sont présents dans les mêmes espaces, voire participent aux mêmes activités. Dans ce cas, les accompagnements des publics PHC et des salariés du chantier sont bien distingués. Pour les permanents, ces situations nécessitent de bien préciser aux salariés en insertion les différents niveaux d'exigence.

- **Une activité support créée spécifiquement pour le dispositif PHC**

C'est notamment le cas dans les chantiers où l'activité support initiale **n'était pas extensible en termes de capacité d'accueil ou en termes de compétences requises**. Il s'agit également de tenir compte de la plus grande fatigabilité des salariés. Par exemple, des activités au contact de public extérieur ou des activités où des compétences spécifiques, techniques sont requises. Lorsque l'activité support a été créée spécifiquement pour le dispositif, elle peut fonctionner indépendamment du chantier.

*Par exemple sur le chantier de l'APSA à Lens, les salariés de Premières Heures en Chantier travaillent sur la réhabilitation d'une base d'éco-loisirs de 4000m<sup>2</sup>. L'éducatrice socio-professionnelle explique que le chantier n'était pas en mesure d'accueillir les 15 salariés de Premières Heures en Chantier. Le choix de l'activité support répond à une opportunité particulière : la mise en place d'un terrain par la ville. L'idée est de créer des carrés de potager, une zone prairiale et du mobilier urbain. « C'était l'occasion de pouvoir développer une nouvelle activité qui ne demande pas de productivité ». Les salariés participent à la création de chemins de halage, à la fabrication de mobilier.*

- **Une activité qui « s'étoffe et qui évolue » en fonction du degré d'autonomie et de la montée en charge des participants**

Dans certaines structures, il n'existe pas une activité support fixe, soit parce que l'activité est évolutive en fonction des besoins du chantier soit parce qu'elle repose sur les différentes activités de production.

*A l'Arpade par exemple, l'activité « se crée en continue ». L'éducatrice socio-professionnelle expérimente. Les décisions se prennent aussi sur le terrain, en fonction de ce qui marche ou non avec les salariés. Elle veut expérimenter prochainement un jardin de résilience avec uniquement des plantes vivaces. Les activités tournent autour du jardinage, du travail du bois, de la cuisine et de la livraison, mais ponctuellement l'éducatrice socio-professionnelle propose d'autres activités aux bénéficiaires.*

*Les jeudis et vendredis, les bénéficiaires peuvent travailler avec les salariés de l'ACI des Jardins de Cogne (lieu sur lequel se déroule l'activité 2 jours par semaine) même si ce n'est pas systématique : ils n'y sont pas contraints s'ils ne le souhaitent pas.*

Des activités supports diversifiées ont été pensées **en fonction du degré d'autonomie** des personnes et de leur avancée dans la montée en charge.

*Dans le chantier Prélude à Rennes, l'activité support de PHC était initialement une extension de l'activité support de reliure (consolidation de livres). Il s'agit de la restauration et du*

*nettoyage de CD et de DVD des médiathèques de la ville de Rennes. Cette activité a été considérée comme une bonne activité pour débiter sur Premières Heures en Chantier puisqu'elle était calme, et sans exigences de rentabilité. Mais dans le temps, les salariés permanents se sont aperçus que l'activité ne convenait pas à tous les profils à mesure de la montée en charge. « Certains s'ennuient... c'est soporifique. On réfléchit à développer d'autres activités car le visionnage ça peut être fastidieux. » (Éducatrice socio-professionnelle)*

### ***Le choix de l'activité de production : l'importance du sens***

La création d'une activité support à destination des salariés PHC constitue un enjeu central. Cette activité support sans contrainte de productivité vise avant tout à la remobilisation des salariés PHC.

### **La recherche d'une activité support valorisante**

Cette réflexion est menée conjointement entre l'éducateur socio-professionnel, les encadrants techniques du chantier et les responsables du chantier. Il s'agit de **proposer des activités qui ont du sens et qui soient valorisantes pour les personnes accueillies.**

**Cette notion de « sens » n'est pas abordée de manière homogène** par les différentes équipes des chantiers :

- Dans certains comme Emmaüs Défi à Paris ou l'ARPADE à Toulouse, il s'agit avant tout de **donner aux personnes une perspective quotidienne**, de sortir de l'oisiveté et de **créer des occasions d'échanges** d'abord entre le salarié et l'éducateur socio-professionnel, entre le salarié et le référent social (ce cas de figure reste rare en pratique) mais aussi entre salariés en parcours PHC voire avec les autres salariés du chantier. **L'activité est pensée comme un moyen de contribuer au rétablissement physique et mental des personnes.**
- Dans d'autres chantiers comme à Emmaüs Mundo à Strasbourg, **l'activité support doit être pensée en lien avec les centres d'intérêt des personnes.** Cela a conduit les équipes à diversifier les activités. Des éducateurs ont ainsi diversifié les contenus pour s'adapter aux profils des bénéficiaires du dispositif en prenant en compte des critères d'âges, d'appétences, de genre.
- **Le sens de l'activité est également associé à la valorisation des salariés en parcours** : une activité qui permet de venir en aide à des personnes en grande précarité (ex : collecte et livraison de couvertures), une activité qui donne lieu à de « belles productions » (ex : confection de paniers en osier), une activité qui aide le travail des autres salariés en insertion (ex : pré-tri). A l'inverse, des activités jugées stigmatisantes peuvent être refusées (recyclage cigarettes, cf. encadré).

*« Il y a une volonté de s'adapter, de ne pas faire la même chose avec tous les bénéficiaires, de stimuler leurs motivations en travaillant le bois ou au jardin, veiller à ce qu'ils ne fassent pas toujours la même activité et qu'ils puissent aller vers des choses qui les motivent, pour leur estime de soi. D'où le fait que les nichoirs confectionnés soient vendus : pas dans une logique de rendement mais pour que ça ait du sens pour les travailleurs » (Arpade)*

*A Lille, dans le dépôt où sont collectés les dons des particuliers, le manque de temps ne permettait pas un tri suffisamment minutieux. Les bennes de tri se remplissaient très*

*rapidement et leur dépôt coûte entre 300 et 400 euros. Le fait que les salariés "Premières Heures" prennent le temps de trier avec précision ce que l'on collecte, donc on jette moins. Au lieu de commander une benne pour les déchets tous les mois, maintenant, on en commande une seulement tous les quatre mois. L'éducatrice valorise ce gain auprès des salariés. (Abej)*

Ces trois approches du « sens » de l'activité ne sont pas exclusives l'une de l'autre.

### La notion de production dans l'activité support

L'activité support de Premières Heures en Chantier se veut **sans exigence de productivité et de rentabilité** du point de vue de l'équilibre économique de la structure. L'association Convergence France définit ainsi cette notion : « *Premières Heures s'appuie sur un support d'activité adapté aux capacités des salariés – sans caractère contraignant quant à la contribution productive attendue* »<sup>23</sup>. C'est pourquoi, des financements locaux sont prévus afin de compenser la faible productivité et assurer l'encadrement socio-éducatif.<sup>24</sup> Certains éducateurs socio-professionnels ont mentionné la notion de « **productivité différenciée** » pour qualifier l'activité des salariés de PHC. C'est-à-dire faire la différence entre une activité qui produit un résultat économique pour la structure et une activité qui n'en produit pas.

*« Ils sont là pour reprendre confiance en eux et pas pour produire. Ils sont là pour apprendre. On n'est pas sur un laps de temps définit. On n'est pas dans la productivité. Ça prendra le temps que ça prendra... » (éducateur socio-professionnel)*

Au démarrage du parcours, le niveau d'exigence peut ainsi être très bas (**principe de bas seuil d'exigence**) : des absences sont acceptées, l'arrêt de la consommation de produits addictifs n'est pas requis, les salariés peuvent venir sans produire. Le travail peut alors être réalisé par l'éducateur socio-professionnel, qui, grâce à l'échange avec les personnes, va progressivement les amener à modifier leur comportement et à pouvoir assurer une activité de production.

Mais, le principe « d'absence d'exigence de production » **ne doit pas déboucher sur la recherche d'une activité uniquement occupationnelle** puisque la « remobilisation par le travail » attendue sur le dispositif passe également par l'intérêt, l'utilité et la valeur que la personne attribue à l'activité effectuée.

Par ailleurs, **le niveau d'exigence augmente** à mesure de la montée en charge des publics accueillis sur le dispositif. En fonction des profils des personnes et des parcours envisagés, les éducateurs socio-professionnels constatent qu'il est nécessaire **d'être progressivement plus exigeant pour répondre aux contraintes du chantier classique d'insertion**, puisque l'objectif est d'amener les salariés PHC

<sup>23</sup> Annexe au modèle de convention de mise en œuvre de PHC dans les territoires

<sup>24</sup> [https://drive.google.com/file/d/1Aju\\_WQL8gGUs6pmVmVJffEoLeTZDTxu/view](https://drive.google.com/file/d/1Aju_WQL8gGUs6pmVmVJffEoLeTZDTxu/view) « Présentation du Programme PHC »

« vers le rythme de travail d'un chantier classique »<sup>25</sup> (cf. infra). Cette exigence ne sera pas la même pour des personnes qui souhaitent préparer leur retraite ou travailler en milieu protégé.

*« On doit être exigeant, on ne veut pas les mettre en échec derrière, le but c'est d'intégrer des chantiers d'insertion classique » / « on doit les amener à travailler à un retour au travail progressif. Cela se fait naturellement. Les salariés peuvent être positionnés sur des activités du chantier. » (Éducateur socio-professionnelle)*

En somme, il n'y a pas d'exigence de productivité au sens de rendement dans l'activité support du dispositif Premières Heures. Les activités réalisées dans le cadre de Premières Heures ne sont pas comptabilisées dans le chiffre d'affaire de la structure porteuse. L'exigence de production s'adapte en fonction du rythme de chaque salarié et de ses capacités physiques sur le dispositif. Néanmoins, ce caractère différencié doit s'estomper progressivement au fil de la montée en charge. Cette progressivité dans les exigences attendues est l'un des enjeux du travail coconstruit entre l'ensemble des personnes impliquées dans le parcours des salariés, en particulier de l'éducateur socio-professionnel et des encadrants techniques.

*Un équilibre à trouver dans la mise en œuvre de l'activité, entre accompagnement individuel et animation / gestion du collectif*

### La gestion de la capacité d'accueil sur le dispositif

Le déroulement de l'activité suppose que l'éducateur socio-professionnel gère la **tension entre le besoin de soutien individuel des salariés et la nécessité de gérer et animer un collectif**, qui est aussi important dans la perspective de poursuite du parcours d'insertion. En effet, l'éducateur socio-professionnel doit ainsi encadrer des salariés plus ou moins avancés et autonomes dans le dispositif.

La prise en compte de la capacité d'accueil maximale sur le dispositif en termes **d'encadrement des équipes, de gestion de l'activité support et de dynamique collective est donc nécessaire à la fois par rapport à l'activité PHC mais également dans l'activité globale du chantier.**

La question de la montée en charge peut engendrer un **phénomène de saturation**, ce qui reste rare mais a pu être évoqué. Lorsqu'un salarié monte en charge, sa charge et sa capacité à fournir un travail augmentent également (cc. Partie I.) : il y a un risque que l'activité vienne à manquer si tous les salariés PHC montent en charge en même temps. Pour contourner cette situation, des chantiers développent d'autres activités ou d'autres formes de prises en charge des salariés. Par exemple, dans un chantier, où l'activité initiale du dispositif PHC était le tri de textile à destination de la salle de vente, **l'augmentation du nombre de personnes sur le dispositif a conduit à imaginer des activités complémentaires** de pré-tri où les vêtements qui ne pouvaient pas être vendus en seconde main étaient récupérés pour être donnés à des associations humanitaires ou des collectifs de maraudeurs. Dans d'autres chantiers, « ce phénomène de saturation » a été solutionné par la **mise en place d'immersions ponctuelles sur des demi-journées au sein du chantier** pour les salariés de PHC les plus autonomes. Ces immersions sont réalisées sur la base du volontariat. Durant ces temps, les

<sup>25</sup> Cf. Documentation de Convergence France, « Les modalités opérationnelles du Programme Premières Heures »

salariés sont pris en charge par les encadrants techniques. Cela dégage du temps pour l'éducateur socio-professionnel qui peut alors prendre en charge les nouveaux arrivants sur le dispositif.

*« Parfois on a 4 à 5 personnes en même temps le matin : les plus autonomes se gèrent ce qui laisse du temps pour les nouveaux ou ceux qui ont besoin de l'éducatrice socio-professionnelle. C'est parfois difficile quand il y a plusieurs personnes, il faut à la fois trouver des activités pour les plus autonomes et des activités pour ceux qui le sont moins. Je ne peux pas trouver des activités où je dois être là à chaque fois, Je ne peux pas toujours être seule avec la personne, prendre du temps, ça c'est un peu une difficulté du dispositif ». (Éducatrice socio-professionnelle)*

Certains éducateurs socio-professionnels se sont arrangés pour conserver dans leur planning des **créneaux d'accueil individuels** des nouveaux salariés accueillis. D'autres ont favorisé la **création de groupes en fonction de la bonne entente des salariés**.

*« Les jeunes, certains se connaissaient d'avant, ils s'entendaient bien, ils montent en charge ensemble. La dernière fois, un des trois auxquels je pense a enchaîné les retards, j'ai dû faire monter en charge les copains mais pas lui, il est resté à 16h. J'avais peur qu'il ne le comprenne pas... chacun son rythme, finalement ça a été. A mon sens, ça peut motiver [...] En revanche, il est arrivé des conflits intergénérationnels entre les jeunes de 25 ans et des personnes plus âgées. Je fais en sorte de ne pas les faire venir au même moment sur le dispositif quitte à changer les plannings. » (Éducateur)*

**La mixité de parcours en nombre d'heures de travail hebdomadaires et d'autonomie des salariés est essentielle** pour que l'éducateur socio-professionnel puisse assumer et assurer ces différentes missions.

*« Je m'arrange pour mixer les profils à 4h et ceux à 20h. Ceux à 20h sont très autonomes. Il se gèrent je peux les guider mais finalement ils n'ont plus besoin de moi dans les tâches. Ils dialoguent avec les autres personnes du chantier. Cela me dégage du temps pour ceux qui sont à 4h et qui ont besoin d'être seuls et plus accompagnés. » (Éducateur socio-professionnel)*

Plusieurs éducateurs socio-professionnels et particulièrement ceux qui débutent sur le dispositif expliquent avoir des **difficultés à prendre leurs congés**, de peur « d'abandonner leurs salariés », et **faute d'un binôme clairement identifié** pour le remplacer pendant les congés. Dans les faits, des solutions sont trouvées. Les salariés les plus autonomes sont pris en charge par les encadrants techniques du chantier. Pour ceux qui débutent, les congés sont généralement imposés en même temps que ceux de l'éducateur. Néanmoins cette question des congés **montre la difficulté à organiser une activité « à part »**, centrée d'un point de vue organisationnel sur la personne de l'éducateur.

## La gestion des temps d'immersion progressive dans le chantier en fonction de l'avancée sur le dispositif

Pour les chantiers où l'activité de PHC est située au même endroit que l'activité de production du chantier, les salariés dit « autonomes » et assez avancés sur le dispositif peuvent réaliser des temps d'immersion sur des demi-journées dans le chantier d'insertion. Ces temps d'immersion ont plusieurs objectifs. D'abord, ils permettent de libérer du temps à l'éducateur socio-professionnel pour accueillir des personnes nouvellement arrivées sur le dispositif. Cela permet également de « **tester le salarié** » dans une optique de sortie en contrat d'insertion classique.

### **Observation d'une intégration progressive d'une personne sur l'ACI**

L'évaluateur arrive vers 8h ce matin-là pour assister au brief assuré par un encadrant technique du chantier. Les deux salariés PHC présents ce jour y assistent aussi. Denis m'explique que lorsqu'il intègre une nouvelle personne sur le dispositif, elle est présentée lors de ce temps le matin au reste de l'équipe. Ce temps de brief permet pour l'ET de faire passer les informations importantes, de rappeler les règles de sécurité et de faire la répartition des CDDI sur l'ensemble des activités du chantier. Ce matin-là, il propose à un salarié (PHC) de venir sur l'atelier collecte de dons en camion avec des CDDI « tu en penses quoi ? tu veux le faire ? Tu es partant ? Je ne sais pas, tu en penses quoi [éducateur socio-professionnel] je me disais... vu qu'il l'a fait la semaine dernière et que ça s'est bien passé ? » [le salarié PHC] est d'accord. A part, [l'éducateur socio-professionnel] m'expliquera qu'il est satisfait « tu vois, ce qui est bien c'est que [l'encadrant technique] fait le lien, il pense à mes PHC, c'est chouette... » Le brief s'achève par une dizaine de minutes d'échauffement pour favoriser la cohésion d'équipe.

## **UN ACCOMPAGNEMENT DE PROXIMITE, INDIVIDUALISE BASE SUR L'ECOUTE ET LE SOUTIEN**

Pour rappel, un des principes de PHC est que le chantier soit un lieu d'accompagnement : il s'agit d'un signal adressé aux chantiers pour souligner la **prépondérance de l'accompagnement sur la production**.

Aussi, la **volonté de Convergence France est que l'accompagnement soit réalisé:**

- **selon des modalités non conventionnelles** en termes de posture de l'éducateur socio-professionnel et du référent social<sup>26</sup>. La relation aidant / aidé doit faire émerger et soutenir les capacités des personnes à développer leurs propres ressources, leurs capacités d'initiative et de choix. C'est une démarche orientée vers le « faire ensemble », très attentive au cheminement des personnes, à leur parcours. Premières Heures en Chantier a également été imaginé comme un outil pour le travailleur social orienteur, lui permettant dans un nouveau contexte de débloquer des situations complexes.
- **par un binôme de professionnels, l'éducateur socio-professionnel au sein du chantier d'insertion et le référent social**, fonctionnant en lien très étroit.

<sup>26</sup> Dans l'ensemble de cette partie, nous nommons de manière indifférencié « orienteur » et « référent social » puisque dans la majorité des cas, c'est le référent social qui a également joué le rôle d'orienteur sur le dispositif.

- **L'accompagnement se déroule de manière fluide, sans rupture** et qu'il prenne en compte l'ensemble des besoins repérés à l'entrée dans le dispositif : hébergement, santé, ressources, protection sociale, état civil, ...

*In fine*, ces trois dimensions doivent donner lieu à un **accompagnement individualisé et concerté**.

### En pratique,

- **PHC est peu utilisé par les travailleurs sociaux comme une nouvelle approche de l'accompagnement. En revanche, un lien fort se crée entre l'éducateur socio-professionnel et le salarié** : le parcours fonctionne grâce au lien de confiance qui se crée, à la proximité entre ces deux acteurs. Aussi, la transition vers le chantier classique n'est-elle pas toujours aisée : l'éducateur reste souvent en lien avec la personne pour la rassurer, entendre ses difficultés et accompagner les permanents du chantier dans la compréhension des leviers d'action et d'accompagnement qui facilitent la mise en mouvement de la personne. Le profil de l'éducateur est donc essentiel.
- **Le binôme éducateur socio-professionnel / référent social n'est pas le pivot de l'accompagnement** tel qu'on peut le connaître au DPH à Paris : les référents sociaux ne sont pas aussi présents, en particulier dans la réalisation de l'activité avec les salariés. **La continuité de l'accompagnement n'est pas exercée au sens où elle était imaginée<sup>27</sup> et les échanges avec l'éducateur socio-professionnel sont d'intensité variable**. D'autres acteurs peuvent également contribuer à cet accompagnement : le rôle des encadrants techniques est apparu important lors des investigations pour travailler la suite du parcours d'insertion professionnelle (*via* des immersions puis *via* l'accueil des salariés à l'issue de leur parcours PHC) et accompagner la montée des exigences. Les CIP ont été moins évoqués : ils interviennent tard, auprès des personnes qui sont sorties de PHC. Dans les chantiers qui portent également Convergence, les chargés de partenariats peuvent également contribuer aux déblocages des situations individuelles. **Cette continuité de l'accompagnement dépend en grande partie des référents sociaux et de l'offre disponible** en matière sociale, de santé, de logement, etc. Les tensions qui existent dans le secteur de la santé et dans le secteur Accueil Hébergement Insertion impactent nécessairement les parcours PHC.

#### Focus sur la promesse d'hébergement

La promesse d'hébergement a été vécue comme source d'une véritable pression par des équipes situées sur une zone tendue mais elle est interprétée de manière variable. Lors de l'atelier du 28 avril, l'un des directeurs de chantier présents indiquait qu'il ne faut pas « *faire de l'accès à un hébergement une obligation de PHC au risque de bloquer les parcours* ». Pour rappel, PHC est un dispositif de sortie de rue. Il s'agit que la situation évolue pour permettre à la personne de se projeter. Il ne s'agit pas de trouver une solution d'hébergement / logement durable ou pérenne mais de faciliter l'accès à une offre temporaire qui permette de poursuivre le travail sur l'accès au logement, aux soins, à l'emploi.

<sup>27</sup> Dans un document élaboré par Convergence France en novembre 2020 sur l'essaiage, elle est définie comme suit : le partenaire « orienteur » accompagne physiquement le salarié sur le chantier. Ce document précise également la notion de maintien de l'accompagnement social : Le travailleur « orienteur » assure l'accompagnement social du salarié sur les démarches et actions requises. A défaut, l'éducateur fait le lien avec l'orienteur ou est impliqué dans les démarches et actions requises

- Les parcours ne sont pas tous sans rupture compte tenu notamment des trajectoires des personnes. **L'organisation de PHC prévoit d'ailleurs la possibilité de suspendre le contrat du salarié et non de le rompre. En cela, elle est totalement pertinente.** Les acteurs se questionnent cependant sur ce processus de suspension : quand et pour qui le mettre en œuvre ? Comment articuler les suspensions avec la nécessité de recruter d'autres salariés notamment quand il y a des listes d'attente ? Et si le contrat est amené à être rompu (par exemple, après des comportements inappropriés), la personne pourra-t-elle à nouveau candidater ultérieurement ?

Sur la question du repérage des besoins, un certain nombre sont repérés à l'entrée dans le dispositif mais tous les sujets ne sont pas systématiquement abordés (cf. section 5). Cela amène à interroger le processus de repérage et prise en compte des besoins : ne sont-ils pas abordés parce que les éducateurs socio-professionnels ne les ont pas en tête ? parce qu'ils sont abordés par ailleurs ? parce qu'il est trop tôt au moment de l'entrée dans le parcours pour aborder tous les sujets ?

***In fine, l'accompagnement apparaît individualisé,*** dans le sens où des temps individuels d'échanges, organisés ou non, ont régulièrement lieu entre l'éducateur socio-professionnel et chaque salarié en parcours. Cela induit une possibilité limitée d'accueil simultané de salariés en parcours. Sur le volet de la montée en charge progressive, le niveau d'individualisation est variable d'un chantier à l'autre : le nombre d'heures hebdomadaires travaillées peut être adapté en fonction de chaque individu ou en fonction de l'avancée dans le parcours – dans ce cas, tous les salariés qui sont au même stade de leur parcours PHC réalisent le même nombre d'heures (cf. paragraphe ci-dessous). Ainsi, le processus d'augmentation du nombre d'heures est plus ou moins individualisé. Il s'appuie néanmoins sur des échanges avec les salariés concernés. Selon les cas, le référent social est associé à la discussion.

### ***L'éducateur socio-professionnel, la fonction centrale de PHC***

**L'éducateur socio-professionnel est en grande partie responsable du fonctionnement du dispositif PHC au sein des chantiers,** avec l'appui de la direction (qui fait cependant parfois défaut) et des chargés de partenariat (uniquement dans les chantiers où Convergence se déploie également).

Au sein du chantier, il est notamment en charge des entrées et des sorties sur le dispositif, de la montée en charge, de la recherche de l'activité support la plus pertinente pour les publics accueillis, de la gestion administrative de l'activité, du développement et de l'entretien des partenariats avec les orienteurs et les acteurs sociaux.

### ***Des profils d'éducateurs socio-professionnels variés assurant des missions de socialisation et d'autonomisation des publics pour relancer leur insertion sociale et professionnelle***

La fiche de poste établie par Convergence France prévoyait des profils de travailleurs sociaux, de préférence titulaires d'un diplôme d'Etat du travail social (Diplôme d'Etat Educateur Spécialisé, Moniteur Educateur, Assistant de service social ...) avec une expérience dans le champ de l'accompagnement de rue. **Dans les faits, les profils sont plus diversifiés, notamment en lien avec des difficultés de recrutement.**

Il s'agit parfois d'éducateurs spécialisés diplômés d'Etat (DPH, ABEJ, Emmaüs Mundo) ou d'anciens encadrants techniques pas forcément titulaires d'un diplôme d'éducateur (CIDIL, Arpade, EOLE, Prélude, APSA). A Paris, Lille et Strasbourg, les éducateurs socio-professionnels ont une grande expérience du travail avec des publics de rue, en grande précarité. Ils ont également une très bonne connaissance des acteurs de leur territoire.

**Le point commun** de tous les éducateurs socio-professionnels rencontrés : **quel que soit leur parcours professionnel, ils ont de fortes capacités d'écoute et relationnelles**, savoir – être incontournable compte tenu de l'accompagnement à mettre en place.

**La fonction imaginée par PHC est innovante : elle associe des missions d'éducateurs spécialisés et des missions d'accompagnant socio-professionnel.**

Si le terme « éducateur » est utilisé avec prudence, cette fonction pouvant être vécue négativement par les personnes, il est instructif de rappeler les missions habituelles des éducateurs spécialisés : elles sont pour partie poursuivies par les éducateurs de PHC (à l'exception des dimensions liées au projet individuel d'accompagnement). L'objectif des éducateurs est de restaurer les capacités de socialisation, d'autonomie et d'insertion des personnes ou des groupes qu'ils suivent. Pour cela, ils utilisent différentes méthodes : discussions destinées à établir une relation de confiance, activités socio-éducatives, culturelles ou sportives, installation d'un cadre éducatif sécurisant en lien avec d'autres intervenants sociaux, assistance dans la vie quotidienne. Ils favorisent ainsi l'intégration sociale des personnes en leur donnant des points de repère (vie en collectivité, règles d'hygiène et d'alimentation) et en leur apprenant à s'ouvrir aux autres.

Quant à l'accompagnateur socioprofessionnel, il favorise l'accès à l'emploi à des personnes sans emploi notamment en identifiant des problématiques sociales individuelles, en orientant vers les organismes compétents (santé, logement, demande d'allocations diverses, problèmes de garde d'enfants), en aidant aux démarches administratives, en mettant en œuvre des actions de soutien psychologique et matériel mais aussi en aidant à l'élaboration d'un parcours d'insertion.

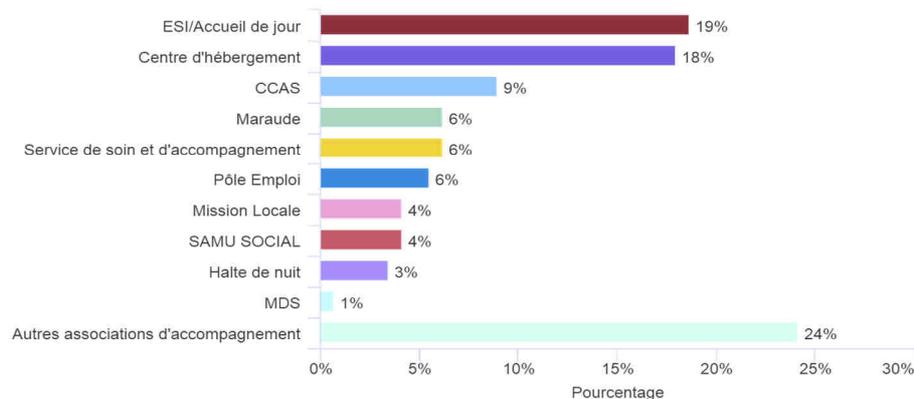
*Les modalités de construction et d'animation du partenariat avec des orienteurs très divers qui adhèrent fortement aux principes de PHC*

### **Des orienteurs très divers, aussi référents sociaux des publics**

**Selon les résultats des données de suivi fournies par Convergence France que nous avons analysées, les structures orientant vers PHC sont très diverses.** Les Espaces Solidarité Insertion (ESI) / Accueil de jour représentent 19% des orienteurs et les centres d'hébergement 18%. Près d'un tiers des orienteurs fait partie de l'association qui porte le dispositif PHC. La part des orienteurs conventionnés est légèrement majoritaire (53%).

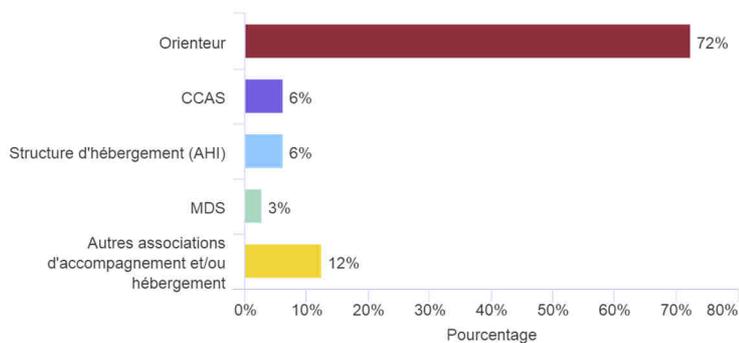
### Type d'orienteur à l'entrée des salariés

Réponses effectives : 145



### Proportion par type de référent social

Réponses effectives : 145



**Dans 72% des cas l'orienteur est le référent social.** Le référent social peut aussi faire partie d'un CCAS (6%) ou de structures d'hébergement (6%) devant les Maisons des Solidarités (3%). Les autres associations d'accompagnement et / ou hébergement représentent quant à elles 12%.

**Les maraudes, qui étaient des orienteurs potentiels expressément identifiés, sont finalement peu impliquées dans les territoires,** à la différence de ce que l'on observe dans le DPH parisien (où elles sont les orienteurs exclusifs). Dans les faits, la composition des maraudes explique leur absence : en province, les équipes peuvent être majoritairement bénévoles. Cela sous-entend que ces personnes ne viennent pas de manière systématique aux maraudes. Les bénévoles n'ont pas le même « mandat », ni les mêmes compétences que des professionnels. Ils ne sont pas toujours en mesure d'expliquer le dispositif. Ils n'ont pas le même cadre prescriptif de travail.

### Des multiples canaux et modalités d'informations pour les partenaires déjà établis et les nouveaux

Chaque chantier dispose de ses propres partenaires, historiques ou nouveaux. Pour les partenariats déjà établis entre chantiers et orienteurs, **certains liens ont pu être renforcés par la mise en place de PHC**, qui a permis de passer des conventions et d'organiser des visites du chantier et des rencontres entre partenaires de manière plus fréquente. A de plus rares occasions, la mise en place de PHC a permis d'établir de **nouveaux partenariats avec des acteurs travaillant déjà avec les publics ciblés par le dispositif**. Selon l'activité des porteurs de chantiers PHC, la proximité avec les acteurs sociaux ou de la veille sociale est variable. Pour les porteurs qui n'ont pas ou peu de réseau avec ce type de structures, la construction de partenariats est délicate, de même que faire comprendre la philosophie de PHC.

Dans l'ensemble des situations, les éducateurs et les coordonnateurs Convergence lorsqu'ils sont présents ont dû **fournir un effort de communication important auprès des partenaires** pour clarifier l'objet du dispositif, la sélection des bénéficiaires et le processus d'orientation. La compréhension du dispositif et le partenariat se construisent donc sur un temps long, au prix d'explications nombreuses avec le partenaire sur différents sujets (« comment orienter ; « quelles sont les règles sur la continuité de l'accompagnement »...). Dans certains territoires, comme en Charente où le programme Convergence se déploie également, c'est le coordinateur Convergence qui effectue ce travail d'explications auprès des partenaires. Dans la plupart des autres, c'est l'éducateur socio-professionnel, soit en bilatéral lors d'échanges téléphoniques, soit lors d'informations collectives.

Mais, de manière générale, **PHC est perçu par les chantiers concernés comme un dispositif qui permet de renforcer le lien et la connaissance entre les partenaires**. Les présentations bilatérales, ou les échanges noués dans le cadre de sollicitation d'un partenaire pour une orientation, permettent une meilleure interconnaissance mutuelle, qui ne s'applique pas uniquement dans le cadre de PHC.

Les investigations qualitatives mettent également en évidence **un nombre relativement restreint de partenaires orienteurs, de l'ordre de 4 acteurs**. Ce nombre est à mettre en lien avec le temps nécessaire à la construction puis à l'animation du partenariat ainsi qu'au nombre de places limitées dans les chantiers PHC. Or, cela génère potentiellement des risques de biais de recrutement puisque les orientations sont très liées à l'activité mais aussi aux représentations des partenaires, qui n'ont pas tous intégré l'approche « work first » : la notion de personnes « prêtes à intégrer » le dispositif est appréhendée de façon plus ou moins large (cf. section ci-dessous sur la diversité des modalités d'orientation).

### **Une forte adhésion au programme des partenaires-orienteurs qui échangent régulièrement avec les chantiers**

Dans l'ensemble des situations observées, les orienteurs adhèrent très fortement aux principes de PHC, qui représente une réponse à ce jour inexistante ou faible aux problématiques des publics les plus vulnérables. Dans toutes les structures observées, c'est la fréquence et la qualité des échanges entre les orienteurs et l'éducateur socio-professionnel du chantier qui sont évoquées comme essentielles pour animer le partenariat et orienter les publics de façon efficace vers le dispositif. Toutefois, il n'existe pas un modèle unique d'animation du partenariat. Les modalités d'animation restent à la main des chantiers qui organisent les échanges selon leur préférence : organisation de réunions collectives, échanges spontanés par mail ou téléphone, visites de chantiers ou sur site auprès des orienteurs, etc.

### ***Des modalités d'orientation très diverses selon la compréhension du public à orienter***

Les modalités d'orientation varient d'un partenaire à un autre, selon la manière dont le dispositif leur a été présenté et selon la typologie des publics accompagnés par leurs structures. **Les entretiens avec les partenaires montrent que leur attention porte sur des dimensions variables des parcours et situations des personnes**.

Ainsi, selon les cas, les orienteurs font directement le lien entre PHC et la dimension « insertion professionnelle » alors que dans d'autres, la dimension sociale, sortie de la précarité est davantage mise en avant.

*« PHC : ça tombe à pic car j'étais en difficulté pour proposer de travailler l'emploi ; d'ailleurs je ne le proposais pas car c'était loin des personnes car l'insertion professionnelle c'est trop loin. L'urgence des premiers temps c'est le soin, les démarches... » (travailleur social orienteur)*

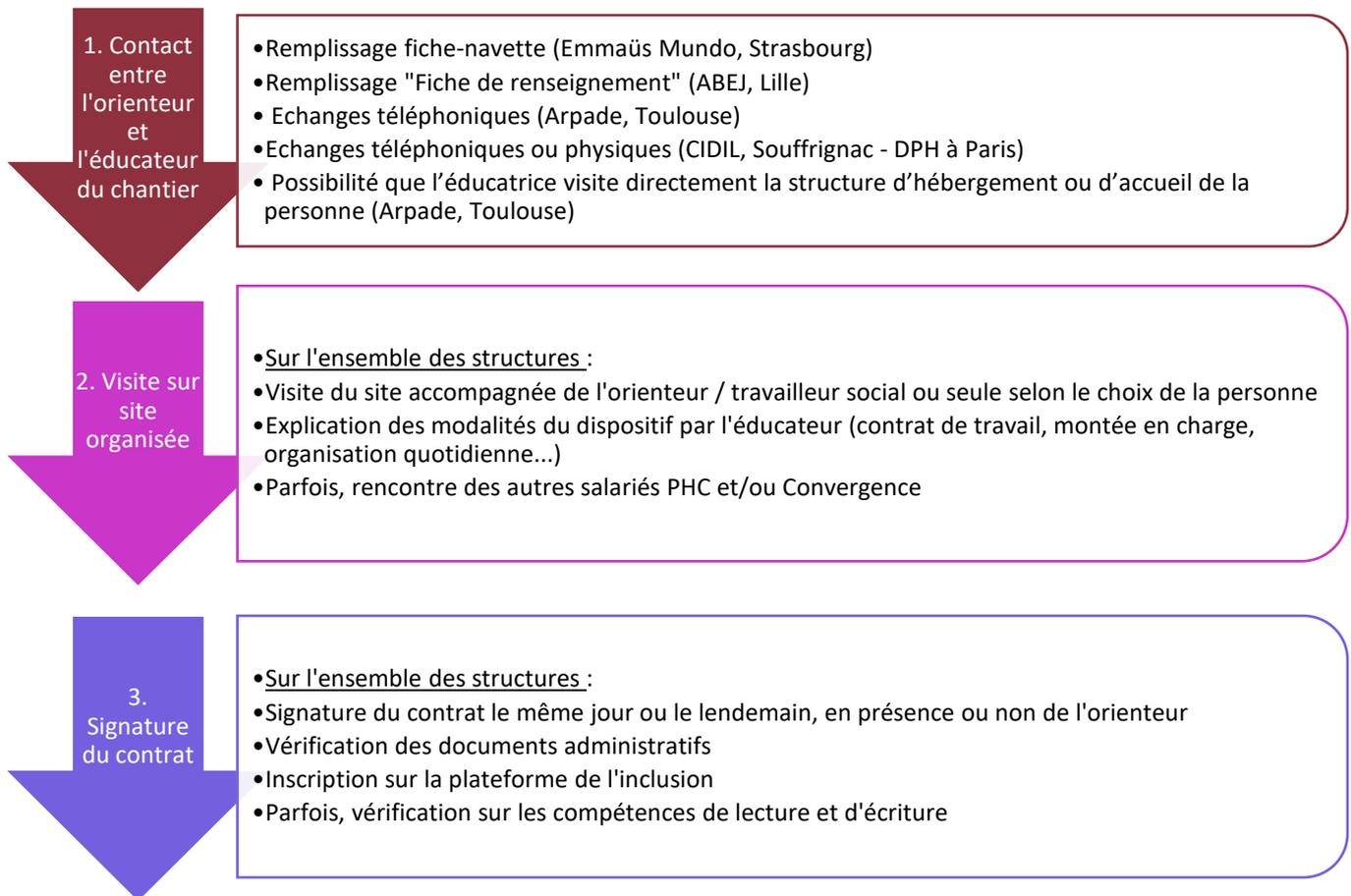
La compréhension des critères d'entrée dans le dispositif joue fortement sur la typologie du public orienté. Certains partenaires ont une vision « stricte » des critères, notamment celui du parcours de rue. Ils n'orientent donc pas les publics en situation précaire, hébergés chez des tiers par exemple, mais uniquement les personnes à la rue ou dans un lieu très précaire. Dans d'autres structures, les critères sont plus « souples » et les orienteurs choisissent davantage les personnes selon une multitude de critères, parfois subjectifs. Selon les cas, ces représentations ne sont pas sans poser des difficultés sur le nombre de personnes orientées et les files d'attentes qui s'allongent.

Les pratiques professionnelles des travailleurs sociaux persistent : « *on lui propose quand il est prêt* », « *on ne le propose pas à tout le monde / on connaît nos publics...* ». A ces indications subjectives, s'ajoutent des critères administratifs en particulier liés à la plateforme et au PASS IAE (ex : critères de niveau 1 – bénéficiaire d'un minima social et de niveau 2 – ex : attestation de domiciliation ou déclaration sur l'honneur d'un travailleur social). A noter que dans le cas où la personne ne remplit pas les critères d'éligibilité demandés, la structure d'insertion par l'activité économique peut demander à un prescripteur habilité de son territoire de prescrire un parcours, après réalisation d'un diagnostic social et professionnel individualisé (les prescripteurs habilités n'étant pas soumis au respect des critères d'éligibilité).

### **Un processus d'orientation similaire sur l'ensemble des structures avec l'importance de la visite du chantier avant la signature du contrat**

Sur l'ensemble des chantiers visités, le processus d'orientation s'adapte à chaque personne. En amont de ce processus, les partenaires ont échangé avec les bénéficiaires pour s'assurer de leur motivation à intégrer le dispositif et ont vérifié que la personne répond aux critères de sélection. Certains orienteurs décident d'orienter certaines personnes à travers des commissions ou réunions regroupant différents professionnels. A l'ABEJ Solidarités à Lille par exemple, les accueils de jour organisent des réunions où tous les professionnels peuvent donner leur avis sur les orientations. La psychologue a ainsi pu parler de certaines personnes qu'elle accompagne. Les personnes sont repérées par les maraudes ou les professionnels des structures comme les Missions Locales ou les CHRS. Le repérage est ainsi à la main des partenaires. C'est le processus par la suite qui implique les chantiers et plus précisément les éducateurs socio-professionnels.

Une fois la personne informée par son référent social et sélectionnée après avoir reçu son accord, on remarque cependant une certaine similitude dans le processus d'orientation, qui peut être schématisée en trois étapes clés (cf. schéma ci-dessous) :



Dans ces trois étapes, les chantiers disposent d'une marge de manœuvre pour s'organiser comme ils le souhaitent avec les orienteurs et les salariés.

A l'étape 1, la prise de contact entre l'orienteur et l'éducateur socio-professionnel revêt différentes formes. Les échanges sont physiques, téléphoniques ou à travers l'envoi de documents administratifs. Cette première étape peut aussi être plus longue, comme à Toulouse où l'éducatrice peut se rendre sur le lieu de vie de la personne en voie d'orientation pour la rencontrer, et rencontrer ses référents. A Souffrignac, une réflexion a été menée pour mettre en place une commission d'échanges avec l'orienteur ou le travailleur social, l'éducateur socio-professionnel et la directrice afin d'échanger sur les candidatures. Toutefois, cette décision de mettre en place la commission d'échanges n'a pas pu être menée à terme, l'éducateur acceptant seul les candidatures.

L'étape 2, la visite sur le chantier, est l'étape fondamentale du processus d'orientation et effectuée par toutes les structures, d'une durée courte à plusieurs heures. C'est le moment où la personne est au contact des professionnels et autres salariés du chantier et peut déjà se projeter. Parfois, les visites se font accompagnées de l'orienteur qui connaît la personne. D'autres fois, la personne préfère venir seule, notamment à Strasbourg ou encore à Souffrignac. Cette étape permet de rassurer la personne sur la montée en charge du dispositif, la bienveillance de l'équipe du chantier.

L'étape 3 constitue le démarrage de PHC pour les personnes, avec la signature du contrat et le recueil de pièces administratives lorsque nécessaire. Souvent, cette étape est séparée de la précédente, et s'organise dans une deuxième rencontre. Certains éducateurs invitent les orienteurs à cette étape et

d'autres préfèrent être seuls avec la personne pour commencer à tisser du lien. Dans la plupart des cas, les orienteurs ne poursuivent pas l'accompagnement en proximité au-delà de cette étape, restant disponibles si besoin.

*« Si le partenaire veut m'accompagner pour les débuts de la personne c'est possible mais cela ne s'est jamais fait car je n'ai pas trop le temps. » (Éducateur professionnel)*

Pour plusieurs chantiers, les partenaires se désinvestissent à partir de cette troisième étape, le **chantier « prenant le relais »** auprès de la personne. Plusieurs éducateurs socio-professionnels regrettent que le travail partenarial et les liens entre orienteurs et salariés ne soient pas plus fréquents après l'entrée dans le chantier. A Toulouse par exemple, les règles du partenariat n'ont pas été définies au démarrage du projet. La conséquence a été que certains orienteurs ne se sont pas suffisamment impliqués dans l'accompagnement des salariés orientés. Au CIDIL à Souffrignac, cette problématique est similaire, la difficulté étant que les partenaires ne restent pas tous référents des personnes une fois celles-ci orientées.

### *Une continuité globalement effective de l'accompagnement bien que différente de la continuité imaginée initialement*

Ces nouvelles modalités d'accompagnement supposent **l'émergence de relations de travail partenariales entre des corps de métier qui n'avaient parfois, jamais travaillé ensemble.**

La continuité de l'accompagnement peut être difficile à faire vivre en pratique. Cette dernière se traduit par l'absence de rupture entre le moment où le salarié est orienté sur le dispositif par le partenaire orienteur et le début de son parcours. Il s'agit également du lien qu'entretiennent l'éducateur socio-professionnel et le partenaire « orienteur » tout au long du parcours. Cela nécessite du temps pour informer les services sociaux, faire comprendre la philosophie du dispositif et le principe de levier pour l'accompagnement social. Il faut aussi des échanges avec les acteurs sociaux pour définir la répartition des rôles et de la formalisation. Ce travail d'information est engagé par l'éducateur socio-professionnel en amont de l'entrée des personnes sur le dispositif. Les modalités de relation entre orienteur et éducateur socio-professionnel se construisent et s'affinent semaine après semaine dans chacun des chantiers rencontrés. Dans certaines structures, le fonctionnement de ce partenariat a été formalisé par la **signature d'une convention**. La convention peut déterminer différentes modalités telles que les **conditions d'orientation sur le dispositif, la temporalité des échanges, la répartition des rôles**. C'est le cas du CIDIL en Charente. A Strasbourg, l'éducateur socio-professionnel se rend régulièrement chez les orienteurs pour discuter de la situation des personnes accompagnées particulièrement dans le cas des ruptures de parcours. La qualité et la réussite de l'accompagnement concerté et individualisé repose sur **la bonne compréhension des rôles de chacun dans ce partenariat**.

Généralement, l'orientation sur le dispositif fonctionne correctement. Les orienteurs se rendent sur le chantier pour effectuer **une première visite** avec les personnes à orienter. Selon les chantiers, cette visite peut être suivie d'un **rendez-vous tripartite** entre l'orienteur, l'éducateur socio-professionnel et la personne pour discuter de son souhait de venir travailler sur le dispositif, de la présentation de l'activité. Les modalités administratives sont discutées directement entre l'orienteur et l'éducateur socio-professionnel qui se répartissent les rôles. Sur certains chantiers, l'éducateur socio-professionnel peut réaliser l'inscription sur la Plateforme de l'inclusion. La relation entre le référent

social et l'éducateur socio-professionnel peut être formalisée par l'élaboration de « fiche-navette » pour se tenir informé sur l'évolution des informations relatives aux salariés (Emmaüs Mundo). Elle est considérée comme un **gain de temps dans le travail de pré-orientation**. Le rassemblement des papiers administratifs relatifs à l'inscription est pris en charge par le référent social.

Tout au long de l'accompagnement, le référent social et l'éducateur socio-professionnel se tiennent **régulièrement informés sur la situation de la personne**. Généralement ces échanges ont lieu par mail et par téléphone mais ne sont pas systématiques. Ils répondent à un besoin ou à une demande d'information sur l'évolution de la situation de la personne (absences sur le dispositif, papiers administratifs, problème de santé mentale, ruptures de parcours...). Une pratique non systématique consiste à programmer des temps de rencontre à certaines échéances (visite de chantier au bout de 2 mois sur le dispositif par exemple). Hormis au DPH de Paris, il est rare que les référents sociaux accompagnent les salariés de PHC sur les temps d'activité. Lors de nos investigations, les orienteurs socio-professionnels disent manquer de temps pour cela. Des situations ont été repérées où le référent social prend ses distances. Dans ces cas-là, les éducateurs socio-professionnels et responsables de chantier ont ajusté leur fonctionnement pour éviter ces cas de figure.

**La répartition des rôles entre l'éducateur socio-professionnel et le référent social apparaît claire** aux intéressés mais aussi aux salariés en parcours. L'éducateur socio-professionnel accompagne au quotidien, principalement sur l'activité support et sur les questions relatives au travail alors que le référent social accompagne sur les questions relatives aux freins périphériques, aux démarches administratives, à la recherche de logement.

*« Si par exemple, les personnes ne vont plus à Premières Heures, qu'elles décrochent. On essaye de dire que le côté professionnel reste le côté professionnel. Ce n'est pas à nous de faire la morale de ce côté-là. On gère plus le volet social, santé, couverture sociale... » (Orienteur)*

*« [L'éducatrice socio-professionnelle] est pas là pour nous aider pour les papiers ce n'est pas ses missions, moi c'est [la référente sociale] (elle semble surprise que l'on pose la question) (salariée 1)*

*« [L'éducatrice socio-professionnelle], ce n'est pas son rôle de nous aider dans nos démarches administratives, mais elle nous pousse, elle booste ». (Salarié 2)*

Pour autant, l'éducateur socio-professionnel peut être amené à aider sur une situation ponctuelle qui relève de l'accompagnement social si cela peut accélérer ou faciliter les démarches en attendant que le salarié revoie son référent social.

Les acteurs interrogés voient l'accompagnement réalisé par l'éducateur socio-professionnel comme un moyen de servir l'accompagnement réalisé par le référent social et inversement. C'est **l'activation de ces deux types d'accompagnement en parallèle qui permet une levée progressive des freins périphériques** et qui débloque des situations relatives d'autres champs, par exemple des problèmes administratifs.

*« [L'éducateur socio-professionnel] m'avertit de la progression du temps de travail. Et moi je m'adapte sur les RDV et une fois que l'administratif c'est calé, je me pose la question du logement. On a un fonctionnement en entonnoir. On traite d'abord des questions très globales puis, on s'attarde sur des questions plus précises et techniques dans notre accompagnement. Qu'est-ce qu'on prévoit pour la suite ? Le fait de savoir qu'une orientation sur le chantier*

*d'insertion après le dispositif Premières Heures en Chantier est possible met des perspectives dans notre accompagnement car cela suppose une entrée d'argent plus régulière sur plusieurs mois voire années... Cela permet d'avoir des perspectives d'hébergement ». (Orienteur 1)*

*« Je me rends compte une fois que les gens ont commencé à travailler : ça amène d'autres demandes et alors mon logement ? et alors ma carte bancaire ? Si j'augmente plus en heures : quels sont mes droits, on regarde la fiche de paie, ils vérifient. (Mutuelle, prévoyance) (orienteur 2)*

La question de la santé mentale n'est pas considérée comme un élément bloquant pour intégrer le dispositif PHC. Toutefois, elle apparaît comme un élément qui n'est pas toujours pris en charge dans le périmètre de l'accompagnement.

*« Les acteurs de la santé pourraient être mobilisés directement par les acteurs de Convergence ou l'éducateur. En revanche, à voir si l'accompagnement pourra être fait car certains n'ont pas de numéro de sécu ou l'accompagnement sera trop lourd et nécessite une prise en charge sur le long terme. D'où l'intérêt d'instaurer un partenariat avec les acteurs de la santé pour établir un diagnostic en amont : « certains ont des problèmes de santé cachés ou/et inavoués ». (DDETS)*

La mise en situation de travail peut faire **émerger de nouvelles problématiques de santé mentale** que ni le référent social, ni l'éducateur socio-professionnel ne sont en mesure de prendre en charge.

Comme évoqué dans la section relative à l'activité support, **la continuité de l'accompagnement se traduit également par la transition réalisée du chantier PHC vers le chantier d'insertion classique** : elle s'appuie sur des relations étroites et régulières entre l'éducateur socio-professionnel et l'encadrant technique.

Au final, nos investigations ont permis d'observer une certaine **continuité dans l'accompagnement** notamment entre l'éducateur socio-professionnel et le référent social. Elle prend la forme **d'un co-accompagnement ponctuel**. L'éducateur socio-professionnel et le référent fonctionne comme un **binôme qui s'aide mutuellement dans la levée des freins périphériques**. Les modalités d'échanges sont plus ou moins formalisées en fonction des chantiers et dépendent à la fois de l'organisation de l'éducateur socio-professionnel et de la disponibilité du référent social. Même si l'éducateur socio-professionnel assure le rôle central dans l'accompagnement du salarié, il informe régulièrement le référent social de l'évolution du salarié sur le dispositif et peut dans certains cas solliciter des rendez-vous physiques ou des échanges téléphoniques. Le référent social peut intervenir en appui dans les décisions à prendre sur le dispositif Premières Heures lorsque ces dernières requièrent une prise en compte de la dimension sociale de l'accompagnement (capacité physique et mentale à monter en charge par exemple) même si ce n'est pas systématique.

### ***La progressivité du parcours et l'évolution des exigences***

La gestion de la montée en charge sur le dispositif est variable d'un chantier à l'autre. **Le référent social n'est pas systématiquement informé de la montée en charge du salarié qui l'accompagne**. Toutefois, des **bilans intermédiaires à intervalle régulier** sont réalisés (au bout de 2 mois à l'Arpade, tous les 3 mois à Prélude). Ils portent de manière plus globale sur l'évolution du comportement et de la situation de la personne. **La montée en charge est davantage discutée en interne entre le salarié et l'éducateur socio-professionnel au cours de points informels que dans le cadre de ces échanges**

**avec les référents sociaux.** Dans certains chantiers, la montée en charge progressive est directement **spécifiée dans le contrat de travail**. Chaque mois, le salarié augmente de 4 heures. Cependant, cette montée en charge n'est pas systématique et sous réserve de conditions. Elle reste à l'appréciation de l'éducateur socio-professionnel qui ajuste en fonction des capacités de la personne, c'est notamment le cas lorsqu'il y a des ruptures de parcours, lorsque le salarié ne vient plus travailler pendant plusieurs semaines.

Au-delà de la capacité à « travailler plus d'heures », la question de la montée en charge sur le dispositif peut être **conditionnée par l'accompagnement social**, plus particulièrement la recherche d'une solution d'hébergement ou la gestion d'un problème de santé. L'un des éducateurs explique que pour certains salariés, la montée en charge au sein du dispositif a été très rapide mais finalement bloquée par la condition de l'hébergement. Des salariés peuvent être prêts à sortir du dispositif en termes de capacité de travail sans pour autant avoir pu sortir de la rue. Or, c'est une condition initialement fixée par Convergence France pour accéder à des contrats de 20h ou plus, cette intensité de travail étant jugée incompatible avec une situation de rue. Cependant, comme évoqué plus haut (cf. introduction de la présente section), cette condition n'est pas appréhendée de manière systématique dans tous les chantiers.

La montée en charge progressive en nombre d'heures **s'accompagne également d'une progressivité dans les exigences attendues auprès des personnes. L'idée de l'évolution des exigences est d'introduire également de la progressivité dans l'intériorisation des codes à adopter en situation de travail** : cela passe notamment par la gestion de la rémunération, le respect des jours et horaires de travail, la tolérance de la consommation d'alcool sur le lieu de travail...

Dans certains chantiers, la rémunération est hebdomadaire et en espèces pour faciliter l'organisation des bénéficiaires dans les premières semaines. Cette organisation change au fil de la montée en charge pour atteindre un fonctionnement de rémunération classique.

*« Normalement c'est au mois comme pour les CDDI, certains au début m'ont réclamé à la semaine, alors j'ai proposé un acompte en début de mois mais ça ne suffisait pas... Finalement au début du dispositif pour ceux qui n'ont pas de compte, on peut fonctionner à la semaine. Mais il faut qu'ils comprennent que cela ne va pouvoir se faire comme ça pendant les 6 mois car si après ils sont en CDDI, ça ne se passera pas comme ça. C'est un temps d'éducation. » (Éducatrice socio-professionnelle)*



## CE QU'IL FAUT RETENIR

**La « remobilisation par le travail » passe par le choix de l'activité support. Ce choix est donc déterminant.** Il est aussi central pour permettre effectivement l'accueil de personnes en grande exclusion.

Il repose sur plusieurs principes notamment l'importance du sens que le salarié trouve dans l'activité et l'absence d'exigence de production. L'activité support ne doit donc pas participer à l'équilibre financier de la structure. Autrement dit, elle n'entre pas dans les objectifs économiques du chantier.

Aussi bien la nature de l'activité, que sa localisation géographique ou son articulation avec l'activité habituelle du chantier sont susceptibles de jouer sur son accessibilité pour les personnes ciblées par PHC. Le terme accessibilité renvoie ici aussi bien à des questions de mobilité qu'à des questions de santé / fatigabilité souvent présentes pour les personnes avec un parcours de rue.

L'activité support influence également les possibilités de montée en charge, en étant plus ou moins adaptative / modulable. Elle facilite plus ou moins l'équilibre à trouver entre soutien individuel et dynamique collective.

**Le processus d'orientation devrait donc largement tenir compte de l'activité support.**

**Les structures orientant vers le dispositif sont diverses.** Les accueils de jour et les centres d'hébergement sont les premiers orienteurs (près de 20% chacun). Dans plus de 70% des cas, l'orienteur est également le référent social de la personne.

Dans l'ensemble des cas, les chantiers ont dû fournir un effort de communication pour clarifier l'objet du dispositif et les modalités d'orientation des personnes, les partenaires étant souvent réceptifs aux principes du programme et désireux d'orienter un nombre conséquent de personnes.

Le repérage des publics est réalisé exclusivement par les orienteurs sur la base des publics qu'ils rencontrent au quotidien. Le choix de ne pas orienter tel ou tel profil est présenté dans la section suivante. Le processus d'orientation reste par la suite assez similaire entre les différents chantiers (échanges entre le chantier et l'orienteur, visite de la personne sur site, signature du contrat). Dans des associations agissant déjà auprès de publics de rue, on note une tendance à l'auto-prescription, qui interroge sur les chances d'accès au dispositif de personnes non accompagnées par ces structures compte tenu du faible nombre de places PHC.

Une fois la personne entrée, le rôle et la personnalité de l'éducateur socio-professionnel apparaissent fondamentaux pour créer le lien de confiance nécessaire à la mise en action de la personne. La transition vers le chantier classique peut ensuite être difficile. L'éducateur est et reste un repère pour les personnes. Il continue donc souvent son accompagnement en soutien des CIP et des encadrants techniques. Il peut jouer le rôle de médiateur dans les situations d'incompréhensions et de blocages. Il est considéré comme quelqu'un avec une relation particulière auprès de la personne accompagnée.

Le rôle des encadrants techniques est également important pour accompagner la montée en charge et l'évolution des exigences. Ici encore, le rôle de l'éducateur socio-professionnel est essentiel pour désamorcer les craintes des encadrants d'une part et des salariés d'autre part.



## CE QU'IL FAUT RETENIR

Le binôme formé par l'éducateur socio-professionnel et le référent social ne fonctionne pas de manière aussi étroite qu'imaginé par Convergence France : les travailleurs sociaux n'utilisent pas PHC pour faire évoluer leurs pratiques d'accompagnement. Néanmoins, la répartition des rôles est suffisamment claire pour que l'éducateur travaille à la remobilisation des personnes en les aidant à reprendre confiance en elles, à trouver des ressources en elles, tandis que les référents sociaux gèrent les démarches administratives pour accéder à un hébergement, aux soins, aux droits,...

Si la répartition des rôles est claire, il n'en reste pas moins que le travail de l'éducateur est impacté en particulier par les problèmes de santé, notamment mentale et d'addiction des personnes ainsi que par les difficultés d'accès à l'hébergement.

Nous avons constaté au fil de nos investigations que le déploiement d'un tel dispositif au sein d'un chantier, bien qu'il soit considéré comme « à part » n'est pas sans conséquences sur l'organisation globale du chantier.

D'abord, le déploiement du dispositif contribue à l'évolution des pratiques d'accompagnements internes au chantier. Le dispositif suppose une réflexion de la part de l'ensemble des salariés permanents particulièrement lorsque l'activité Premières Heures en Chantier se situe sur le même site que le chantier. Ces modifications entraînent un réagencement des rôles de chacun notamment entre l'équipe de salariés permanents et l'éducateur socio-professionnel. Dans la plupart des chantiers, les rôles de chacun sont envisagés dans une logique de complémentarité. L'intégration de l'éducateur socio-professionnel repose sur des allers-retours permanents avec les encadrants techniques et des échanges informels quotidiens. PHC engendre également une réflexion sur l'aménagement d'un lieu et le choix d'une activité. Les salariés de PHC doivent à la fois être intégrés progressivement au chantier sans pour autant être exposés. La capacité des chantiers à proposer un « espace protégé » dépend de l'activité support mais également de l'aménagement du chantier initial.

Les modalités d'accompagnement évoluent et l'essaimage du dispositif dans différents chantiers montrent la diversité des organisations trouvées. Par ailleurs, nos différentes investigations en plusieurs vagues ont également permis de montrer les modalités d'évolution du dispositif à mesure que l'éducateur socio-professionnel expérimente.

Le rôle de l'éducateur socio-professionnel est novateur. Contrairement au binôme CIP/Encadrant technique mis en œuvre dans les chantiers, l'éducateur socio-professionnel constitue un binôme avec une personne externe au chantier en charge de l'accompagnement social de la personne. Educateur socio-professionnel et référent social doivent assurer une continuité dans l'accompagnement pour participer à la levée des freins périphériques qui empêcheraient l'insertion d'un salarié dans un chantier d'insertion. Le référent social prend en charge l'accompagnement global de la personne sur des problématiques relatives principalement au logement, à la santé et à l'administratif. Des échanges plus ou moins formalisés et réguliers sont progressivement mis en place. Ces échanges contribuent à l'évolution du salarié dans le chantier. Ils permettent d'assurer un relais progressif dans l'accompagnement de la personne et de favoriser une meilleure compréhension du fonctionnement du salarié.



## CE QU'IL FAUT RETENIR

Sur les territoires porteurs du Programme Convergence, ce dernier constitue un levier supplémentaire à l'activité en matière d'accompagnement à la fois à destination des chantiers qui déploient le dispositif mais aussi des salariés PHC. La coordination territoriale et les équipes de chargées de partenariats de Convergence participent à l'implantation et la visibilité du programme PHC sur le territoire. Cela se traduit entre autres par des mises en relations entre des partenaires du territoire et l'éducateur socio-professionnel. La coordination du Programme Convergence est également un appui administratif pour la signature des conventions qui formalisent ces partenariats. Par ailleurs, la présence d'un groupement de chantiers Convergence sur le territoire peut fonctionner comme un « premier sas d'orientation en interne » des salariés PHC. A leur sortie de parcours PHC, ces derniers peuvent être plus facilement orientés vers un chantier porteur du Programme Convergence qui sera en capacité de prendre en charge l'accompagnement renforcé que requiert le salarié PHC sur des problématiques relatives au logement ou à la santé.

## 5. UNE EVOLUTION FAVORABLE DE LA SITUATION DES SALARIES

Dans le cadre de PHC, le travail est prétexte à l'entrée dans l'accompagnement et dans le parcours d'insertion. La suite du parcours vers un CDDI « classique » dans l'insertion par l'activité économique est un des objectifs de PHC. L'objectif est également de permettre la mise à l'abri des bénéficiaires. Ces deux objectifs engagent les structures qui portent les dispositifs et leurs partenaires, ainsi que les bénéficiaires. Dans cette partie, il s'agit de répondre à l'un des enjeux de la présente évaluation qui consistait à **évaluer les effets du programme sur la situation des salariés, la remobilisation et la dynamisation des parcours des personnes.**

### A L'ENTREE DANS LE DISPOSITIF, PRINCIPALEMENT DES HOMMES DE NATIONALITE FRANÇAISE AVEC DES PARCOURS DE RUE FREQUENTS

L'analyse quantitative a été réalisée à partir du fichier Excel de suivi élaboré par Convergence France. Ce dernier est composé des données remontées par les chantiers PHC en fonctionnement depuis l'accueil de leur premier salarié jusqu'en janvier 2022. A cette date, 18 chantiers sont concernés. Ils ont une antériorité variable, les plus récents ayant démarré à l'automne 2021. Les données concernent 145 salariés en parcours PHC dont 54 sortis du dispositif.

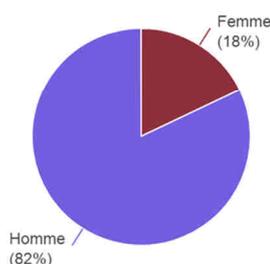
Il a permis d'extraire les caractéristiques principales des personnes accueillies sur le dispositif. Si ces caractéristiques sont communes à l'ensemble des chantiers investigués, nous avons également noté quelques spécificités territoriales.

**À l'entrée dans PHC, les salariés sont très majoritairement des hommes (82%). Près de deux tiers sont de nationalité française.** 27% des entrants ont un niveau CAP / BEP et 64% un niveau inférieur à ce dernier (d'après les données 2020 de la DARES sur l'IAE, 43% des salariés embauchés en ACI ont un niveau CAP / BEP et 36% un niveau inférieur).

La tranche d'âge 46 – 55 ans est la mieux représentée parmi les participants. On note la part non négligeable de jeunes de moins de 36 ans, qui cumulent déjà tant de difficultés qu'ils ne peuvent accéder à un dispositif d'insertion classique.

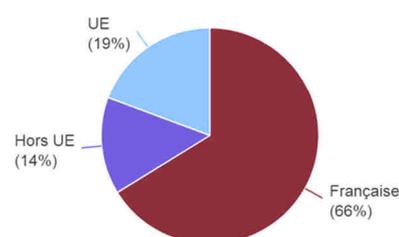
Genre des salariés à l'entrée

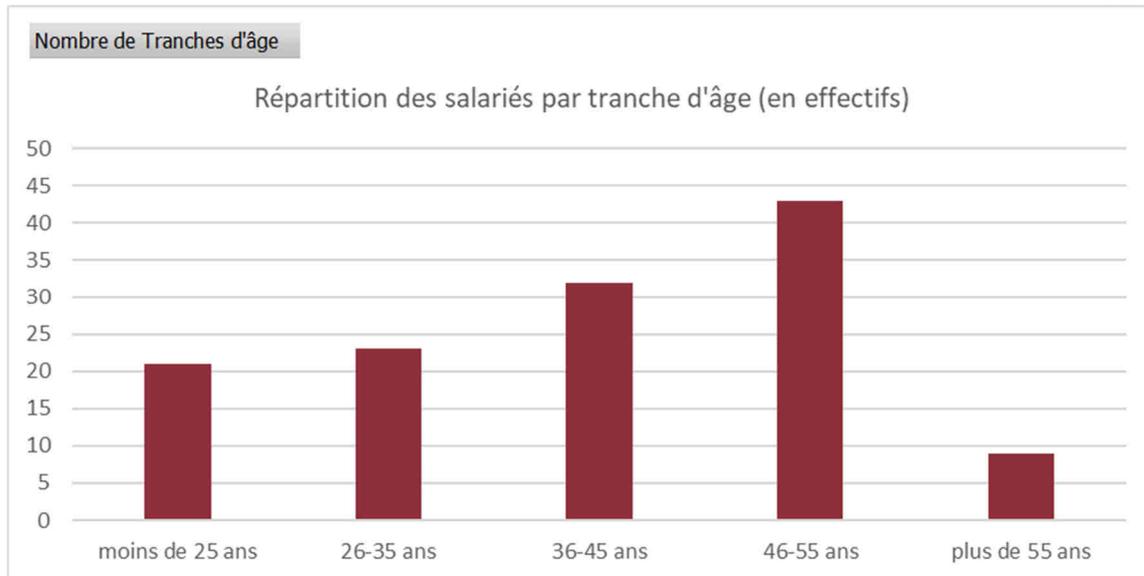
Réponses effectives : 145



Nationalité des salariés à l'entrée

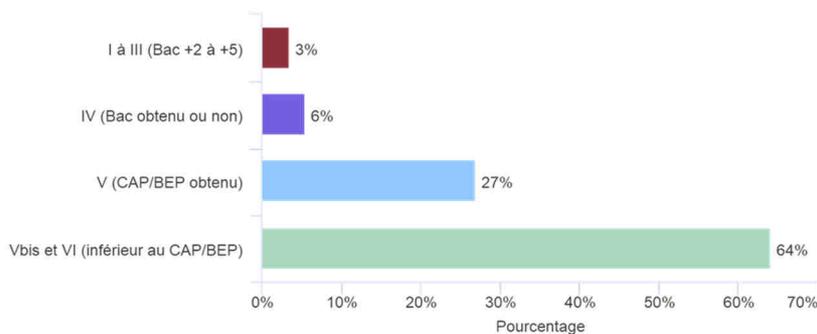
Réponses effectives : 145





Niveau de formation des salariés à l'entrée

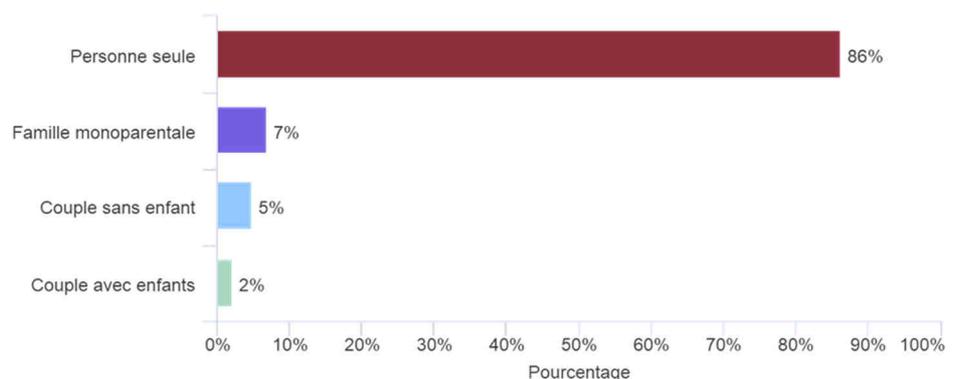
Réponses effectives : 145



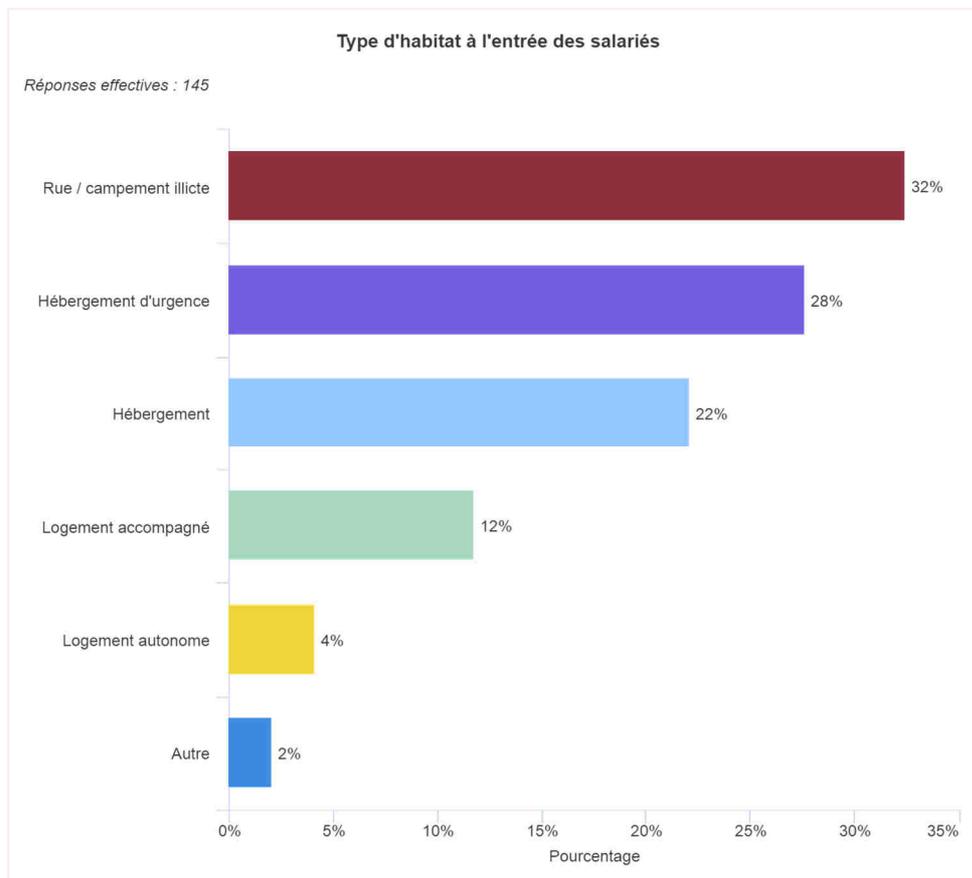
Concernant la situation familiale des entrants, **86% des entrants sont des personnes seules**; les ménages avec enfants (familles monoparentales et couples avec enfants) représentent 9% des salariés. Ces situations peuvent être assorties de freins

Situation familiale des salariés à l'entrée

Réponses effectives : 145



supplémentaires pour l'accès à un parcours d'insertion professionnelle, qu'il s'agisse de problème de garde d'enfants, d'accès à l'alimentation pour la famille ou de difficultés familiales (protection de l'enfance par exemple).



Comme l'indique ce dernier graphique, **60 % des salariés PHC correspondent au public visé *stricto sensu* par le programme** : 32% sont à la rue ou en campement illicite lorsqu'ils démarrent leur parcours et 28% sont en centre d'hébergement d'urgence, halte de nuit ou hôtel social.

**D'autres salariés ont une solution d'hébergement temporaire** : 22 % sont dans un centre d'hébergement hors CHU<sup>28</sup> et 12 % en logement accompagné<sup>29</sup>. **On note 4 % de salariés en logement autonome.**

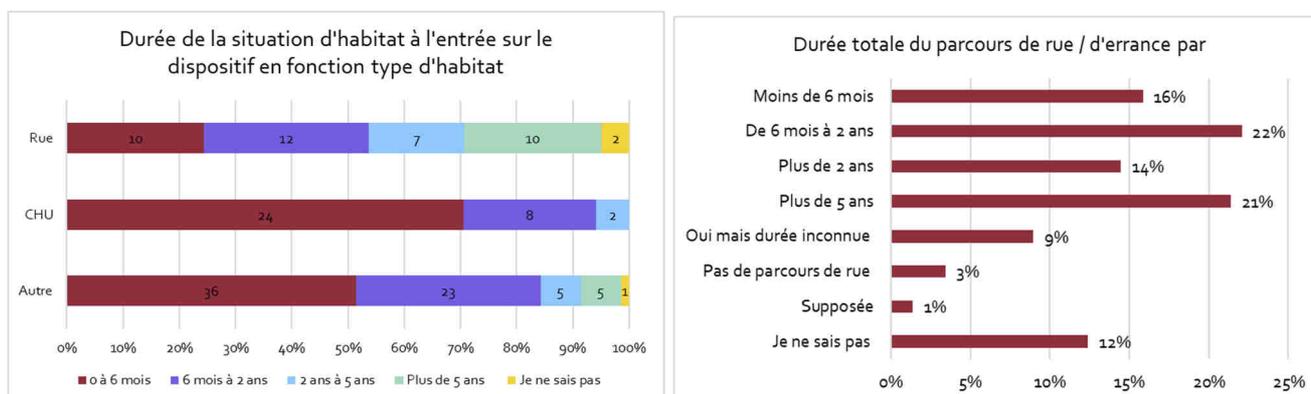
Ces données confirment l'élargissement de la cible depuis les sans-abris vers la population des mal-logés. Le sans-abrisme n'est pas une réalité semblable à Paris, dans les grandes métropoles ou les petites villes. En périphérie des grandes villes comme à Rennes (sur le site de Hédé où est localisé l'ACI de la communauté Emmaüs), la caractéristique est moins celle de personnes à la rue que celle d'un mal-logement (squats, logements indignes ou insalubres, hébergement chez des tiers, ...). Des situations de très grande précarité dans le logement, y compris pour des propriétaires, sont également connues et repérées par les acteurs des territoires ruraux. Elles existent également en milieu urbain.

Ainsi, la diversité repérée du point de vue du public accueilli est liée à la nécessaire territorialisation de l'expérimentation et son adaptation aux besoins locaux.

<sup>28</sup> Ces salariés sont hébergés en CHRS collectif et diffus, en centre de stabilisation ou par un tiers.

<sup>29</sup> Cette catégorie regroupe les personnes en logement de transition, appartement thérapeutiques, Foyer de Jeunes Travailleurs ou Maison relais / Pension de famille

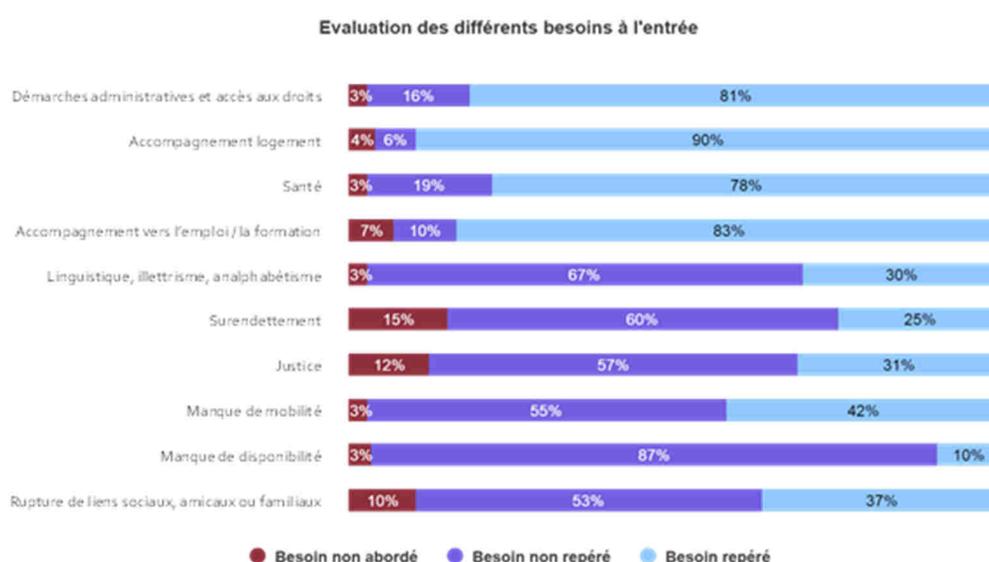
**84% des entrants ont déjà connu un parcours de rue.** Plus d'un entrant sur cinq a vécu dans la rue au moins 5 ans et 14% au moins 2 ans.



### UN ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DEJA ENGAGE A L'ENTREE DANS LE DISPOSITIF MAIS DES FREINS PERIPHERIQUES ENCORE IMPORTANTS

Chaque entrée fait l'objet d'un diagnostic socio-professionnel qui permet de repérer les besoins des salariés PHC (en bleu clair dans le diagramme ci-après). Certains besoins ne sont alors pas abordés (en rouge). Les investigations n'ont pas permis d'en connaître les raisons : manque de temps, sensibilisation insuffisante des éducateurs socio-professionnels à certaines thématiques, besoin d'installer la relation avec le salarié, ... Cela concerne peu de salariés. Enfin des sujets ont pu être abordés mais n'ont pas donné lieu à l'identification d'un besoin au moment de l'entrée dans le programme (besoins non repérés en violet).

**Dans plus de 80% des cas, un besoin concernant les démarches administratives et l'accès aux droits a été repéré.** Des besoins d'accompagnement pour le logement (90%), en santé (78%) et vers l'emploi / formation ont été identifiés pour la quasi-totalité des entrants. 42% d'entre eux sont concernés par un manque de mobilité. Près d'un entrant sur trois (30%) a également un besoin linguistique (illettrisme, analphabétisme). Une évaluation d'un surendettement a été signalée pour un entrant sur quatre tandis que près d'un tiers (31%) ont exprimé un besoin d'accompagnement judiciaire. Une rupture de liens sociaux, amicaux ou familiaux est constatée dans 37% des situations.

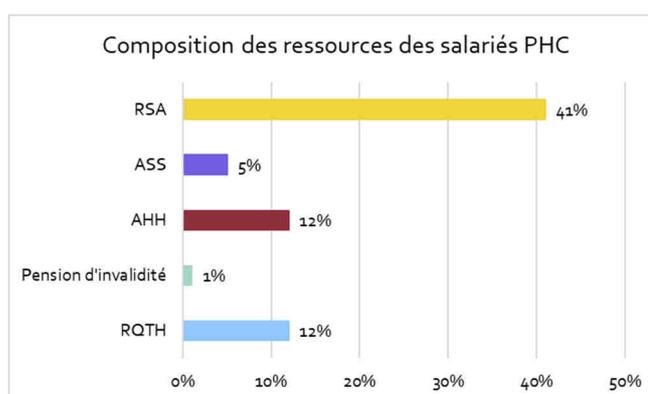


Plus de 5 freins ont été repérés pour 43% des salariés entrés dans le programme (63 personnes). 69 personnes font face à 3 à 5 freins.

Quatre entrants sur cinq ont une pièce d'identité ou un passeport tandis que 12% ont un titre de séjour et 3% n'ont aucune pièce d'identité. La part de réfugiés ou personnes sous protection subsidiaire est de 4%.

**La majorité des salariés possède une couverture santé CSS** (Couverture santé solidaire anciennement la CMU – couverture maladie universelle) (61%). 11% bénéficient de la sécurité sociale de base, sans complémentaire ; 8% ont une couverture maladie complète (Sécurité sociale + mutuelle). Les bénéficiaires de l'AME (Aide médicale de l'Etat) comptent pour 12% des entrants. Enfin, 5% des entrants ne possèdent pas de couverture santé. Seulement 42% d'entre eux ont un médecin traitant.

**Au démarrage de leur parcours, un peu moins de 40% des salariés n'ont aucune ressource, 40% ont le RSA** (59 personnes) et **12% l'AAH** (18 personnes).



Le tableau suivant fournit quelques éléments de comparaison avec les publics des ACI (données analysées par la DARES en 2020). Les points saillants concernent le poids important des hommes dans PHC ainsi que la part significativement plus importante de personnes ayant une reconnaissance de travailleurs handicapés. Concernant le poids des hommes, cela interroge les caractéristiques des publics suivis par les maraudes et hébergés dans le secteur AHI, les processus d'orientation mais aussi les activités support qui peuvent être plus ou moins genrées.

Quelques données comparatives entre les publics des ACI (source : Dares, 2020) et les publics PHC

|   | Publics des chantiers PHC | Publics des ACI Données DARES, 2020 (SI ASP) |
|---|---------------------------|--|
| Part d'hommes                           | 82%                       | 66%  |
| Part de TH                              | 12% (RQTH)                | 9%   |
| Part des allocataires de minima sociaux | 58%                       | 60%  |
| Dont allocataires du RSA                | 41%                       | 52%  |

De façon plus spécifique, ces caractéristiques générales se retrouvent dans la plupart des structures faisant l'objet des études de cas. Les difficultés auxquelles sont confrontées ces personnes sont similaires d'une structure à l'autre : parcours de rue (dans le passé ou actuels), addictions diverses et besoins d'accompagnement dans leurs démarches d'accès aux droits. Les problématiques de santé et d'addictions sont fréquemment mentionnées dans l'ensemble des structures, sans distinction territoriale. En revanche, les caractéristiques sociales telles que le sexe, l'âge ou la nationalité peuvent différer selon le territoire. Les différences entre publics sont davantage liées à la spécificité du territoire :

- En zone rurale (CIDIL, Souffrignac), les personnes sont plus souvent mal-logées mais les situations de rue ne sont pas similaires à celles des grands centres urbains. Les situations de grand isolement sont plus fréquentes. Les personnes maîtrisent davantage le français et sont originaires de la région.
- En zone urbaine, les profils orientés sont plus souvent qu'en zone rurale de nationalité étrangère ou ne maîtrisant pas ou peu le français (Arpade, Toulouse ; Emmaüs Mundo, Strasbourg). Les personnes sont connues par les accueils de jour et les haltes de nuit et ont plus souvent un parcours de rue plus long ou sont encore dans cette situation (DPH, Paris ; Emmaüs, Rennes ; Arpade, Toulouse).
- Les caractéristiques des personnes orientées peuvent également s'expliquer entre autres par l'identité des partenaires orienteurs. A Rennes, le chantier Emmaüs a établi de fortes relations de travail avec le réseau des Missions locales WE KER qui porte le dispositif « sortir de la rue », ce qui explique en partie le jeune âge des salariés accueillis.
- Selon les territoires, la tension sur l'accès à l'hébergement et/ou le logement est plus ou moins importante, de même que les solutions d'hébergement proposées sont plus ou moins nombreuses. Cela explique également la raison pour laquelle on retrouve dans certains territoires des personnes qui intègrent le dispositif alors qu'elles ne sont plus directement à la rue. Par exemple, la ville de Strasbourg a mis à la disposition d'une association un terrain permettant l'accueil de caravanes pour les SDF vivant avec leur chien. Plusieurs d'entre eux ont intégré le dispositif. C'est également le cas des structures faisant partie d'ensembliers où se trouvent des accueils de jours et des haltes de nuit. L'orientation se fait en interne par ces canaux.

Il n'a pas été constaté de différences de profils de publics accueillis selon que Premières Heures en Chantier soit déployé en même temps que Convergence ou non (Rennes et Toulouse).

### **CERTAINES PERSONNES NE SONT PAS ORIENTÉES VERS PHC, POUR PLUSIEURS RAISONS :**

Les précédents chiffres portent sur le public qui entre dans PHC. Cependant, il arrive que des personnes ne soient pas orientées vers le dispositif. Cela tient le plus souvent à un **arbitrage fait par l'orienteur qui évalue ou anticipe la capacité de la personne à intégrer le dispositif ou non, ainsi que la pertinence pour elle d'y entrer.**

Si l'un des principes du dispositif est le « recrutement sans sélection et sans prérequis » des personnes il s'applique aux chantiers d'insertion. En revanche, charge aux orienteurs de comprendre le dispositif et d'orienter des personnes qui pourront en tirer des bénéfices grâce à leur connaissance fine des

situations. Les investigations montrent ainsi qu'une forme de sélection est réalisée par ces partenaires en amont de l'adressage au chantier. Le dispositif n'est pas proposé à tout le monde.

Les critères qui amènent les orienteurs à faire des choix sont rarement formalisés, définis à l'échelle d'une institution. Ils résultent du travail social (évaluation sociale en particulier) et sont de plusieurs nature. Ils ont été mis en avant dans les discours croisés des orienteurs et des accompagnateurs sur les chantiers.

- **Les personnes ne sont « pas prêtes »** : il s'agit d'un motif de « non-orientation » évoqué par l'ensemble des chantiers. Cela peut renvoyer à une diversité de situations personnelles, familiales ou vis-à-vis du logement qui ne permettent pas à la personne d'être orientée d'après l'analyse réalisée par le travailleur social. Les personnes ne vont ainsi pas être orientées, car la priorité est le règlement d'autres problématiques. Sur chaque chantier, ces situations, analysées au cas par cas par les référents sociaux ou les orienteurs, s'écartent du principe de « work first » pour privilégier un accompagnement social.
- **Les personnes avec des troubles psychiques ou des addictions très importantes.** Ce motif est régulièrement avancé par les éducateurs socio-professionnels et les travailleurs sociaux. Il donne lieu à des échanges et laisse souvent les acteurs en questionnement pour savoir ce qui est préférable. Les décisions sont prises au cas par cas, toujours en fonction de l'analyse sociale voire clinique<sup>30</sup> réalisée le travailleur social mais aussi en fonction du groupe déjà constitué au sein du chantier qu'il s'agit de ne pas déstabiliser. A noter que certains chantiers disposent de ressources en interne pour proposer un suivi aux personnes (Arpade, Toulouse).
- **Celles qui pourraient mettre en difficulté la structure et la dynamique de groupe.** Un orienteur anticipe les difficultés de la façon suivante et ne propose pas d'intégration sur le chantier des personnes avec « *trop de problématiques ou des personnalités complexes, avec un état d'esprit qui pourrait les mettre en difficulté et l'équipe. Par exemple il y avait une personne très contestataire, qui se met en conflit avec tout le monde, qui s'est isolée* » (orienteur).
- **Celles qui ne peuvent pas se déplacer,** à Emmaüs Mundo (Strasbourg) et au CIDIL (Souffrignac), sont écartées du bénéfice d'une entrée. Les problèmes de mobilité constituent ainsi un motif de non-recours. Au CIDIL, c'est principalement du fait de l'absence de services de transports en commun. Plusieurs fois, l'éducateur a pris sur son temps personnel pour aller chercher les personnes mais cette solution n'est pas viable car le temps de trajet reste long et il doit être présent sur le site pour les autres salariés.

**Dans certains cas, le manque d'orientations s'explique par la nouveauté du dispositif et le besoin d'appropriation par l'équipe de travailleurs sociaux** (Entretien partenaire d'Emmaüs Mundo, Strasbourg).

<sup>30</sup> La finalité de l'approche clinique dans le champ du travail social est la saisie de la singularité du sujet, au sens d'entendre ce qui cherche à s'exprimer du côté du sujet. Le clinicien est avant tout celui qui adopte une posture : il observe et prête attention à ce qui, en-deçà de toute douleur, voire de tout problème objectivable, est susceptible de prendre place au titre de sujet capable d'en parler et de se faire entendre. Sur le plan méthodologique, l'approche clinique est référée essentiellement à l'observation fine, l'écoute, l'étude de cas singulier (Delhay, P. (2014). La recherche clinique en travail social. Projet épistémologique et enjeux éthiques. Le Sociographe, H-7, 35-50. <https://doi.org/10.3917/graph.hs07.0035>)

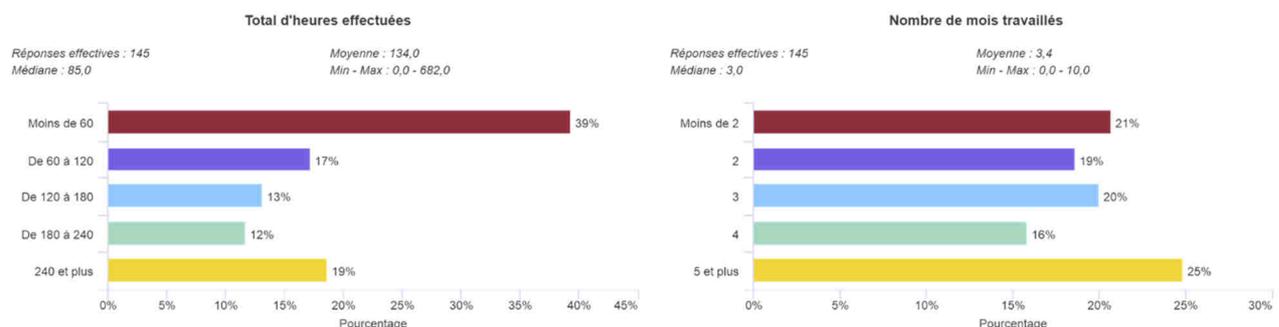
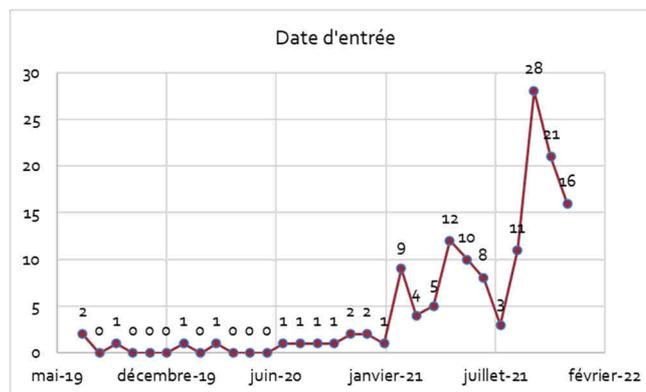
Certains orienteurs trouvent également que la procédure administrative reste « assez lourde » pour des personnes qui ne sont pas suivies par un travailleur social au préalable. Selon une travailleuse sociale de Strasbourg : « il n'est pas possible de proposer le dispositif lors d'un coffee bar car les personnes ne sont pas suivies et les modalités d'orientation puis d'entrée sur le dispositif sont lourdes : il y a des démarches administratives comme l'inscription à la plateforme ITOU que la personne ne peut pas faire seule, il faut l'accompagner sur le chantier. Organiser une rencontre avec l'éducateur professionnel ça prend beaucoup de temps, on ne pourrait pas le proposer à tout le monde. »

Enfin, il arrive que certaines personnes refusent d'entrer dans le dispositif alors qu'elles correspondent aux critères du dispositif et qu'il leur est proposé. C'est le cas à Emmaüs (Rennes), où les personnes qui ont déjà travaillé dans le passé estiment que « ce n'est pas assez payé, il n'y a pas assez d'heures » (référénte sociale).

### CARACTERISTIQUES DES PARCOURS EN TERMES DE DUREE, MONTEE EN CHARGE ET MOTIFS DE SORTIE

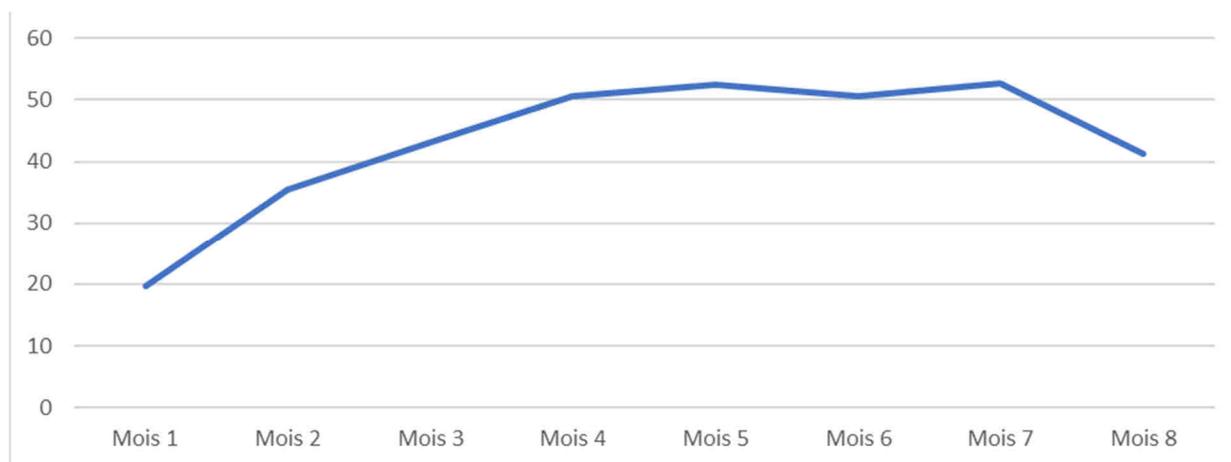
*Des entrées principalement fin 2021, avec une montée en charge progressive plus ou moins individualisée selon les chantiers*

La très grande majorité des entrées a été réalisée en 2021 (88%) principalement au semestre 4 (45%).



On constate une augmentation progressive du nombre d'heures travaillées par mois au fur et à mesure du temps passé dans le chantier PHC. La moyenne est de **20 heures travaillées dans le premier mois du parcours**. Une stabilisation aux alentours des 50 heures est constatée à partir du mois 4 jusqu'au mois 7.

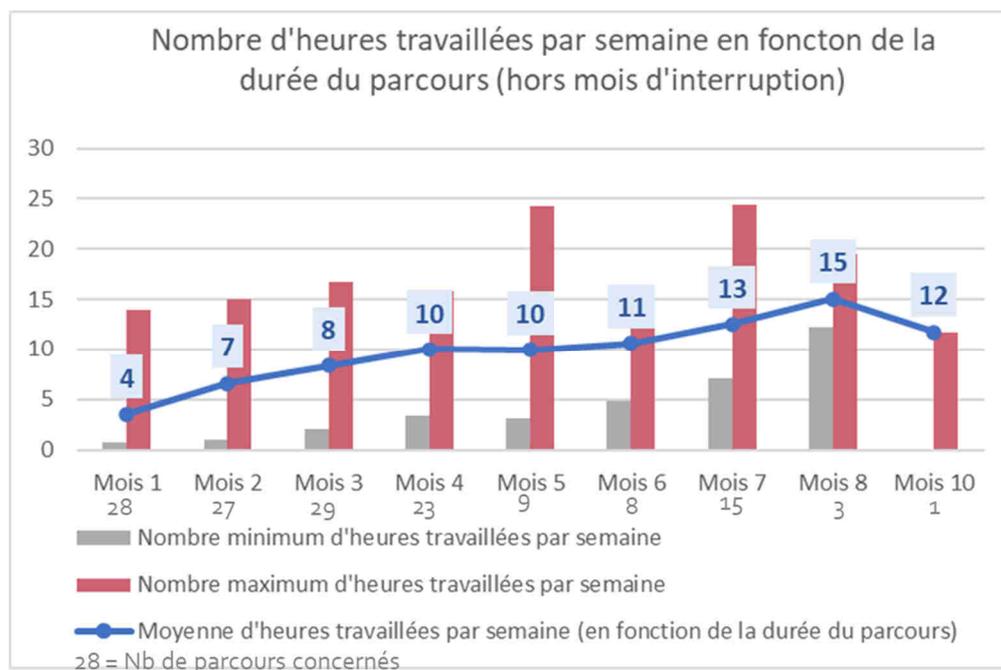
Figure 1 : Nombre moyen d'heures travaillées par mois par les 145 salariés ayant démarré ou terminé un parcours PHC



Source : Données transmises par 18 chantiers au 30/01/2022

Au moment de la remontée des données, **21% des salariés entrés dans le dispositif sont présents depuis moins de 2 mois. Un entrant sur cinq a déjà effectué au moins 5 mois dans le dispositif.**

Si l'on considère les heures travaillées par semaine en fonction de la durée du parcours, on perçoit également cette montée en charge progressive. A titre de comparaison, en 2020 (alors que la dérogation pour les parcours de moins de 20h n'a pas encore été adoptée), 29% des salariés en ACI travaillent entre 20h et moins de 26h par semaine, tandis que 64% travaillent entre 26h et moins de 35h. 5% travaillent 35h et plus.

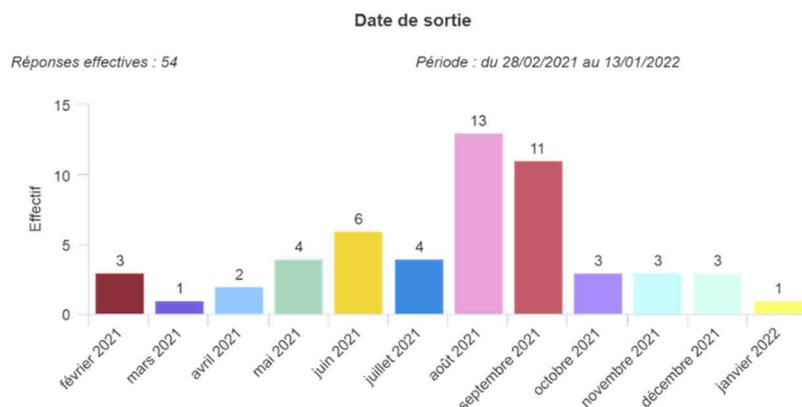


Source : Données transmises par 18 chantiers au 30/01/2022, 145 parcours

Note de lecture : Au 30/01/2021, les salariés en parcours depuis un mois (soit 28 personnes) ont travaillé en moyenne 4 heures par semaine, 15 au maximum, 1 au minimum. A cette même date, les salariés en parcours depuis 7 mois, soit 15 personnes, ont travaillé en moyenne 13 heures par semaine, 25 au maximum, 7 au minimum.

## Des sorties en emploi fréquentes et des sorties anticipées, malgré une faible projection dans le futur par les salariés

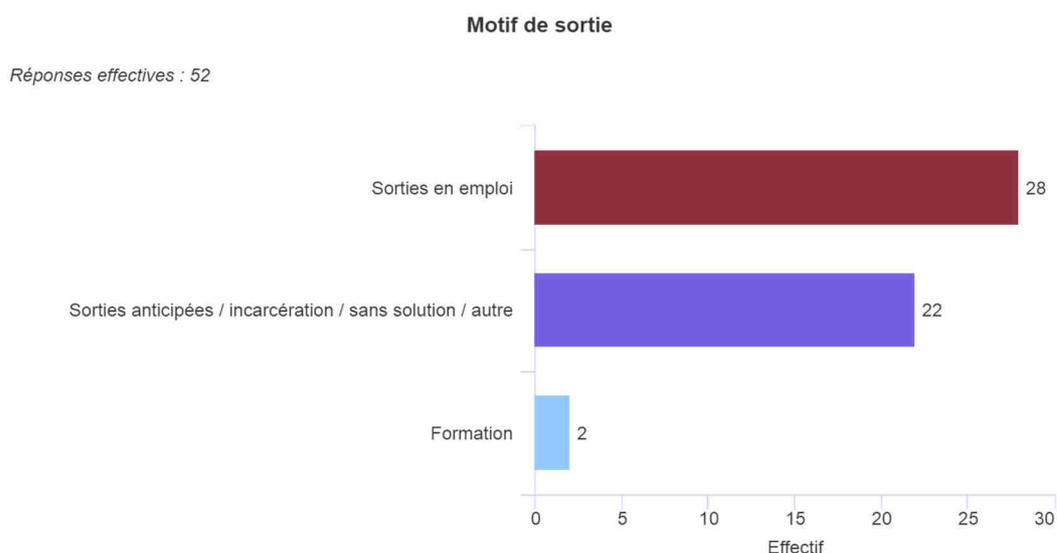
L'analyse suivante traite uniquement des personnes sorties de PHC soit un échantillon de 54 individus (37 % de l'ensemble des personnes pour lesquelles des données de suivi sont disponibles). Etant donné la petite taille de cet échantillon les résultats sont à prendre avec prudence. Sur cet ensemble de sortants, 44% d'entre eux sont sortis en août et septembre 2021.



**En moyenne, les salariés sortants sont restés 4 mois dans le dispositif.** Le parcours le plus long a duré 8 mois. 22 parcours ont duré 5 mois ou plus.

La situation la plus fréquente est celle d'une sortie en emploi (28 personnes). Parmi elles, 60% poursuivent leur parcours en CDDI au sein du même ACI (17 sortants). 13 personnes sur les 54 sont sorties vers un chantier portant le programme Convergence. 4 personnes sont sorties en CDD (3) ou en contrat aidé hors IAE (1). Deux personnes ont accédé à une formation.

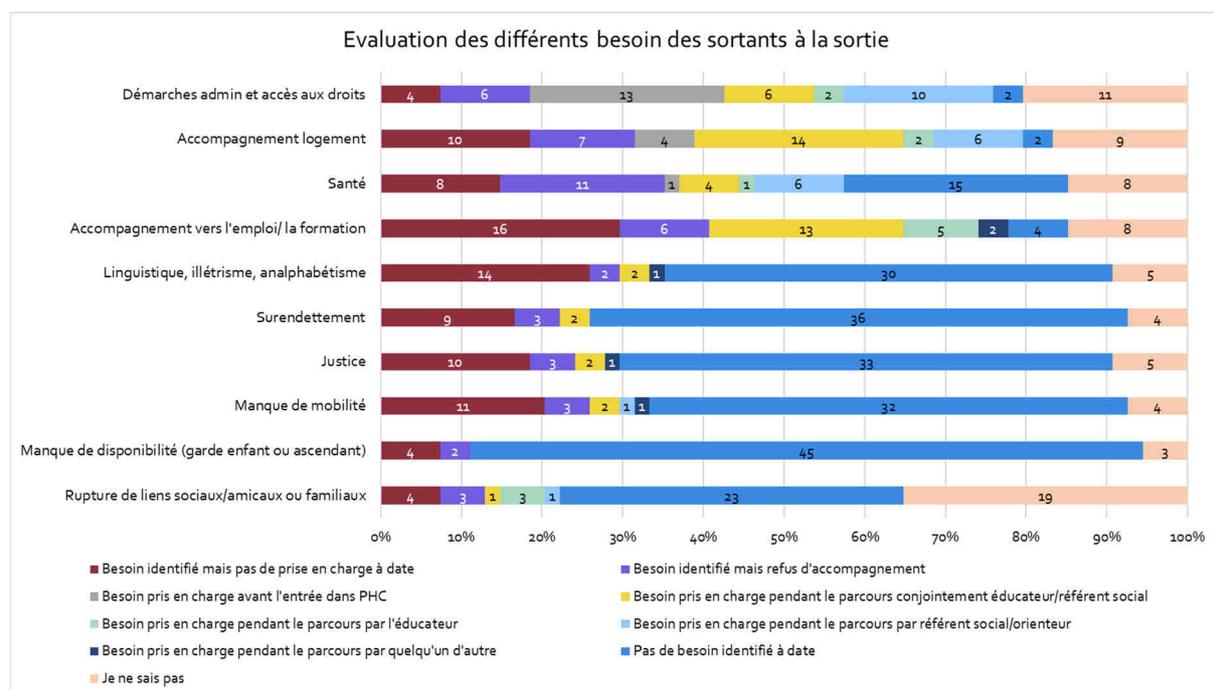
On compte également 22 sorties anticipées dont 8 à l'initiative du salarié. Cette catégorie recouvre des situations très diverses et parfois l'absence d'informations.



## A la sortie, les besoins repérés à l'entrée ont majoritairement été pris en charge, mais des refus d'être accompagnés persistent pour certains

A la sortie, une forte partie (entre 40 et 60%) des besoins d'accompagnement en démarches administratives, accompagnement au logement, santé et accompagnement vers l'emploi ou la formation a été prise en charge par différents acteurs. Pour les autres besoins, on observe entre 2 et 8 prises en charge par besoin (mais le besoin était moindre sur ces différentes modalités).

Selon les besoins considérés, entre 2 et 11% des sortants enquêtés refusent d'être accompagnés dans leurs démarches (en violet dans le diagramme suivant). Les refus sont constatés en particulier dans le domaine de la santé. On note également que certains besoins identifiés ne sont pas pris en charge au moment de la sortie (en rouge). Cela concerne en particulier et étonnement l'accompagnement vers l'emploi / la formation : les éducateurs ayant indiqué ces réponses ont-ils des doutes sur les transitions à la sortie de PHC ? L'évaluation ne permet pas d'expliquer ce constat.



**Sur les terrains investigués lors des études de cas, la gestion de la santé et des addictions est une préoccupation centrale.** Cette thématique a été abordée dans tous les chantiers. La difficulté réside tant au niveau du diagnostic que de l'accompagnement de la souffrance psychique et des maladies psychiatriques. A ce stade le dispositif ne permet pas l'accompagnement psychologique des personnes.

A Lille, dans le cadre du programme Convergence, une réflexion est en cours sur des solutions à apporter à ces situations : un dossier a été déposé auprès de l'ARS pour obtenir le financement d'un poste de psychologue. Le soutien psychologique bénéficierait aux salariés PHC et Convergence.

**L'accès au logement est un second point de tension fort.** La promesse de l'hébergement ne peut pas toujours être tenue, bien que l'obtention d'une fiche de paie par les salariés soit utilisée par les travailleurs sociaux pour obtenir une orientation de la part du SIAO. Les hommes isolés ne sont cependant pas prioritaires et dans des zones où la tension sur le logement est très forte, la condition d'accès à un hébergement pour signer un CDDI peut être bloquante.

Concernant les pièces d'identité à la sortie, on ne constate aucune évolution notable entre l'entrée et la sortie de formation. A l'entrée 85% des salariés possédaient un compte bancaire contre 92% à la sortie soit une augmentation de 7 points.

### *Des parcours incomplets en nombre non négligeable, pour cause d'abandons ou de ruptures*

**Il existe des abandons ou ruptures de parcours en nombre non négligeable : en janvier 2022, on dénombre 22 sorties anticipées dont 8 à l'initiative du salarié (sur 54 sorties dénombrées).** Le motif de sortie n'est pas toujours connu. Les éducateurs socio-professionnels ont la possibilité de mettre en œuvre des « suspensions de parcours », les situations étant trop instables pour déclarer qu'une personne ne reviendra définitivement. En janvier 2022, 7 salariés ont bénéficié d'interruptions de parcours (entre 1 et 4 interruptions).

Ainsi, lors de notre visite à Souffrignac, trois personnes se retrouvaient dans cette situation pour plusieurs raisons personnelles :

- Le premier est un salarié en espace vert, et non au maraichage comme les autres salariés PHC car « *il a besoin que ça bouge* ». Il travaille donc avec un autre encadrant technique. Ce monsieur « *a reçu sa paye et il l'a vue, il était pas là pendant une semaine* ». Au moment de notre visite sur site, il n'était pas là pour des raisons de santé sans toutefois engager de démarche pour aller voir un médecin.
- La deuxième personne absente est une femme de 44 ans, très mobile avant que son véhicule ne soit endommagé. Elle est dans une souffrance psychologique très forte et n'est pas dans la structure depuis un mois. Elle n'a pas d'arrêt maladie mais le contrat PHC n'est pas suspendu. Pour l'éducateur : « *PHC permet d'être cool, se dire que peut-être elle reviendra. Elle n'avait jamais travaillé avant* ».
- Le troisième absent a 38 ans. Il a été plusieurs fois hospitalisé en psychiatrie. Il voudrait travailler plus mais il trouve que le maraichage n'est pas assez intense. Récemment, il est parti pour des motifs personnels. L'éducateur socio-professionnel reste toujours en contact avec lui, par SMS, avec la conviction que le contrat PHC pourra être réactivé. Selon l'éducateur « *une entreprise normale n'aurait pas accepté* ».

A Emmaüs Mundo à Strasbourg, un salarié a connu une rupture de parcours conséquente, qui s'est finalement résolue par son retour dans le chantier :

- Clément (prénom d'emprunt), plus de 40 ans, a intégré le dispositif en octobre 2021. Il était monté en charge à 16h par semaine. Après l'enchaînement de nombreux problèmes personnels, il n'est plus venu pendant 2 mois sur le chantier : « *Je n'arrivais pas à revenir, à me relever, je n'avais pas envie de m'emboucaner avec les gens, j'avais de la colère en moi* ». L'éducateur socio-professionnel a malgré tout essayé de maintenir un lien. Durant son absence, il était retourné à la rue. Il a même failli perdre sa place en caravane [mise à disposition sur un terrain prêté par la ville]. C'est l'éducateur socio-professionnel qui a négocié avec le responsable de l'espace pour garder sa caravane 2 semaines avant de la donner définitivement à une autre personne. L'éducateur a fini par lui proposer de prolonger son contrat et lui a proposé de revenir d'abord quand il le souhaitait dans un premier temps. L'objectif était de lui faire prendre conscience qu'il lui restait peu de temps sur le dispositif

pour monter en charge et réussir à s'insérer professionnellement dans un chantier. Clément a décidé de revenir.

***Des effets positifs sur la remobilisation des personnes en termes de confiance en soi, gain en autonomie, reprise de liens sociaux***

Nous nous appuyons ici sur les entretiens que nous avons réalisés avec les salariés lors de nos déplacements sur site.

**Plusieurs bénéficiaires interrogés mentionnent spontanément la joie ou le soulagement que leur procure leur activité sur le chantier PHC** pour plusieurs raisons très liées entre elles et parfois impossibles à démêler dans les discours : la possibilité de rencontrer du monde et de sortir de l'isolement dans une « bonne ambiance », de sortir de la rue ou de situations de logement ou d'hébergement compliquées, d'avoir une activité qui occupe à la fois le corps et l'esprit, de se remettre dans une dynamique grâce au travail et de se sentir mieux de façon globale. L'incorporation accompagnée dans un groupe et sur une activité de travail adaptée produit des effets positifs. L'aspect pécuniaire est régulièrement évoqué dans les échanges avec les salariés en insertion mais pas systématiquement. La rémunération est valorisante et motive certains salariés à vouloir travailler plus. Ce n'est pas la seule source de motivation. Celle-ci peut être liée à l'activité qui donne un but quotidien, aux rencontres qu'elle permet. A noter qu'à l'inverse, certains salariés n'ont pas pour objectif d'augmenter leur activité : un salarié rencontré souhaite garder du temps pour lui, pour faire des démarches administratives.

Quelques extraits de l'analyse de parcours peuvent être cités :

- Un bénéficiaire partage sa gratitude envers le personnel encadrant du chantier porteur en particulier l'éducatrice socio-professionnelle : « *Elle m'a sauvé la vie* ». Lors de l'échange, il évoque vite son enthousiasme à travailler pendant son parcours PHC et l'atmosphère positive : « *C'était que du bonheur de venir travailler* ».
- Sullivan (prénom d'emprunt), 40 ans, se sent remotivé grâce à l'ambiance collective volontaire : « *Il y a une bonne ambiance. Ce que j'aime c'est que tout le monde est content d'être là, tout le monde a envie de venir, tout le monde est motivé* ».
- Roger (prénom d'emprunt), 52 ans, dit être « *mieux dans sa tête* » depuis qu'il travaille sur PHC : « *Ce qui me motive sur Premières Heures en Chantier c'est le fric, forcément et puis, je suis mieux dans la tête, j'ai des projets, je commence à revoir mes enfants.* » (Roger, 52 ans)
- Christine (prénom d'emprunt), 54 ans, ressent un réel soulagement à pouvoir travailler, ce qui lui change les idées et lui fait rencontrer du monde. Elle dit appréhender les premières journées mais l'accompagnement qu'elle reçoit des encadrants et des autres salariés la rassure. Elle trouve que « *le maraichage est reposant* », notamment le fait de travailler les plantes, ce qui demande de la concentration et lui permet de « *ne pas cogiter* ». Elle apprécie être avec d'autres personnes, il y a une « *bonne ambiance* » et elle n'a jamais été en conflit avec quelqu'un. Dans ce chantier, il n'y a pas de distinction entre les salariés PHC et les autres salariés de l'ACI, « *on est tous ensemble* ». Au quotidien, elle apprécie participer aux tâches ménagères, qui ne sont pas compliquées (laver le vestiaire, rentrer la table).

- Magali (prénom d'emprunt), 41 ans, apprécie « *voir des gens* ». C'est d'ailleurs ce qu'elle préfère. Elle trouve que l'ambiance est « *bien* », même si ce n'est pas toujours facile avec tout le monde. Avec ce travail, elle dit supporter plus facilement le quotidien.
- Jacques (prénom d'emprunt), 50 ans environ, voit un but à son quotidien grâce à PHC et se remet dans une dynamique : « *Avant je n'avais pas grand-chose à faire la journée. C'est un cercle vicieux [...]. Je me sens bien de travailler. C'est bien de savoir pourquoi on se lève le matin. J'ai passé ma vie à côtoyer des trucs sociaux* ».

**La reprise de confiance en soi est prégnante dans les discours des salariés**, que ce soit sur des petites actions entreprises au quotidien par les personnes (prendre le bus à nouveau, réussir seul une activité sur le chantier) ou le fait d'être valorisé par les professionnels et accompagnateurs :

- Pauline (prénom d'emprunt) a 24 ans. Elle dit que PHC lui a permis de reprendre confiance en elle. Pendant son parcours de rue, Pauline consommait du cannabis, de la kétamine et de la cocaïne, mais depuis elle a arrêté. Désormais, elle se sent capable de choses qu'elle n'arrivait plus : « *Avant je faisais des crises d'angoisse, j'ai fait un séjour à l'hôpital, j'étais incapable de prendre le bus... depuis PHC je peux reprendre le bus.* »
- **Une salariée est également bénévole dans une épicerie sociale une fois par semaine. Cette possibilité de « rendre service » donne également confiance et un but au quotidien.** Un coordonnateur Convergence explique avoir déjà entendu des salariés PHC se demander ce qu'ils pourraient faire pour se rendre utiles. C'est pourquoi il les met en lien avec des associations telles que la Croix Rouge ou Emmaüs « pour donner un coup de main ». Pour le coordonnateur, permettre aux salariés de PHC de s'engager dans le bénévolat entraîne un « *passage de la logique d'assistantat à celle de solidarité dans laquelle les salariés se retrouvent et participent [...]. Penser aux autres ça évite de s'apitoyer sur soi-même* ».
- **Plusieurs salariés sont également fiers** de présenter leurs productions à l'équipe d'évaluation présente sur site pour observer les activités. Des éducateurs et encadrants techniques mentionnent l'importance de féliciter et encourager toute évolution et accomplissement, comme un réel soutien à la confiance en soi.

Du point de vue des orienteurs et chantiers, la reprise ou le gain de confiance en soi est aussi possible par le fait que le chantier PHC s'appuie sur des ACI, ce qui permet de créer des liens entre les salariés des deux chantiers, qui sont à la fois valorisants et motivants pour les salariés PHC. C'est le cas à Toulouse ou encore à Souffrignac où les liens entre salariés PHC et le chantier classique sont favorisés pour permettre aux personnes de développer leurs contacts et se sentir capables de travailler avec d'autres.

De même, la « reprise en douceur de la vie active », la possibilité de tenir un rythme et de développer des relations sont des effets perçus par l'ensemble des orienteurs.

**Ces sentiments positifs sont également en lien avec la bienveillance ressentie à leur égard, notamment la compréhension par les encadrants techniques et éducateurs de leurs difficultés** à arriver à l'heure, à rester sobre ou concentré. La majorité des salariés mentionnent la souplesse des professionnels, leur gentillesse également et en sont reconnaissants :

- Gilbert (prénom d'emprunt), 63 ans, compare PHC à ces précédentes expériences de chantiers en insertion : « *L'insertion classique, il y a des heures on n'a pas le temps d'aller fumer une cigarette, là c'est plus simple, ils sont plus compréhensifs avec nous, une fois, je suis allé me coucher à l'heure de partir travailler et j'ai prévenu [l'éducatrice socio-professionnelle] elle a dit OK* ».
- Jérémy (prénom d'emprunt), 38 ans, est reconnaissant de la tolérance de l'éducatrice vis-à-vis de ses problèmes d'addiction. Les rares fois où il lui arrive de n'être pas sobre, il a été renvoyé chez lui, mais il sait qu'il pourra revenir le lendemain, contrairement à son expérience avortée en ACI.
- Matthieu (prénom d'emprunt), 22 ans témoigne ouvertement de l'aide apportée par l'éducatrice et de la qualité de la relation qu'il a avec lui : « *Elle a été géniale, adorable. Elle m'a soutenu moralement, elle a écouté mes projets et ne m'a pas pris pour un débile comme les éducateurs précédents. Avant, je m'étais jamais senti aidé, on ne m'expliquait pas les choses, je me sentais déshumanisé* ».

Cependant, et dans des cas rares, les situations personnelles et familiales sont tellement compliquées que la remobilisation par le travail dans un contexte bienveillant et soutenant n'est pas un levier pour améliorer la situation globale des personnes. C'est notamment le cas de Sofia (prénom d'emprunt), qui a plus de 50 ans et qui explique être en grande souffrance, le travail ne changeant rien : « *Ils (les autres salariés) essaient de venir discuter et me faire rire mais moi je vais pas bien. Et eux, ils courent partout, ils travaillent beaucoup* ».

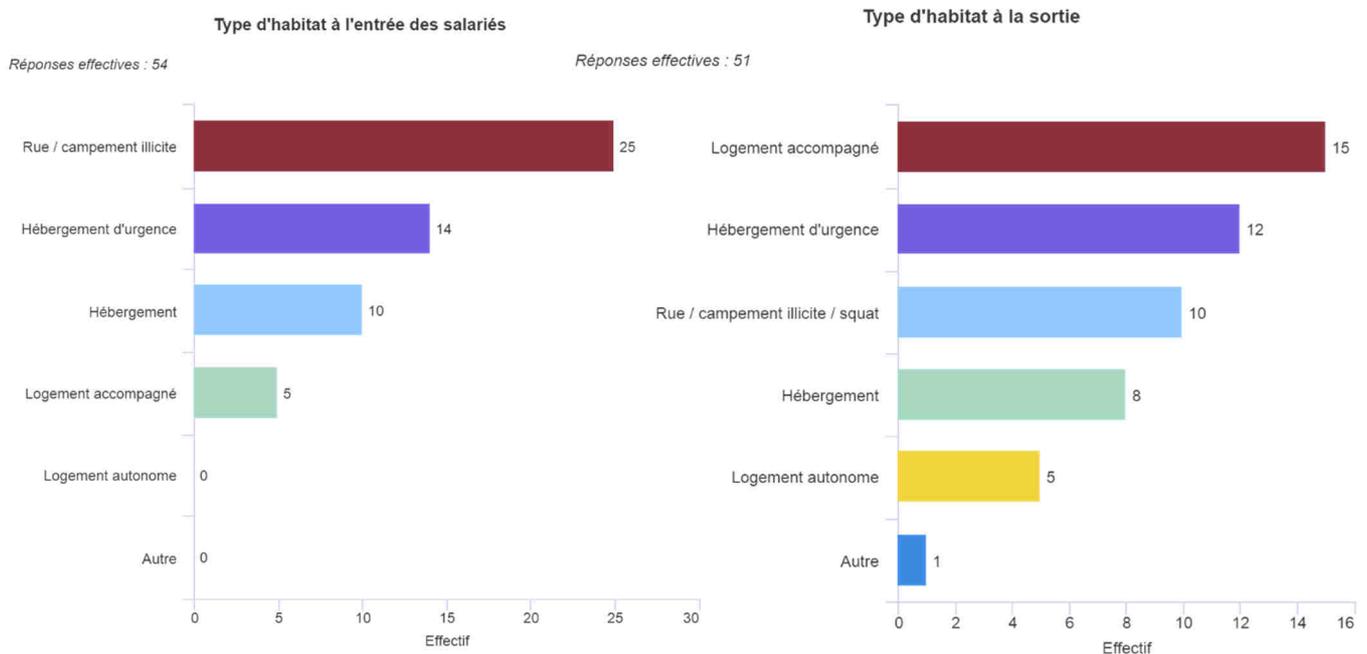
Ces différents indices soulignent que **les personnes qui étaient à la marge des cadres sociaux, en attente d'une reconnaissance sociale, qui en étaient parfois venues à ne plus se considérer comme sujets renouent avec leur identité, leur personnalité**. Dans ce contexte et compte tenu des parcours des personnes, les aider à trouver une réponse à au moins un de leurs besoins est essentielle (A noter que celui-ci ne sera pas forcément en phase que le besoin jugé prioritaire par les professionnels). Sans cela, il y a un risque de renforcer l'exclusion des personnes. En effet, l'absence de réponses ou des réponses inadaptées par des travailleurs sociaux indisponibles, gérant des priorités renforcent leur sentiment d'abandon. Or, mésestime de soi et sentiment d'abandon conduisent certains individus à la négation d'eux-mêmes<sup>31</sup>.

#### ***Une situation à la sortie qui s'améliore en matière de logement, malgré une difficulté pour certains à se stabiliser***

Sur l'échantillon statistique des sortants, **25 personnes vivaient à la rue ou en campement illicite à l'entrée dans le dispositif. Elles ne sont plus que 10 à la sortie**. Par ailleurs, 5 personnes étaient en logement accompagné à l'entrée contre 15 à la sortie, soit 10 personnes de plus. Concernant le logement autonome, 5 personnes y ont accédé pendant leur parcours dans PHC, aucune personne n'étant entrée dans PHC dans cette situation.

<sup>31</sup> Achard C. (2016), Sans-abrisme et errance : entre causes et conséquences, Le Sociographe n°53, pp 85 - 96

Les données représentées dans le graphique ci-dessous témoignent d'effets objectivables dans la situation vis-à-vis du logement.

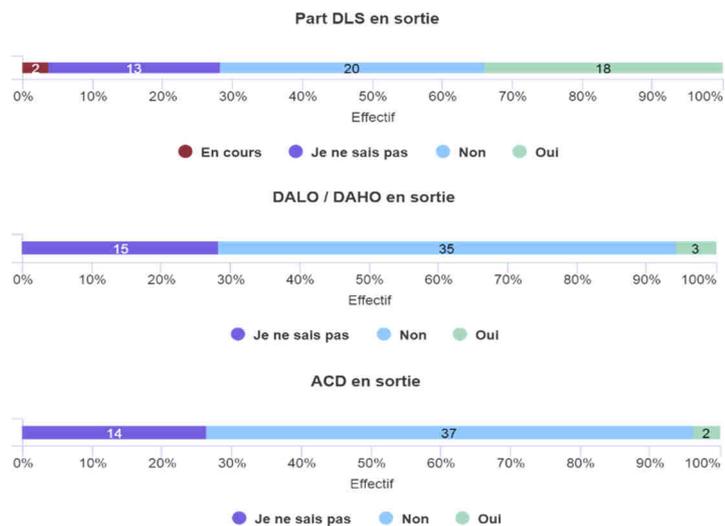


Dans les entretiens de parcours menés avec les salariés, en complément de ces données, **plusieurs situations sont illustratives d'une amélioration de la situation de logement, soit aboutie (accès à un logement) soit par la mise en dynamique sur le logement (démarches initiées) :**

- Guillaume (prénom d'emprunt) est sorti de PHC et désormais en CDDI. Il est logé dans une résidence ADOMA en périphérie de la métropole où se situe la structure porteuse du dispositif. Il vit avec des voisins qui travaillent au même endroit. C'est un logement qui lui a été attribué avec l'aide de l'association qui porte à la fois le chantier et des centres d'hébergement. Il a bénéficié d'un accompagnement global de cette association (mise à l'abri, orientation vers un parcours d'insertion professionnelle, stabilisation dans le logement).
- Kevin (prénom d'emprunt) a 40 ans. Il a commencé son accompagnement dans PHC récemment mais est logé dans un foyer de l'Armée du Salut.
- Hassan (prénom d'emprunt) a plus de 55 ans. Il est passé de l'hôtel à un studio, sur proposition de son éducatrice : *« C'était de gaité de cœur que j'ai accepté, j'étais stressé à l'hôtel. Depuis que j'ai ce boulot je suis reconforté. »*
- Sullivan (prénom d'emprunt) a 40 ans environ. Depuis son intégration sur le chantier Premières Heures en Chantier, sa situation dans le logement a évolué. Il est passé d'un centre d'hébergement d'urgence à une place en CHRS en colocation. Le trajet lui prend 20 minutes à vélo. Il va poursuivre son accompagnement avec le référent social du CHRS.
- Gaël (prénom d'emprunt), 39 ans, a fait une demande de logement qui devrait aboutir dans quelques temps : *« J'ai fait une demande de RCP (Attestation de Responsabilité civile*

professionnelle). Le foyer s'en occupe, enfin avec la référente... En principe dans 8 mois j'ai un appartement. »

En revanche, certaines démarches ne semblent pas être mobilisées pour permettre l'accès au logement : peu de demandes de logement social sont en cours à la sortie du parcours PHC. Ni les recours DAHO (droit à l'hébergement opposable), ni les accords collectifs départementaux ne semblent mobiliser pour accélérer l'accès à un logement. Or, il s'agit de dispositifs qui visent à favoriser l'accès au logement de ménages dits prioritaires dont les publics à la rue font partie :



- Roger (prénom d'emprunt), 52 ans, fait actuellement des démarches avec sa référente sociale pour trouver un logement. Ils ont déjà fait une demande au SIAO mais ça n'a pas trop marché. « Le SIAO, je ne sais même pas ce que c'est ».

#### Pour certains, la situation dans le logement reste précaire et difficile à stabiliser :

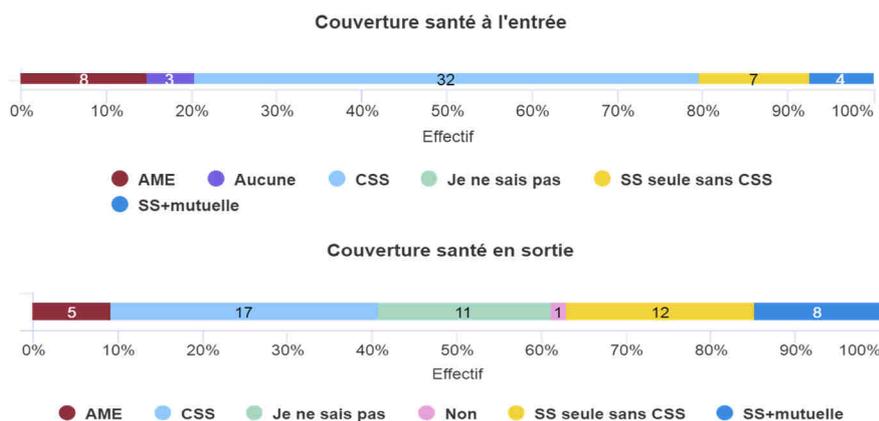
- Jonathan (prénom d'emprunt), 25 ans, explique qu'il n'est plus dans le foyer car il en a été exclu pour comportement inapproprié. Pour le moment, il loge chez un ami et a rencontré un médiateur de rue de la Mission locale qui va l'aider pour trouver un autre foyer.
- Magali (prénom d'emprunt), 41 ans, est hébergée temporairement dans sa belle-famille, avec qui les relations ne sont pas faciles. Après un long parcours constitué d'allers-retours à la rue, Magali souhaiterait faire une demande de HLM mais la situation est pour l'instant bloquée.
- Jacques (prénom d'emprunt), 50 ans environ, doit bientôt sortir de PHC mais il n'a pas encore de solution de logement ou d'hébergement et ne peut donc pas être embauché en CDDI.

#### Une situation en demi-teinte pour l'accès à la santé et l'accès aux droits

Sur l'accès à la santé, il est constaté qu'à la sortie de PHC, les situations n'ont pas évolué favorablement : alors qu'un besoin était repéré pour 41 des 54 personnes concernées, seules 9 ont effectué un bilan de santé. 11 ont refusé l'accompagnement et 8 n'ont pas pu être accompagnées. Le besoin est considéré comme pris en charge pendant le parcours pour 11 situations. La proportion de salariés ayant un médecin traitant n'a pas sensiblement évolué entre l'entrée et la sortie. Il faut souligner ici que les problématiques de santé mentale et d'addiction nécessitent des accompagnements sur le temps long : encore une fois, cela souligne l'importance du binôme formé par l'éducateur socio-professionnel avec le référent social pour travailler à l'adhésion aux soins et

identifier les réponses pertinentes. La poursuite de l'accompagnement sur ce sujet à la sortie de PHC doit être une priorité. Néanmoins, elle peut être empêchée en raison de la pénurie d'offres et de personnels en psychiatrie.

En termes de protection sociale, le bilan est mitigé concernant les bénéficiaires de la CSS. 43 salariés avaient une couverture minimale à l'entrée (7 AME, 4 une couverture de base et complémentaire, 7 uniquement la sécurité sociale de base et 32 uniquement la CSS). A la sortie, ils sont 8 à bénéficier de la sécurité sociale et d'une mutuelle, 12 à avoir uniquement la sécurité sociale, plus que 17 à avoir la CSS. Dans 12 cas, la protection sociale du volet santé est inconnue à la sortie, tandis qu'elle était connue à l'entrée.



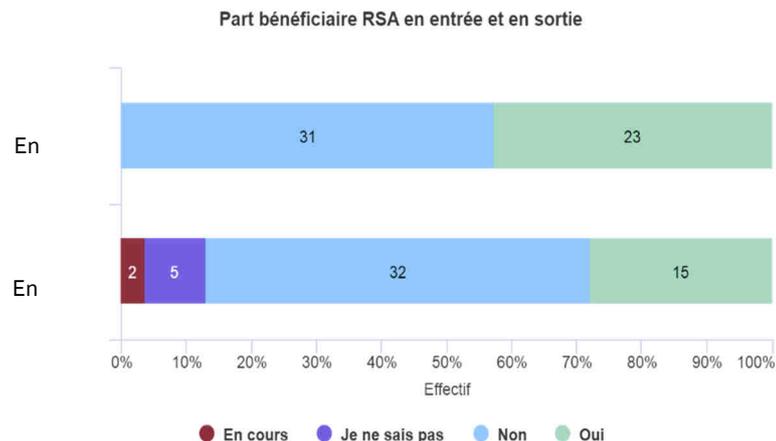
**Dans certains cas, ce sont les activités support des chantiers qui sont exigeantes physiquement et qui pourraient impacter la santé des salariés si elles ne sont pas adaptées :**

- Pour Christine (prénom d'emprunt), 54 ans, la seule chose à améliorer dans le chantier serait les postes de travail, car les tables ne sont pas en hauteur. Elle sait que l'encadrante technique et l'éducateur sont attentifs à la santé mais elle constate que « son dos en prend un coup », notamment lorsqu'il faut repiquer les plantes, un travail fastidieux.
- Magali (prénom d'emprunt), 41 ans, a un état de santé très fragile. En arrivant dans la structure, elle a d'abord travaillé 3 heures, puis une journée. Ensuite, la montée en charge a été extrêmement rapide : elle est passée directement à trois jours. C'était beaucoup pour elle, qui pensait travailler 2 jours uniquement sur les deux premières semaines. Elle affirme qu'elle a accepté cette proposition, mais que c'était difficile physiquement, son corps étant très fragilisé. Pour elle, sa santé, « c'est ce qui bloque ». Le médecin du travail lui a dit d'être à moitié du temps assise, l'autre debout. Ce n'est pas toujours possible : « C'était un peu beaucoup, mais je l'ai fait quand même, on m'a demandé et j'ai accepté. Si mon corps peut tenir, alors il tient ».
- Guillaume (prénom d'emprunt) a des problèmes de santé qui l'empêchent d'effectuer des tâches de manutention dans l'entrepôt. L'éducatrice socio-professionnelle a adapté son accompagnement en l'affectant au magasin.

**Dans de rares cas, il est fait appel à des professionnels extérieurs pour accompagner les salariés en difficulté sur leurs addictions.** C'est le cas de Jérémie (prénom d'emprunt), 38 ans, qui a effectué un stage en ACI. A l'issue, l'éducatrice de PHC, l'ACI et l'orienteur se sont réunis en présence de Jérémie

pour faire le point et mettre en place des actions dont la relance d'un accompagnement auprès d'une addictologue, préalable à son entrée à l'ACI, qui est son projet à moyen terme.

**Concernant l'accès aux droits et aux ressources, les situations s'améliorent pour les personnes : 80% des sortants ont des ressources (RSA, ARE, ASS, AHH, pension d'invalidité) à la sortie de PHC (au nombre de 43 sur l'ensemble de l'échantillon). Sur l'échantillon des sortants, 23 salariés étaient bénéficiaires du RSA à l'entrée contre 15 en sortie.**



**Les salariés se disent aidés dans leurs démarches d'accès aux droits, même si dans certains cas les démarches administratives restent compliquées pour les salariés qui se sentent démunis.** Ils se font majoritairement aider par leur éducateur ou leur référent social sur ces démarches et savent qu'ils peuvent demander de l'aide à ces professionnels :

- Jonathan, 25 ans : « PHC m'a permis d'avoir un compte en banque, de faire mes démarches et de donner des fiches de paie pour aller en foyer... » « [L'éducatrice], oui, elle m'aide, par exemple, elle a mes codes (pour la CAF, etc.) car je n'arrêtais pas de les changer et je ne les retrouvais plus. »
- Christine, 54 ans : « Si j'ai des problèmes niveau papier, je m'en occupe pas. Il [l'éducateur socio-professionnel] s'occupe de tout pour moi ».
- Matthieu (prénom d'emprunt), 22 ans, a aujourd'hui le sentiment d'être venu à bout de l'ensemble de ses difficultés, même s'il reconnaît ne pas être autonome sur tout ce qui est administratif et avoir encore besoin de l'aide des CIP pour ses démarches.
- Jacques (prénom d'emprunt), 50 ans environ, réalise des démarches administratives les jours où il ne travaille pas. Il trouve qu'elles sont souvent compliquées. Il remarque par exemple qu'il a « plein d'argent mais ne peut pas le toucher » parce qu'il doit se rendre dans une agence postale pour avoir sa fiche de paie. De même, il n'a plus accès à son dossier de la CAF. Il doit donc se rendre à l'agence.
- Magali (prénom d'emprunt), 41 ans, est aidée par l'éducateur du chantier avec ses papiers de Pôle Emploi. Il l'accompagne bien selon elle. Aujourd'hui, elle est en demande pour un logement HLM, n'a plus de contact avec l'assistante sociale et en attente de documents fiscaux. Magali estime que « de toute façon, elle (l'assistante sociale) ne pourrait pas faire grand-chose, il faut les feuilles d'impôts ». Elle ne sait donc pas quoi faire pour régler cette situation.

**Du point de vue des orienteurs, l'accès aux droits, à la santé et au logement sont les atouts principaux de ce dispositif, comme plusieurs l'ont exprimé :**

- « *Au bout d'un mois et demi, on constate une vraie prise de confiance et de revalorisation du salarié par l'accès au travail, des avancées administratives et l'ouverture de perspectives pour le parcours de la personne. Par ailleurs, la qualité du partenariat avec l'éducatrice socio-professionnelle a également permis un partenariat d'orientation de PHC vers les solutions d'hébergement* ». (Partenaire Arpade, Toulouse)
- Le dispositif est aussi envisagé comme une période transitoire pour finaliser les démarches administratives de personnes trop épuisées ou fatiguées pour espérer travailler à temps plein, qui auront néanmoins droit à des ressources et à un statut, grâce à PHC : par exemple, constituer un dossier pour un départ à la retraite, accumuler le temps nécessaire pour faire une demande RQTH ou une demande AAH, etc.

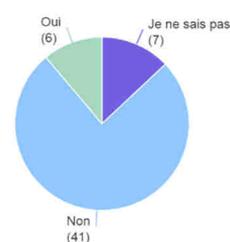
### **Les changements repérés en matière d'insertion professionnelle :**

**63% des sortants sont inscrits à Pôle Emploi (soit 34 personnes). Malgré tout 26% d'entre eux quittent PHC sans être inscrits.** Seulement 11% des sortants sont bénéficiaires de l'allocation retour à l'emploi (ARE) contre 76% de non bénéficiaires.

Part d'inscrits Pôle Emploi en sortie



Bénéficiaires allocation retour à l'emploi (ARE) à la sortie



**Dans certains cas, pour les personnes sorties de PHC, la situation s'est améliorée au regard de l'emploi :**

- Guillaume (prénom d'emprunt), plus de 50 ans, a rapidement été orienté en CDDI après son passage dans PHC dans le domaine du nettoyage sur un chantier de la même association dans un foyer d'accueil médicalisé. Guillaume a envie de travailler. Il trouve cette expérience très intéressante et stimulante. Il évoque par ailleurs sa satisfaction d'avoir pu former certaines autres personnes. Au bout de quelques semaines, il a été recontacté par les salariés permanents [de la structure porteuse du dispositif] qui lui ont donné l'opportunité de revenir en CDDI en tant qu'employé polyvalent de vente. Il accepte l'offre et quitte son poste. Il y travaille donc depuis quatre mois et se sent très satisfait de l'atmosphère de travail et des missions qui lui sont confiées. Il construit un projet professionnel dans la vente actuellement.

**Pour ceux n'ayant pas encore passé l'étape d'être en emploi hors PHC mais qui ont la capacité à se projeter dans l'avenir, des projets sont cités :**

- Sullivan (prénom d'emprunt), 40 ans environ, explique qu'il a fait de la peinture et de la menuiserie au collège. Il aimerait bien refaire de la menuiserie à terme en restant sur le chantier. « *J'aimerais bien passer le CACES et le permis voiture, je suis en train de voir au Pôle emploi depuis que je suis inscrit* ».
- Matthieu (prénom d'emprunt), 22 ans, aimerait devenir développeur web, un projet qu'il construit depuis plusieurs mois avec l'aide des CIP de l'ACI, dans l'espoir de trouver une formation. Son encadrant explique qu'il pourrait également accepter prochainement un CDI dans une boulangerie, une opportunité trouvée grâce à sa compagne.

### **Afin de faciliter cette projection dans un emploi futur, les chantiers s'organisent pour proposer des possibilités d'orientation aux salariés :**

- A Emmaüs Rennes, la directrice a lancé un travail de constitution d'un réseau d'insertion auprès d'acteurs dans la métropole pour envisager des possibilités d'orientation vers de l'IAE classique pour les accompagner. Un premier contact va être pris avec un restaurant d'insertion, premièrement pour identifier leurs compétences et ensuite pour voir dans quelle mesure il est possible d'envisager un sas pour les salariés PHC.
- A Emmaüs Mundo (Strasbourg), la configuration du chantier et des activités permet l'intégration progressive des bénéficiaires de PHC aux activités de l'ACI. Lors de leur montée en charge et seulement si l'éducateur « *le sent* », les personnes passent des après-midis au contact des salariés CDDI et sont encadrées par l'encadrant technique. L'éducateur spécialisé reste en retrait et n'intervient qu'en cas de problème.

Pour certains salariés, l'éducateur spécialisé réfléchit à réaliser des immersions sur d'autres supports d'activité au sein des chantiers d'insertion déployant également Convergence.

- A l'ABEJ Solidarités, des immersions peuvent être proposées dans les chantiers Convergence, y compris les chantiers portés par d'autres structures que l'ABEJ. L'un des salariés de PHC a basculé sur un chantier de l'ABEJ pour stabiliser sa situation professionnelle. Socialement ce n'était pas le moment de se lancer dans l'emploi classique.
- Dans plusieurs structures, il peut aussi être proposé des stages aux salariés PHC avant d'intégrer le CDDI. Bien que cette pratique soit destinée à sécuriser le parcours, elle peut être déstabilisante pour les salariés, comme en témoigne Pierre : Après PHC, il aimerait poursuivre dans les espaces verts. L'éducateur socio-professionnel lui a trouvé un chantier d'insertion pas très loin spécialisé dans les espaces verts. Il a réalisé un premier stage de deux jours, ce qui lui a un peu fait peur puisqu'il s'est rendu compte que c'était assez physique. Il se dit rassuré par l'éducateur socio-professionnel pour intégrer ce chantier en contrat d'insertion dès avril 2022.

### **Certains salariés ne se sentent pas capables de travailler en milieu classique et envisagent alors d'autres options, notamment l'ESAT :**

- Pauline (prénom d'emprunt), 24 ans, vient d'être reconnue comme travailleuse handicapée. Elle aimerait intégrer un ESAT.

- Gaël (prénom d'emprunt), 30 ans, aimerait faire un stage dans les espaces verts. « *Dans un ESAT car j'ai des difficultés avec le monde du travail* ». « *Je sais que je veux faire de l'espace vert depuis que je suis allée à LADAPT 2019 [centre de formation pour personnes en situation de handicap]. Si je suis pris dans cet ESAT, c'est un projet pour 4 ans pour réintégrer le monde professionnel normal* ».

**Toutefois, dans les études de cas menées sur les différents territoires, le sujet des sorties semble avoir été encore peu travaillé** par les chantiers visités, qui comptent surtout sur l'activité classique de leur ACI pour la suite du parcours. Actuellement, les sorties sont très majoritairement réalisées dans les chantiers d'insertion auxquels l'activité PHC est accolée. Il n'y a donc pas de formalisation particulière du partenariat pour cette étape du parcours. L'évaluation intervient trop tôt dans le déploiement de PHC pour connaître la durabilité des effets de remobilisation. Comme déjà évoqué, la transition entre PHC et la poursuite du parcours d'insertion est un moment charnière particulièrement important.

A Toulouse, la sortie en ACI n'est pas perçue comme un critère de réussite fondamental du passage. Les deux personnes sorties du dispositif à ce jour ont intégré un ACI (celui des Jardins de Cocagne où ils passent 2 jours par semaine dans le cadre du parcours PHC). Un autre salarié a intégré un organisme de formation via une prescription par le PLIE. A Strasbourg en revanche les sorties en CDDI ont eu lieu sur le chantier d'Emmaüs Mundo, sans immersion dans les autres chantiers. L'idée d'ouvrir le consortium Convergence est également de permettre d'offrir plusieurs possibilités de sorties aux salariés.

Pour d'autres chantiers comme Emmaüs à Rennes ou le CIDIL à Souffrignac, il n'y a pas encore eu de cas de sorties, le dispositif étant encore récent. **Plusieurs salariés précisent qu'ils ne sont pas prêts à sortir et ne se projettent pas dans la suite, pour plusieurs raisons :**

- Gilbert (prénom d'emprunt) 63 ans, envisage le parcours dans PHC comme un sas transitoire pour préparer sa retraite. L'ambiance avec les CDDI est bonne, Gilbert ne se voit pas basculer en CDDI. Même s'il a aujourd'hui un logement, il ne se projette pas sur un CDDI qu'on lui a proposé. Il ne souhaite pas monter en charge. Il a fait une demande de retraite pour juin 2022. On ne lui a pas demandé de travailler sur un projet professionnel lors de son arrivée, il a tout de suite exprimé son souhait de faire les démarches administratives pour sa retraite.
- Sofia (prénom d'emprunt) plus de 50 ans, n'envisage pas de sortir du dispositif. Elle ne se sent pas de capable de passer de 12 à 26h de travail par semaine. Pour le moment, elle ne parvient pas à arriver à l'heure le matin. Sofia avait la possibilité de réaliser une PMSMP et de visiter un chantier d'insertion avec l'éducatrice socio-professionnelle mais elle n'est pas venue.
- Roger (prénom d'emprunt), 52 ans, estime que c'est trop tôt pour lui de se projeter après PHC. Il reste sur l'idée de prendre sa retraite.
- Magali (prénom d'emprunt), 41 ans, Magali va être renouvelée pour 6 mois dans PHC. Elle ne sait pas si elle pourra ensuite travailler sur le chantier classique car elle ne sait pas si son corps suivra. Elle souhaiterait percevoir l'AAH, pour que sa dépression soit reconnue. « *Je ne réfléchis pas à un poste futur, je n'ai pas d'idée pour le futur. Le corps suit pas comme j'aurais pensé...* ».

- Christine (prénom d'emprunt), 54 ans, n'arrive pas à se projeter après la fin de son contrat. Elle ne sait pas si elle continuera après, elle n'en a pas échangé avec l'éducateur : « *Je ne pense pas à si loin, je préfère pas, j'ai tellement fait de projets qui ne se sont pas réalisés* ». Elle aimerait bien continuer, mais si elle est renouvelée, il ne faudrait pas qu'elle dépasse un certain nombre d'heures au risque, exprimé par elle, de perdre sa pension d'invalidité<sup>32</sup>.



## CE QU'IL FAUT RETENIR

Les personnes entrant dans le dispositif cumulent pour la plupart de nombreuses difficultés. Le premier besoin d'accompagnement repéré concerne le logement (pour 90% des entrants) car leur situation est instable. Les parcours de rue sont très fréquents (au moins 84% des entrants sont déjà passés par la rue), de durée variable. A l'entrée dans PHC, plus d'un tiers des salariés sont à la rue et près d'un tiers sont hébergés en centre d'hébergement d'urgence.

Les personnes sont également en difficulté au niveau de leur santé (mentale, psychique, physique) et ont besoin d'être accompagnées dans les démarches en santé (près de 80%), les démarches administratives et l'accès aux droits (80% également). La problématique de manque de mobilité est repérée pour 42% des entrants, celle d'illettrisme ou analphabétisme pour près d'un tiers et celle de surendettement pour un quart. Les problématiques de ruptures de liens familiaux sont également très présentes (86% des entrants sont par ailleurs des personnes seules).

Ces caractéristiques générales se retrouvent dans l'ensemble des territoires investigués. Toutefois, des spécificités sont repérées selon les chantiers, en termes de durée du parcours de rue ou de l'âge des personnes. En milieu rural, les personnes ont moins fréquemment connu des parcours de rue qu'en ville ; elles connaissent plutôt des situations cumulant mal-logement et précarité.

Toutefois, on ne repère pas de différence notable sur les profils des publics et leurs difficultés entre les chantiers Premières Heures, selon qu'ils sont adossés au programme Convergence ou non.

Le rôle des orienteurs est central. Si les chantiers adhèrent au principe de non-critérisation et recrutent sans prérequis, une sélection anticipée se fait par les orienteurs. Celle-ci dépend en partie de l'identité des partenaires orienteurs et de leur perception du dispositif au regard des personnes qu'elles accompagnent.

Ainsi, selon les territoires et les orienteurs, les publics à qui le dispositif est proposé peuvent varier. Les choix des orienteurs se basent à la fois sur des éléments observables pouvant conduire à des facteurs de non-recours (manque de mobilité), d'évaluation de facteurs d'empêchement notamment dans le domaine des troubles psychiques, mais aussi d'évaluation de la capacité des personnes à intégrer une activité de travail même minimale. Plusieurs orienteurs évoquent ainsi les personnes qui ne sont « pas prêtes » (ce critère recouvrant une variété de situations personnelles et familiales).

La logique de work first n'est donc pas suivie dans tous les cas.

<sup>32</sup> Le cumul de la pension d'invalidité avec des revenus professionnels (salarié ou non salarié) est possible, à condition que le cumul ne dépasse pas l'ancien salaire perçu avant l'invalidité.

## CE QU'IL FAUT RETENIR

Les entrées dans le dispositif ont principalement eu lieu fin 2021. La montée en charge a été progressive mais soutenue en termes de nombre d'heures travaillées (en moyenne 20h travaillées dans le 1<sup>er</sup> mois du parcours).

A la sortie, une partie (entre 40 et 60%) des besoins d'accompagnement en démarches administratives, accompagnement au logement, santé et accompagnement vers l'emploi et la formation a été prise en charge par différents acteurs. Concernant la situation dans le logement, elle s'améliore globalement à la sortie mais reste instable pour de nombreuses personnes. En revanche, les situations n'ont pas évolué favorablement concernant l'accès à la santé. En effet, certains besoins ne sont pas pris en charge, pour plusieurs raisons (personnes refusant l'accompagnement sur certaines thématiques, absence d'offre pour prendre en charge certaines problématiques comme l'accompagnement psychologique, etc). Ce point mérite d'être approfondi par d'autres travaux.

Plus de la moitié des sorties (28/54) sont des sorties vers l'emploi, dont une majorité en CDDI au sein du même ACI (17 sorties). On remarque toutefois des abandons ou ruptures de parcours, de façon peu fréquente. Les raisons sont souvent liées à des problématiques personnelles et une complexité à se maintenir en activité. Dans plusieurs situations, les chantiers ne connaissent pas les raisons précises de ces abandons. La possibilité de suspendre le contrat est alors utilisée. Elle apparaît comme une réponse pertinente compte tenu des parcours des personnes accueillies pour ne pas les mettre en échec au premier écart.

Les effets des parcours dans PHC sur la dimension psychologique de la « capacité » des personnes sont fortement positifs : gain de confiance en soi, relations sociales, remobilisation et estime de soi permise par une bienveillance ressentie des encadrants et éducateurs. La participation à un collectif de travail et à une activité permet de rétablir des contacts sociaux et de se valoriser soi-même. Le travail permet d'accéder à cette valorisation car il est encadré et progressif. Le cadre de PHC est apprécié : souplesse, temps d'accompagnement.

La capacité de projection dans le futur est en revanche plus délicate à apprécier, les personnes interrogées étant souvent entrées récemment dans le dispositif. Toutefois, même pour les personnes présentes depuis plus longtemps, cette capacité à se projeter reste limitée du fait des nombreuses problématiques persistantes et obérant le présent.

On peut donc estimer que la capacité – dans son sens d'accroissement des libertés ou d'élargissement des possibles – est accrue sur certains aspects (ce qui renvoie à des facteurs de liberté positive, par exemple accès à un logement, à des perspectives d'emploi, projet de passer le permis, de revoir ses enfants, etc.) tandis que sur un autre aspect (celui de la liberté négative) des freins et obstacles continuent d'être une limite à la liberté réelle.<sup>33</sup>

<sup>33</sup> Selon l'approche des capacités développée par Amartya Sen ou Martha Nussbaum, la capacité correspond à la liberté réelle des personnes. Les dispositifs publics peuvent être évalués en fonction de leurs effets en termes d'accroissement de cette liberté réelle. Certaines libertés comme l'estime de soi ou la confiance en soi sont centrales. Se distinguent à certains endroits les libertés « positives » (les réalisations que quelqu'un peut réaliser) et les libertés « négatives » (l'absence de contraintes ou de freins). Une augmentation de la capacité peut correspondre à davantage d'ouverture des possibles et/ou moins d'obstacles en travers de son chemin. Réf. : Sen A., Un nouveau modèle économique. Développement, Justice, Liberté, Odile Jacob, 2000. Nussbaum M., Capabilités. Comment créer les conditions d'un monde plus juste?, Paris, Flammarion, 2012.

## 6. UN PROGRAMME QUI TROUVE SA PLACE DANS LES TERRITOIRES TOUT EN CONSERVANT SON ADN

### UNE STRATEGIE D'ESSAIMAGE VISANT L'APPROPRIATION COLLECTIVE DE LA « VALEUR » DE PHC

#### *Une stratégie de diffusion de l'innovation fortement accompagnée par l'association Convergence France*

L'association Convergence France a défini une stratégie d'essaimage du dispositif PHC en novembre 2020.

L'essaimage consiste à **déployer une innovation sociale dans de nouveaux territoires**. Dans cette démarche, **l'adaptation de l'innovation aux contextes locaux ainsi qu'aux spécificités territoriales des systèmes d'acteurs est un principe fondamental**. Ainsi, le SGMAP et le CGET<sup>34</sup>, centrant leur analyse sur l'essaimage à grande échelle, mentionnent que ce type de diffusion « *implique d'accepter la diffusion de l'innovation en mode dégradé, en se concentrant sur le "cœur du concept" pour laisser une marge d'adaptation aux repreneurs* ». Ainsi, le développement d'une innovation n'est ni prescriptible, ni prévisible car il dépend des acteurs sociaux qui se l'approprient ou non<sup>35</sup>.

#### **Bucolo souligne les capacités essentielles du porteur de l'innovation, ici Convergence France :**

- Des capacités de médiation : la diffusion de l'innovation repose sur la capacité de l'équipe porteuse du projet à construire des interactions, à rendre intelligible l'apport du projet, à enrôler pour en soutenir la diffusion.
- Des capacités d'engagement qui expriment l'influence sociale de celui ou ceux qui portent la diffusion de l'innovation.
- Des capacités d'organisation des apprentissages collectifs pour amener des acteurs, qui peuvent parfois s'ignorer, à travailler ensemble.

**Cette attention à l'appropriation de l'innovation par le « repreneur » (chantier candidat) et les acteurs locaux est forte dans la stratégie mise en œuvre par l'association Convergence France.** L'enjeu est avant tout celui du respect du public destinataire de PHC et de l'appropriation des principes d'action. Le processus de diffusion retenu correspond à un mix de différents modèles de

<sup>34</sup> SGMAP / CGET, Ensemble, Accélérons ! Accompagner les acteurs de l'innovation dans leur changement d'échelle, Décembre 2015

<sup>35</sup> Alter N. (2000), *L'innovation ordinaire*, Editions PUF ; Bucolo E., Fraisse L., Moisset P., *Innovation sociale, les enjeux de la diffusion* pp. 1-5, in Diffuser ou périr, les promesses de l'innovation sociale, Sociologies pratiques n°31/2015, Ed. Sciences Po Les Presses, octobre 2015

diffusion mis en évidence par Richez-Battesti<sup>36</sup> : le processus de diffusion « territorial »<sup>37</sup> et le processus de diffusion « réticulaire »<sup>38</sup>. **Dans le cas de PHC, le promoteur de l'innovation (Convergence France) joue un rôle essentiel dans la diffusion.** Au démarrage de l'essaimage, il a formalisé l'expérimentation (son modèle économique, sa mise en œuvre en particulier concernant la montée en charge du dispositif et la formalisation des partenariats). **Il cherche également une forme de normalisation en sollicitant le soutien des acteurs publics et des politiques publiques.** En effet, l'association Convergence France se donne aussi pour mission de contribuer à l'évolution des politiques d'insertion.

L'objectif de la démarche d'essaimage est de **préserver le modèle du chantier tout en intégrant un nouveau dispositif (Premières Heures en Chantier) et en faisant évoluer les politiques publiques.** Pour cela, Convergence France organise la diffusion de son savoir-faire dans de nouveaux territoires et donne les moyens aux chantiers candidats (les repreneurs de l'innovation) de le déployer. Le savoir-faire est ainsi transmis à des acteurs qui souhaitent se l'approprier et le transposer dans leur environnement.

Ce type de stratégie fonctionne lorsque le contexte économique est stable. Les documents opérationnels comme les articles de recherche mettent en évidence l'importance de trouver un équilibre entre objectifs sociaux et objectifs économiques. La réflexion à conduire autour du modèle économique est primordiale. En effet, l'impact social visé par l'innovation sociale ne pourra pas être consolidé et croître si la structure porteuse se trouve en difficulté, fragilisée. Or, Kesslering et al. soulignent que « *pour les petites organisations, la promotion et la diffusion de la solution peuvent requérir un investissement financier, humain et en temps considérable* ». Cette transition est d'autant plus périlleuse que « *l'incertitude est généralisée tant au niveau de la dépense réelle, qu'à celui de l'usage qui sera fait de l'investissement en encore à celui du retour sur investissement* » (Alter, 2000).

**Les capacités et la légitimité de Convergence France ont par ailleurs été soulignées** lors des investigations et en particulier lors de l'atelier réalisé avec les directeurs des chantiers impliqués dans PHC :

- Les directeurs ont mentionné l'importance du cadre qu'apporte Convergence France : « *c'est important que Convergence France donne le cadre. Par exemple, pas de sélection* », « *le cadre national appuie ce que la structure dit aux partenaires et dans le dialogue de gestion. C'est important de rappeler les principes et d'aller vers les territoires. Sinon, ça risque d'être rapidement dévoyé* ».

<sup>36</sup> Richez-Battesti N., *Les processus de diffusion de l'innovation sociale : des arrangements institutionnels diversifiés*, p. 21-31, in *Diffuser ou périr, les promesses de l'innovation sociale*, Sociologies pratiques n°31/2015, Ed. Sciences Po Les Presses, octobre 2015

<sup>37</sup> Le processus de diffusion territorial repose sur le soutien de politiques publiques régionales. Le processus est ici vertical (c'est-à-dire principalement réalisé par le promoteur de l'innovation, à la différence d'un processus horizontal qui s'appuie sur des relais intermédiaires. Il est également institutionnel (recherche de normalisation de l'innovation). L'acteur public peut souhaiter la diffusion de l'innovation pour des raisons d'efficacité ou pour mobiliser des ressources complémentaires

<sup>38</sup> Le processus de diffusion réticulaire, dans lequel les réseaux et fédérations ont un rôle central. La diffusion se fait de manière plutôt verticale. Il s'agit de formaliser le processus d'innovation tout en s'efforçant de poser les bases de son institutionnalisation. Ces dynamiques de diffusion reposent sur des outils tels que des labels et des chartes, des guides méthodologiques, des outils de réplique.

- Ils ont souligné l'action de médiation jouée par l'association nationale : « *Il y a un vrai apport : Convergence France est identifié dans la Stratégie pauvreté et a le soutien de la DGEFP. Les partenaires locaux les écoutent* », « *Il y a un tiers neutre (Convergence France) dans un relationnel tendu et ce n'est pas une des têtes de réseau de l'IAE, Chantier Ecole, COORACE, FAS. L'approche est décentrée* »
- La recherche et l'obtention de financements pour lancer le dispositif est un autre atout de l'équipe nationale. Pour autant, la possibilité de mobiliser des cofinancements des collectivités dans le cadre de la Stratégie pauvreté n'apparaît pas suffisamment claire pour plusieurs participants : « *il y a un manque de cadrage administratif : la mobilisation de la Stratégie pauvreté n'est pas valorisée* ».
- Enfin, ses compétences en méthodologie de projet et sa maîtrise des différents contextes de déploiement ont été valorisées.

A noter que l'essaimage n'est pas synonyme de changement d'échelle.

#### **\*\*La notion de changement d'échelle \*\***

L'AVISE donne la définition suivante du changement d'échelle : « le changement d'échelle d'une entreprise sociale est le processus par lequel la structure cherche à préserver ou à maximiser son impact social, en renforçant son organisation ou en s'appuyant sur son écosystème ». Ainsi, la notion de croissance n'est pas centrale dans le changement d'échelle. Ce sont les objectifs de consolidation du projet et de maximisation de l'impact social du projet qui sont au cœur de ce concept

#### ***Un déploiement rapide du dispositif dans les territoires***

Convergence France a mis en œuvre une **démarche très pro-active pour aller à la rencontre des territoires**. Les visites de territoires ont permis à l'équipe de Convergence France de rencontrer des chantiers et les acteurs institutionnels (Direccte puis DDETS en particulier). Mais la crise sanitaire l'a obligée à ajuster sa méthode de mobilisation des chantiers d'insertion et des acteurs institutionnels publics. Des appels à candidatures ont ensuite été lancés. Dans certains territoires (ex : Hauts-de-France), les acteurs institutionnels ont été parties prenantes ce qui a été facilitateur pour le développement de Premières Heures en Chantier dans les territoires concernés.

**L'objectif** que se fixait l'association était le déploiement de PHC sur un territoire par mois à compter de l'automne 2020 **pour atteindre fin 2022 un rythme de 1 500 salariés accompagnés par an sur 20 territoires (y compris Paris)**.

Figure 2 : Objectifs d'essaimage fixés par Convergence France en mai 2020

|   | 2020 | 2021 | 2022  |
|---|------|------|-------|
| Salariés entrés dans PHC sur un an        | 327  | 673  | 1 140 |
| Territoires mettant en œuvre PHC au 31/12 | 3    | 16   | 21    |

Source : Convergence France, Note institutionnelle «De nouvelles ambitions pour contrer les effets de la crise sur les grands exclus », mai 2020.

**En juillet 2021, 9 chantiers mettaient PHC en œuvre.** Leur ancienneté dans le programme était alors variable : de treize ans pour Emmaüs Défi à Paris et 1,5 an pour le Foyer Notre Dame des Sans-Abris à Lyon à quelques mois pour les 7 autres. Ces derniers avaient lancé PHC au printemps 2021.

28 autres chantiers se préparaient alors à démarrer fin 2021 ou début 2022.

**En avril 2022, une quarantaine de chantiers sont en fonctionnement ou en cours de démarrage (environ une dizaine dans ce cas)** Ils sont implantés dans **10 des 13 régions métropolitaines ainsi qu'à la Réunion**. Les régions Bourgogne-Franche Comté, Centre Val de Loire et Corse ne sont pas représentées. Dans les deux premières régions, des structures volontaires avaient été identifiées en juillet 2021 mais le montage financier restait à construire. En effet, pour sécuriser le dispositif, celui-ci ne démarre pas tant que des financeurs locaux ne se sont pas formellement engagés à le financer. Ainsi, à cette même date, 14 projets ont obtenu des accords de principes mais sont en attente de financements pour démarrer. Parmi eux, tous n'ont finalement pas abouti faute d'obtention effective des aides financières.

Il y a donc eu une progression rapide du dispositif. **Fin 2021, les sollicitations de territoires étaient nombreuses. Convergence France s'est alors interrogée sur le rythme de déploiement optimal pour garantir le respect des principes du dispositif.** En particulier, les acteurs de territoires ruraux étaient nombreux à candidater. Or, le dispositif a été pensé pour des publics et un tissu de partenaires présents en milieu urbain (publics de rue ou en hébergement d'urgence, maraudes professionnelles et autres acteurs de la veille sociale ou de l'hébergement d'urgence). Le département de la Charente a été ainsi désigné comme territoire expérimentateur du déploiement des programmes PHC et Convergence en milieu rural.

**En revanche, le nombre de salariés en parcours augmente moins vite que prévu, la phase d'intégration de l'éducateur socio-professionnel nécessitant plusieurs semaines** : intégration dans le chantier, intégration dans le territoire, construction des partenariats avec les orienteurs... A cela s'ajoute le temps de recrutement des premiers salariés.

Ainsi, en janvier 2022, 145 salariés ont bénéficié du dispositif dans 18 chantiers différents. Parmi eux, 54 salariés ont terminé leur parcours PHC.

Figure 3 : Carte des villes dans lesquelles PHC est implanté en avril 2022



Source : Association Convergence France. A noter que plusieurs chantiers peuvent déployer PHC dans une même commune

**Les outils de l'essaimage : des outils ciblant avant tout la direction des chantiers et les éducateurs socioprofessionnels**

**Les moyens mobilisés par Convergence France sont tournés vers trois types d'acteurs.** Différents leviers sont utilisés pour chacun d'entre eux.

Le tableau suivant met ces moyens en perspective avec les acteurs auxquels ils sont destinés.

**Les moyens d'animation ont régulièrement été évoqués** lors des investigations par les éducateurs socio-professionnels et les directions. Ils sont **essentiels à l'intégration / appréhension d'un nouveau métier, à l'échange de pratiques et aux retours d'expérience.** A noter que lors de l'atelier commun aux chantiers PHC, les directeurs ont exprimé le souhait de bénéficier également d'un collectif animé par Convergence France.

Les directions ont également souligné **l'importance de l'aide à la recherche de financements locaux.** Si les aides aux postes et subvention DGCS permettent de financer les parcours des salariés et le poste de l'éducateur socio-professionnel, les directeurs soulignent l'importance du choix de l'activité support qui peut avoir un impact plus ou moins important sur les dépenses (en fonction de sa saisonnalité, des équipements / matériels nécessaires) ainsi que l'importance des aides des collectivités. Or, ces dernières sont très variablement impliquées selon les territoires. Dans ce

contexte, les directeurs affirment l'importance de conserver sa dimension nationale au dispositif PHC pour éviter de trop grandes inégalités entre les territoires.

Les outils n'ont pas été évoqués spontanément par les directeurs.

Quant aux chargés de partenariat Convergence, ils sont importants lorsque PHC se déploie concomitamment ou après le programme Convergence. Ils aident l'éducateur socio-professionnel à identifier les partenaires, voire à débloquer certains freins de salariés en parcours PHC. Les directeurs appellent ainsi de leurs vœux une plus grande intégration des deux dispositifs.

Figure 4 : Les moyens mobilisés par type de destinataires pour accompagner l'essaimage

|  | Animation  | Outils   | Aide financière   |
|--|--|--|---|
| Educateurs socio-professionnels                            | <p>Immersion dans des chantiers PHC en fonctionnement</p> <p>Animation du collectif d'éducateurs socio-professionnels</p> <p>Dans le chantier Convergence, appui des chargés de partenariat (variable selon les territoires)</p> | <p>Réflexion en cours sur un outil de partage de ressources</p> <p>Modèle de planning préfigurant la montée en charge du dispositif</p>  |   |
| Direction des chantiers porteurs de PHC                    | <p>Visites des chantiers</p> <p>Participation aux comités de pilotage</p> <p>Dans le chantier Convergence, appui des chargés de partenariat (variable selon les territoires)</p>   | <p>Modèles de convention de partenariat</p> <p>Modèle de budget prévisionnel</p> <p>Modèles de contrat de travail</p> <p>Tableaux de bord pour assurer la remontée d'information</p> | <p>Recherche de financement pour compléter les aides aux postes</p> <p>En l'absence ou en l'insuffisance de financements locaux, des aides au démarrage et à la coordination territoriale (crédits DGCS alloués par Convergence France)</p> |
| Acteurs extérieurs (orienteurs et acteurs institutionnels) | <p>Rencontres bilatérales en amont et au démarrage du projet PHC</p> <p>Participation aux comités de pilotage</p>  |  | <p>Aide financière aux orienteurs (non évoquée dans les investigations menées)</p>  |

Source : Itinere Conseil à partir de l'analyse documentaire et des entretiens.

## PHC : UN DISPOSITIF QUI S'INSCRIT DANS LES STRATEGIES DES TERRITOIRES

Dans les territoires, la mise en œuvre du dispositif s'est faite en lien avec les acteurs institutionnels, de façon à permettre son inscription dans les stratégies locales déployées par l'Etat, les Conseils Départementaux et/ou les intercommunalités. En pratique, cette inscription n'a pas toujours été aussi loin que souhaitée.

*La synergie des programmes Convergence et PHC facilite les échanges de pratiques et diversifie les possibilités de réponses pertinentes aux besoins des salariés*

Le programme Convergence est un programme d'accompagnement renforcé en chantier d'insertion pour des personnes très éloignées de l'emploi et ou sans domicile. Lancé dans un premier temps en 2012 sous un format expérimental par Emmaüs Défi, le programme ambitionne de faire évoluer les pratiques d'accompagnement global à la fois autour de l'insertion, de la santé et du logement. Concrètement, **le programme Convergence repose sur le déploiement d'une équipe opérationnelle composée d'un coordinateur et de chargés de partenariats**. Ces chargés de partenariat sont spécialisés dans les champs de l'insertion, de la santé et du logement. Ils viennent en appui de manière ponctuelle aux équipes de salariés permanents des chantiers faisant partie du programme. Leur rôle n'est pas de se substituer aux équipes de conseillers en insertion professionnelle mais **d'apporter un soutien technique et financier supplémentaires à des situations qui peuvent bloquer la poursuite des parcours**. Ces équipes peuvent également faciliter la mise en relation d'acteurs du territoire avec les salariés des chantiers.

A l'origine, les deux programmes, Convergence et Premières Heures en Chantier, ont été pensés distinctement bien qu'ils ciblent tous deux les publics en très grande exclusion avec parcours de rue. Cependant, **dès 2021, il a été décidé de déployer PHC simultanément à Convergence, le premier dispositif étant un sas vers l'ACI tandis que le second poursuit l'accompagnement initié et consolide les fondations du parcours d'insertion**. Pour autant, certains territoires déploient actuellement le programme Premières Heures sans le programme Convergence (ex : Rennes ou Toulouse). **A l'issue des investigations relatives à une première prise en compte des besoins dans les parcours PHC, ce choix apparaît pertinent**.

L'échantillon des territoires investigués a donné à voir des territoires porteurs des deux programmes, d'autres non.

| Chantiers concernés (en gras les chantiers cibles prioritaires des investigations) | Région    | Département   | Typologie de la zone d'emploi (Insee 2020) | Avec programme Convergence |
|--|-----------|---------------|--|----------------------------|
| <b>Chantier Arpade</b>   | Occitanie | Haute-Garonne | Grande agglomération                       | <b>non</b>                 |
| <b>Emmaüs Mundo / Jardin de la Montagne Verte</b>                                  | Grand Est | Bas-Rhin      | Grande agglomération                       | <b>oui</b>                 |

|  |                        |                 |                                |            |
|--|------------------------|-----------------|--------------------------------|------------|
| <b>ABEJ<br/>Solidarités / Chantier<br/>Eole</b>          | Hauts-de-France        | Nord            | Grande agglomération           | <b>oui</b> |
| <b>Les jardins du Bandiat -<br/>CIDIL</b>                | Nouvelle-<br>Aquitaine | Charente        | Zone à<br>économie diversifiée | <b>oui</b> |
| <b>Chantier Rennes<br/>- Prélude /<br/>Emmaüs Rennes</b> | Région Bretagne        | Ille-et-Vilaine | Grande agglomération           | <b>non</b> |
| <b>Emmaüs Défi</b>                                       | Île-de-France          | Paris           | Grande agglomération           | <b>oui</b> |
| <b>APSA Lens</b>   | Hauts de France        | Pas-de-Calais   | Autre grande<br>agglomération  | <b>Oui</b> |

Dans les chantiers porteurs des deux programmes, les chargés de partenariat ont un rôle d'intensité variable de soutien à l'éducateur socio-professionnel (constitution du réseau) et aux salariés en parcours PHC (initialisation de démarches). Au niveau des territoires, nous avons également pu constater des mises en œuvre et un appui de la coordination territoriale de Convergence différencié. Dans cette partie, il ne s'agit pas d'établir de conclusion sur l'apport du Programme Convergence dans le déploiement de Premières Heures en Chantier mais de proposer des exemples de mises en relation entre Convergence et Premières Heures en Chantier en fonction des contextes locaux.

### **L'apport de l'équipe territoriale de Convergence : un soutien administratif et financier**

La place que prend l'équipe du programme Convergence dans le déploiement du programme Premières Heures en Chantier est variable en fonction des territoires. Sans que ce soit systématique, le **coordinateur Convergence joue un rôle dans la mise en œuvre opérationnelle du dispositif**. Il peut être un **appui dans la recherche de partenaires orienteurs**. Il peut être amené à débloquer des situations individuelles relatives à la recherche d'hébergement et de logement en sensibilisant au fonctionnement du dispositif. C'est le cas de la métropole de Strasbourg où la coordinatrice Convergence joue le rôle d'interface entre l'éducateur socio-professionnel et les associations, maraudes, accueils de jour... Les contacts sont réguliers entre les éducateurs socio-professionnels, les responsables de chantier et la Coordinatrice Convergence. Sur d'autres territoires, le **coordinateur Convergence est plus en retrait du fonctionnement opérationnel et s'attache au développement de partenariats avec les acteurs institutionnels**.

L'équipe du programme Convergence peut également jouer un **rôle de soutien administratif** notamment dans le **conventionnement des partenariats avec les orienteurs**. Dans ce cas, le coordinateur Convergence promeut les programmes PHC et Convergence ainsi que les chantiers porteurs auprès des orienteurs. L'objectif étant de pouvoir proposer les orientations les plus pertinentes sur le territoire.

L'envergure du programme Convergence permet également de faire des ponts avec d'autres champs tels que la santé (notamment santé mentale) ou le logement.

#### **L'exemple d'une expérimentation en santé mentale**

Dans le Nord, l'une des structures qui porte le Programme Convergence est également coordonnatrice d'un projet territorial de santé mentale. Elle anime un groupe d'une quinzaine de partenaires qui travaillent ensemble sur la question de la santé mentale dans le secteur de l'insertion par l'activité économique. La structure a répondu à un appel à projet visant une réponse à la prise en charge des troubles psychiques pour les personnes à la rue. La réponse à cet appel à projet part du constat de l'absence de professionnels médico-sociaux dans les ACI et de l'imparfaite connaissance par les salariés permanents des enjeux et questions de santé mentale. Cet appel à projet rejoint une réflexion menée par la chargée de partenariat santé de Convergence. Le projet prendra la forme d'une expérimentation d'un an et vise le recrutement d'un psychologue dont le temps de travail serait partagé entre toutes les structures.

Le psychologue interviendra aussi auprès des salariés en CDDI s'ils en ont besoin (écouter, orienter vers les professionnels compétents) et des équipes de permanents. Il aura à identifier les signes de détresse, connaître les ressources sur le territoire, déstigmatiser la psychologie. Ce projet est parallèle aux programmes Premières Heures et Convergence mais s'appuie sur la dynamique du groupement de chantiers intégrés dans le programme Convergence. A terme, ce support psychologique pourrait également bénéficier aux salariés de PHC.

#### **L'émergence de collectifs de professionnels**

L'objectif de l'association Convergence France est de déployer le programme Convergence au sein de plusieurs chantiers d'insertion d'un même territoire pour ensuite faciliter les synergies et les transitions d'un chantier à l'autre pour les salariés en insertion. Parmi ces chantiers, certains peuvent également être porteurs du programme Premières Heures en Chantier.

Ainsi, sur les territoires porteurs des deux programmes, on constate **l'émergence d'un rapprochement entre les éducateurs socio-professionnels respectifs**. Le chantier de l'éducateur socio-professionnel en poste depuis le plus longtemps devient un lieu d'immersion et de formation pour les nouveaux éducateurs du territoire. (ex : Abej Solidarité avec Eole, Emmaüs Mundo avec les Jardins de la Montagne verte...)

#### **La multiplication des possibilités d'entrées, de sorties, d'immersions entre des chantiers**

Dans certains cas, le regroupement des chantiers porteurs du programme Convergence, facilité par la coordination territoriale, favorise la multiplication des possibilités :

- **d'orientations** pour les salariés selon leurs appétences pour l'activité support et le nombre de places disponibles. Dans certains territoires, les salariés sont orientés en fonction de l'activité support proposée par le chantier et le nombre de places disponibles.
- **de sorties et d'immersions** : même si ce n'est pas systématique, envisager des immersions dans des chantiers familiers des Programmes déployés par Convergence France est considéré comme « rassurant » à la fois pour le salarié en termes de premières expériences et pour l'éducateur socio-professionnel.

## *Des acteurs institutionnels qui adhèrent à PHC*

### **Deux types de positionnement des acteurs institutionnels dans les territoires : des acteurs moteurs ou suiveurs mais jamais indifférents**

Les acteurs des chantiers, directeurs et éducateurs socio-professionnels, sont partagés sur le niveau de connaissance que les acteurs institutionnels ont de PHC. Cette hétérogénéité s'explique, selon eux, par l'ancienneté du chantier PHC. **Tous s'accordent à dire que le temps d'appropriation du dispositif par les acteurs locaux est long.** Pour autant, après plusieurs mois, PHC acquiert de la notoriété et les retours sont positifs : **« quand c'est démarré, ils connaissent PHC et on a de très bons échos. Ils ont de grosses attentes ».**

Deux cas de figure sont évoqués pour décrire la « phase d'installation », « du démarrage » :

- Dans quelques cas, les acteurs institutionnels ont été parties prenantes de la conception du dispositif dans le territoire. Ils ont donc été impliqués très en amont, avant même l'identification des chantiers qui allaient porter PHC. Le déploiement de l'expérimentation PHC peut alors s'inscrire dans la continuité de réflexions entre le porteur de projet du chantier PHC et les partenaires institutionnels locaux.

En Ille-et-Vilaine par exemple, le Conseil Départemental avait posé le constat de l'inadéquation des SIAE pour certains allocataires du RSA trop éloignés de l'emploi et en incapacité d'assurer 26h par semaine. Il réfléchissait à des solutions. La dynamique partenariale entre les acteurs était donc déjà forte avec une implication importante de la DDETS, du Conseil Départemental et de la Métropole de Rennes.

*« Ça faisait quelques années que l'on se rendait compte que les allocataires RSA n'arrivaient plus à accéder aux SIAE alors qu'il y avait des info coll et tout une organisation en fonction » (Conseil Départemental)*

A Toulouse également, des réflexions mutuelles existaient dès 2017 autour de solutions pour les publics en situations de souffrance psychologique. Le dispositif PHC est venu en réponse à ces réflexions.

- Les autres témoignages, plus nombreux, mettent en avant **l'action pro-active des chantiers (Directeur ou Coordonnateur PHC) pour faire connaître le dispositif** et « rassurer » : *« on est allé leur présenter », « y a fallu expliquer PHC [...] Il y a un travail d'explication et de ré-explication », « on a dû le présenter, l'expliquer, le faire visiter ».* Lors de l'atelier du 24 avril, 'un des participants regrette d'avoir eu peu d'appui pour assurer cette démarche d'information / communication. Les acteurs institutionnels ayant fait l'objet de ces informations sont les services de l'Etat (Direccte / DDETS aujourd'hui) et les collectivités à différents niveaux : élus, cadres, techniciens. Dans ce cas, les acteurs institutionnels sont plutôt « suiveurs », l'initiative est prise par un chantier local appuyé par l'équipe Convergence France. C'est le cas en Charente.

## **Un dispositif dont les principes d'intervention viennent répondre à un manque constaté dans les territoires.**

D'après une majorité de directeurs sollicités, il est plus facile de faire comprendre PHC et son apport que Convergence : « *notre conseil départemental nous a dit 'PHC, c'est bien mais Convergence, ça sert à quoi' ; « on a des retours plus positifs sur PHC que sur Convergence » ; « notre conseil départemental nous a demandé si Convergence ne permettait pas de faire la même chose qu'habituellement mais avec plus de moyens. Avec PHC, c'est plus simple. Les acteurs ont mieux compris ».*

**L'expérimentation PHC est ainsi perçue favorablement les acteurs institutionnels des territoires (principalement DDETS) car le dispositif vient répondre à un manque de solutions constaté pour les publics « très éloignés » de l'emploi.** L'expérimentation est également vue par les acteurs institutionnels comme un dispositif complémentaire de l'existant, en particulier vis-à-vis de l'IAE, en répondant à la problématique du « sas à l'entrée ». La montée en charge est perçue comme un moyen d'action adapté à des publics qui ne pourraient pas accéder à un ACI par ailleurs :

- C'est notamment le cas dans le dispositif charentais, où PHC est perçu comme un dispositif permettant de cibler d'autres publics que les ACI classiques.
- En milieu urbain également, comme à Toulouse, le dispositif est perçu par l'Etat et le Conseil Départemental, comme original et utile en l'absence de solutions en « pré-ACI » pour les publics.
- Dans le Nord, la DDETS est fortement engagée dans la lutte contre les exclusions et partage l'intérêt du dispositif.

Les acteurs institutionnels entendent les principes clés de PHC, qui permet de repositionner les chantiers pour l'accueil de publics éloignés de l'emploi. Cependant, **les procédures de dialogue de gestion ne sont pas adaptées** et viennent heurter la mise en œuvre de ces principes. A titre d'exemple, dans le Rhône, 35% des publics accueillis dans les chantiers doivent être originaires de quartiers prioritaires. Cet objectif est maintenu quand le chantier porte également le dispositif PHC. Or, il n'est pas compatible avec le principe « sans prérequis ».

## **Pour autant, les acteurs institutionnels interrogent la typologie de public retenue.**

Des réserves sont néanmoins exprimées par certains financeurs sur la typologie du public ciblée par l'expérimentation, et par le critère exclusif de « personnes en situation de rue » :

- En Charente, où le projet est situé en zone rurale, des doutes ont été exprimés par la DDETS au démarrage du projet, considérant que le public strictement SDF pouvait être trop restrictif et conduire à un nombre insuffisant de bénéficiaires.
- En Haute-Garonne, le faible nombre d'heures du dispositif correspond à une réponse qui pourrait être élargie à d'autres publics qui ne sont pas forcément en situation de rue selon la DDETS (ex : publics réfugiés primo-arrivants).
- Dans le Nord, le Conseil Départemental réfléchit à l'élargissement du dispositif à d'autres types de publics que les publics à la rue (ex : femmes au foyer qui souhaitent reprendre une activité, jeunes NEETS très éloignés de l'emploi).

La question sous-jacente est souvent celle du nombre de salariés concernés par les parcours PH qui est limité. S'ils soulignent la pertinence de PHC, les acteurs institutionnels interrogent son efficacité : le programme concerne un très petit nombre de personnes alors que l'exclusion touche beaucoup de monde.

### *Des financements qui permettent effectivement d'amorcer PHC mais une pérennisation qui préoccupe*

**Les sources de financement de PHC sont diverses :**

- **Des financements alloués par Convergence France aux acteurs de terrain** sur 2021 et 2022 (Financements contractualisés avec la DGCS représentant 730 342 € sur 2 ans). Il s'agit de soutenir :
  - L'amorçage de PHC dans les territoires : 84 000 €, soit environ 5 000 € / chantier pour les 3 premiers mois avant l'arrivée du 1er salarié (frais d'investissement) ;
  - La coordination territoriale : 298 155 €, soit environ 10 000 € / chantier coordinateur ;
  - La mobilisation territoriale des maraudes : 338 187 €, soit environ 5 000 € / chantier.

Ce montant représente plus de 60% de la subvention totale attribuée par la DGCS (1,2 M€). Les 40 % restant financent le pilotage du projet et l'évaluation.

- **Les aides aux postes**, financements traditionnels de l'IAE, via les DDETS et Conseils départementaux et dont bénéficieront les salariés.
- **Les financements mobilisés par les Conseils départementaux (et Métropoles)** pour l'encadrement éducatif des ACI, via la contractualisation de la Stratégie Pauvreté : 2 000 € par personne accompagnée dans PHC, après la période de mise en place. A noter qu'en pratique, selon les territoires, la mobilisation de la Stratégie Pauvreté n'a pas toujours été possible.

### **Des financements obtenus pour démarrer le dispositif**

La question du financement local des projets est un élément de préoccupation exprimé par les porteurs de projet dans les territoires en fonction de l'intérêt des acteurs institutionnels vis-à-vis du projet et dans une perspective de pérennisation du projet.

Au moment du lancement de l'expérimentation, les porteurs de projet ont pu compter sur un soutien financier des principaux partenaires institutionnels :

- A Toulouse, le Conseil Départemental a co-financé l'expérimentation du projet dans une logique de cohérence avec le déploiement du SPIE et du financement des ACI. L'Etat a soutenu le projet via de l'aide au poste et de l'aide à investissement.
- A Rennes, le dispositif a été cofinancé dans le cadre du plan pauvreté (Etat et Département), avec un soutien politique conséquent).
- A Lille, le financement est attribué via de l'aide au poste.

- En Charente, le financement se fait via l'enveloppe dédiée aux chantiers d'insertion côté Etat mais également dans le cadre de la stratégie pauvreté.

En revanche, les financements au-delà de l'expérimentation ne sont pas encore stabilisés sur les territoires ayant fait l'objet d'étude de cas :

- En Ile-et-Vilaine, les positionnements du Conseil Départemental et de l'Etat ne sont pas encore connus. Des hypothèses de travail via le FSE sont évoquées afin de pérenniser le dispositif.
- En Charente, le soutien des acteurs institutionnels ne semble pas être remis en cause même si ces deniers évoquent des enveloppes plus contraintes, notamment dans l'hypothèse de la disparition du plan pauvreté.

### **Des financeurs qui expriment des attentes pour pérenniser le dispositif**

Bien que la question du coût du dispositif soit la principale évoquée par les acteurs institutionnels en termes de réserve pour la suite du projet, d'autres attentes ou questions sont évoquées par les acteurs institutionnels afin de se positionner :

- Obtenir des bilans et des résultats du dispositif afin d'avoir une lecture précise des suites de parcours dans un contexte où la durée des parcours PHC n'est pas uniforme.
- L'évolution des publics accueillis ;
- Ne pas focaliser uniquement les objectifs sur des sorties emploi, mais également valoriser les situations vis-à-vis du logement ou de la santé.

*« Il faut faire prendre conscience à nos décideurs que ce n'est pas toujours possible. Même si on n'a jamais diminué les financements des structures en fonction des résultats. Les structures sélectionnent aussi les publics car on leur impose des objectifs. Au moins ce dispositif a permis de démontrer qu'il y a besoin de dispositifs comme celui-là ». DDETS Charente*

### ***Une contribution à l'évolution des politiques d'hébergement et d'insertion professionnelle difficile à jauger compte tenu de la faible antériorité et du faible nombre de bénéficiaires***

De manière générale, les acteurs institutionnels ainsi que les porteurs de projet considèrent qu'il est trop tôt pour jauger la plus-value du dispositif compte tenu de la faible antériorité et du nombre limité de bénéficiaires sortis à ce stade. Néanmoins, un certain nombre d'impacts sont constatés sur le partenariat et les politiques publiques locales.

### **Un dispositif qui permet de dépasser les clivages entre acteurs ?**

Bien que la situation évolue, la synergie entre les acteurs de de l'insertion, de l'emploi, et ceux du secteur Accueil Hébergement Insertion existe généralement peu. Les associations se sont construites avec des cultures clivantes et les partenariats sont encore compliqués pour les acteurs, et par voie de conséquence pour les usagers. Dans ce contexte, le dispositif PHC contribue à faire ce maillage en amenant les institutions à s'interroger sur leurs capacités à faire lien entre elles.

Au niveau technique, la localisation des chantiers est indéniablement un plus pour créer des passerelles entre le secteur de l'IAE et le secteur AHI. Des chantiers soulignent par exemple l'intérêt d'être localisés dans les mêmes locaux que le SIAO puis un CHRS pour l'un, que la plateforme AHI, une association de médiation de rue et un CHRS pour l'autre. Le programme interroge également les pratiques des travailleurs sociaux :

*PHC vient interroger tout le process de mise à l'abri, d'hébergement... Conventionnellement, les travailleurs sociaux abordent d'abord la mise à l'abri et ensuite on parle d'insertion. Avec PHC, on parle d'insertion professionnelle tout de suite et ça perturbe leurs process et leurs visions institutionnelles des choses. PHC change cette dynamique : tout le monde peut s'en saisir de manière proactive, c'est simple pour les partenaires sociaux, ils n'ont pas affaire à une grosse institution.*

**L'amélioration des partenariats entre les acteurs de l'insertion professionnelle et les acteurs de l'hébergement est facilitée lorsque les acteurs institutionnels et notamment les DDETS sont moteurs.** Pour illustration, dans le Bas-Rhin, la DDETS s'appuie pour PHC pour faire émerger et consolider une logique de synergie entre les deux secteurs.

Pour autant, les liens entre les deux secteurs de politiques publiques restent perfectibles.

### Un dispositif qui permet d'élargir le partenariat autour du logement

En termes de partenariat, un certain nombre de rapprochements ont pu être constatés notamment autour du logement. Même si sur certains territoires PHC ne permet pas d'accéder plus facilement au logement en raison d'une tension générale et d'un manque de places en hébergement, **la dynamique autour du dispositif a permis d'élargir le partenariat et le champ des possibles sur les solutions d'hébergement.** De nouveaux partenariats et passerelles entre dispositifs ont ainsi pu être initiées, entre PHC et des acteurs de l'hébergement et du logement accompagné, notamment autour du Logement d'Abord.

*« Il est trop tôt pour dire si ça a bougé les Politiques publiques. En revanche, le travail partenarial est renforcé entre le SIAO, les prescripteurs, les ACI » (DDETS)*

*« PHC ne permet pas d'accéder plus facilement au logement car il existe une tension générale et un manque de places en hébergement MAIS cela a permis d'élargir le partenariat et le champ des possibles sur les solutions d'hébergements. PHC permet aussi grâce aux partenariats de créer des passerelles entre les dispositif » (Arpade, Toulouse)*

*« Le plan logement d'abord : c'est une politique portée par l'Euro-Métropole de Strasbourg et la DDETS. Ils ont défini 4 associations et plusieurs places dont l'association GALA et l'association St-Vincent de Paul, deux de nos orienteurs. La direction [de GALA] est venue nous expliquer que c'était compliqué de travailler avec des publics de SDF pour trouver un logement car ils n'ont pas d'argent, pas d'emploi... c'était un peu un cercle vicieux. [...] Il faut arriver à faire matcher emploi d'abord et logement d'abord » (Emmaüs Mundo)*

### Des interactions avec d'autres dispositifs ou politiques publiques à approfondir

Le sujet du logement des personnes souffrant de problématiques psychiques a initié des réflexions sur les liens à faire des **dispositifs de type « un chez soi d'abord »** pour des personnes avec des problèmes psy et/ou addictions dont le profil correspond à PHC.



## CE QU'IL FAUT RETENIR

La mise en œuvre de PHC dans les territoires s'est faite en lien avec les acteurs institutionnels. Le déploiement de l'expérimentation a pu s'inscrire en continuité de réflexions antérieures sur le sujet. Il a cependant nécessité dans la majorité des cas des efforts importants de communication.

Les principes d'intervention du dispositif sont perçus comme pertinents et répondent à un manque constaté dans les territoires pour ce type de public, même si des réserves sont parfois exprimées quant à la qualité et à la quantité de salariés bénéficiant des parcours PHC. On l'a cependant vu dans la section précédente : des indices soulignent que les chantiers PHC accueillent des publics cumulant davantage de difficultés que les chantiers d'insertion classiques (nombre élevé de freins, fragilité et fatigabilité importante liée au parcours de rue, à des souffrances psychiques ou pathologies psychiatriques, à des addictions, à des handicaps).

Au moment du lancement du dispositif, les porteurs de projet ont pu compter sur le soutien financier des acteurs locaux et nationaux (crédits DGCS alloués par Convergence France, aides aux poste, mobilisation variable de la stratégie pauvreté ou d'autres sources de financement) mais de nombreuses incertitudes demeurent sur la pérennisation de ces financements au-delà de l'expérimentation.

Le déploiement de PHC est un moyen d'initier des rapprochements entre le secteur de l'IAE et le secteur AHI. Ce levier est utilisé, selon les cas, par les acteurs institutionnels comme par les chantiers ou encore les acteurs de l'hébergement.

Sur les territoires où le programme Convergence est présent, l'articulation est bonne avec le dispositif PHC, bien que le rôle de Convergence semble être moins compris des acteurs institutionnels.

La question de l'essaimage est travaillée au niveau local et passe par différents sujets (l'intégration de nouveaux chantiers dans le dispositif, l'intégration de nouveaux publics, la diversification des activités proposées aux salariés...). L'accompagnement proposé par Convergence France s'appuie sur différents leviers (financements, méthodologie de projet, animations, outils – types procédures modèles). Il permet de préserver / affiner le cœur du concept « PHC », son ADN tout en s'adaptant aux contextes locaux.

*In fine*, le programme s'est rapidement déployé dans les territoires : En avril 2022, une quarantaine de chantiers sont en fonctionnement ou en cours de démarrage (environ une dizaine dans ce cas) Ils sont implantés dans 10 des 13 régions métropolitaines ainsi qu'à la Réunion. L'objectif d'essaimage territorial est atteint. En revanche, le nombre de salariés en parcours augmente moins vite que prévu, la phase d'intégration du dispositif dans le territoire étant longue. Ainsi, en janvier 2022, 145 salariés ont bénéficié du dispositif dans 18 chantiers différents. Parmi eux, 54 salariés ont terminé leur parcours PHC.

## 7. CONCLUSIONS RECOMMANDATIONS

Un point d'attention concernant les résultats présentés dans le rapport : l'essaimage a véritablement commencé il y a un an, au printemps 2021. Il est encore tôt pour identifier les effets sur les salariés mais aussi sur les organisations. Le nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif et sortis reste en particulier limité.

### DANS QUELLE MESURE PHC FACILITE-T-IL L'ACCES DES PERSONNES EN GRANDE EXCLUSION AUX SIAE ET A L'INSERTION PROFESSIONNELLE ?

Le public accueilli au sein du dispositif PHC correspond au public ciblé par le programme : 60% des personnes dans le programme sont à la rue ou hébergées en CHU au moment de leur entrée dans le programme ; 84% ont connu un parcours de rue. En effet, en moyenne, cinq freins sont repérés pour chaque personne entrée dans le dispositif.

Si les profils se sont élargis et ne concernent plus exclusivement des personnes sans domicile fixe ou en centres d'hébergement d'urgence, ils correspondent à des personnes en grande exclusion, très éloignées de l'emploi. La situation vis-à-vis du logement ne « dit » pas tout de la situation d'exclusion : en milieu rural, des propriétaires peuvent être des personnes très vulnérables, habitant un logement insalubre et cumulant des difficultés familiales, sociales, de santé. L'élargissement des publics apparaît pertinent pour répondre à la diversité des situations. L'association Convergence France a acté cette évolution : son rapport d'activité 2020 indique que PHC cible « *des personnes en situation de grande exclusion, principalement sans abri, très éloignées de l'emploi, qui ne pourraient pas accéder directement aux ACI* ».

PHC facilite l'accès de personnes en grande exclusion grâce à l'organisation des orientations qui s'appuient sur des acteurs du secteur AHI, au contact avec ce public. La démarche est facilitée en théorie par la plateforme inclusion mais l'inscription peut apparaître complexe aux travailleurs sociaux peu habitués à la procédure. A ce jour, le nombre d'orienteurs par structure est limité compte tenu du temps nécessaire à la construction du partenariat, ce qui peut générer des biais de recrutement.

Enfin, sur le plan quantitatif, l'objectif fixé de 1 500 salariés accompagnés à fin 2022 ne pourra pas être atteint, (le nombre de territoires et de chantiers déployant PHC a, quant à lui, dépassé les objectifs). Peu de sorties ont été comptabilisées. La montée en charge du programme a, en effet, véritablement eu lieu en 2021 et les données disponibles s'arrêtent à fin janvier 2022.

Cependant, les effets des parcours dans PHC sur la dimension psychologique de la « capacité » des personnes sont fortement positifs : gain de confiance en soi, relations sociales, remobilisation et estime de soi permise par une bienveillance ressentie des encadrants et éducateurs. La situation vis-à-vis du logement s'améliore et l'accès à un contrat d'insertion ou un CDD sont fréquents parmi les personnes sorties du programme (28 sorties sur 54). Les problématiques d'accès aux soins sont les plus compliquées à prendre en compte. Un travail est à poursuivre pour analyser les sorties anticipées en nombre non négligeable (22 sur 54).

## EN QUOI PHC AMENE-T-IL UN CHANGEMENT DES PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT DANS LES SIAE ET AU NIVEAU DES PARTENAIRES ORIENTEURS ?

S'il n'est pas chargé de « tout » et si l'écosystème a un rôle essentiel à jouer sur le volet accompagnement social et poursuite du parcours d'insertion, l'éducateur socio-professionnel constitue un facteur essentiel de réussite du programme : il en constitue le pivot. D'où l'enjeu de trouver les moyens de pérenniser son poste.

L'intégration du métier d'éducateur socio-professionnel se traduit effectivement par un changement de l'accompagnement dans le parcours PHC. Cette évolution est la conséquence de différents facteurs :

- Le parcours professionnel de l'éducateur et son approche clinique, lorsqu'il a un diplôme de travail social, donne une large place à l'observation, l'écoute, la dimension relationnelle et les discussions, ce qui facilite ensuite l'identification et la mobilisation des ressources des personnes. Les méthodes mises en œuvre par les éducateurs permettent d'aller vers les personnes et de fixer des objectifs avec elles.
- La proximité et la relation individualisée que créent l'éducateur socio-professionnel et le salarié. Elles génèrent une relation de confiance qui devient un moteur pour la personne. Cela n'est pas sans risque pour la suite du parcours, puisque la transition vers le chantier classique peut être vécue comme une rupture et conduire à déstabiliser la personne. Aussi est-il nécessaire pour l'éducateur de rester présent au moins dans les premiers temps après la sortie de Premières Heures en Chantier. Il s'agit ici de trouver l'équilibre entre cette relation privilégiée et la gestion / animation du collectif. Cette mission est en effet également importante pour accompagner la personne à acquérir ou réacquérir les codes du travail mais aussi pour assurer la continuité du dispositif.
- En lien avec le point précédent, la posture de l'éducateur qui travaille avec les salariés pour la production et pour réfléchir aux démarches à engager en lien avec le référent social (y compris parfois sur l'évolution dans le parcours PHC). Il est à l'interface des différents acteurs intervenant auprès des salariés : le référent social au cours du parcours PHC, les encadrants techniques pendant et après le parcours, les CIP après le parcours PHC et d'autres acteurs plus spécialisés travaillant dans des secteurs divers (hébergement / logement, accès aux droits, santé, emploi...). Cette fonction de médiation est importante pour la réussite des parcours.

En cela, les chantiers PHC sont véritablement des lieux d'accompagnement : celui-ci prédomine sur la production, qui est au service du premier.

La place centrale de l'éducateur socioprofessionnel nécessite que soient mis en place, comme c'est le cas, des groupes d'analyse de la pratique et l'animation d'un collectif.

En revanche, PHC n'a pas conduit à modifier les pratiques des orienteurs. Les pratiques en cours au DPH à Paris ne sont pas répliquées dans les territoires, les référents sociaux restent distants de l'activité de production. Les modalités d'accompagnement prévoyant que les travailleurs sociaux s'immergent au sein du chantier et sont présents avec la personne une demi-journée par semaine *a minima* au début du parcours n'apparaissent pas compatibles avec leur file active et leur organisation de travail.

## EN QUOI LE DISPOSITIF PHC PRESERVE-T-IL LE MODELE DU CHANTIER ?

Bien que Premières Heures en Chantier ait son organisation propre (processus d'orientation, modalités d'accompagnement par un intervenant socio-éducatif, organisation et mise en œuvre de l'activité support), le programme impacte nécessairement le fonctionnement global du chantier d'insertion. Cet impact est plus ou moins fort, notamment en fonction de la localisation de l'activité support de PHC et de son articulation avec la ou les activités du chantier.

L'incidence est la plus importante pour les encadrants techniques qui sont généralement mobilisés en amont des sorties PHC pour organiser des immersions dans les activités du chantier. Ils ont aussi un rôle important pour accompagner les salariés PHC face à l'augmentation des exigences et du collectif. Selon les chantiers, les encadrants sont plus ou moins enclins à adapter leur organisation de travail et postures vis-à-vis des chantiers PHC mais aucun blocage n'a été repéré. Le rôle de médiation et de soutien de l'éducateur socio-professionnel est ici essentiel.

Au-delà des encadrants techniques, il s'agit de faire comprendre aux autres salariés du chantier que les exigences en début de parcours ne sont pas les mêmes pour les salariés PHC.

Sur un plan économique, les dépenses directes liées à PHC sont couvertes grâce aux financements obtenus localement et, le cas échéant, alloués par Convergence France dans le cadre de sa convention avec la DGCS. Les directeurs des chantiers ne mentionnent pas de déséquilibre économique. Des questions sont en revanche posées pour la suite du dispositif, d'autant plus que PHC concerne un petit nombre de salariés alors que les financeurs sont en attente de chiffres. La question du financement local de l'encadrement socio-éducatif, réalisé jusqu'à présent principalement via la contractualisation de la Stratégie Pauvreté, est donc un élément de préoccupation exprimé par les porteurs de projet.

Un point d'attention est celui de l'activité support qui a de multiples conséquences en termes de profils des publics accueillis et de dépenses. En effet, selon les choix opérés, ce ne sont pas les mêmes personnes qui pourront être orientées et il y aura plus ou moins besoins d'équipements / matériels / gestion.

## QUELLE EST LA CONTRIBUTION DE PHC A L'ÉVOLUTION DES CADRES RÉGLEMENTAIRES ET DES POLITIQUES PUBLIQUES VISANT L'INSERTION DES PERSONNES EN GRANDE EXCLUSION ?

Le cadre législatif n'a pas vraiment évolué mais les dérogations sont facilitées. La circulaire du 28.02.2020 du Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail réaffirme les possibilités légales d'adaptation de la durée des parcours : pour les salariés en ACI qui rencontrent des difficultés particulièrement importantes, la durée des parcours peut aller jusqu'à 60 mois par décisions successives de Pôle Emploi d'un an au plus. La circulaire précise que cette disposition s'applique en particulier à l'expérimentation Convergence et Premières Heures en Chantier. De même concernant la modulation de l'intensité du parcours : les deux programmes expérimentaux peuvent déroger à la durée minimale de travail hebdomadaire de 20h pour des personnes en grande difficulté.

Au niveau local, les échanges avec les acteurs institutionnels soulignent leur intérêt pour le dispositif qui répond manifestement à un besoin auquel les ACI classiques ne répondent plus. Mais les investigations réalisées n'ont pas mis en évidence des projets d'évolution des politiques publiques inspirés par Premières Heures en Chantier. Les acteurs sont en attente d'indications sur les résultats

produits pour en tirer des enseignements. Au niveau des collectivités, l'idée est que l'approche PHC pourrait également convenir à d'autres publics, en particulier le principe de montée en charge progressive.

Sur le volet hébergement / logement, on note que les efforts de communication ont d'abord été déployés en direction des Direccte : les pôles Hébergement / Logement des DDCS n'étaient pas rencontrés. On fait l'hypothèse que la réorganisation des services de l'Etat au sein des DDETS facilite ou facilitera les rapprochements entre ces deux segments de politiques publiques.

Quelques indices soulignent le potentiel de PHC pour rapprocher les acteurs de l'IAE et les acteurs du secteur Accueil Hébergement Insertion. PHC a permis d'élargir le partenariat et le champ des possibles sur les solutions d'hébergement. De nouveaux partenariats et passerelles entre dispositifs ont ainsi pu être initiées, entre PHC et des acteurs du logement, notamment autour du Logement d'Abord. Ce décloisonnement est renforcé par la plateforme inclusion, qui ouvre les possibilités d'orienter une personne en difficulté vers les employeurs solidaires afin de l'aider à trouver un emploi durable pour retrouver sa place dans la société. Les orienteurs vers PHC peuvent en effet devenir des prescripteurs habilités à postuler pour un candidat et à valider son éligibilité. Seul un prescripteur habilité peut prescrire un parcours IAE hors critères d'éligibilité ou obligation de carence de 2 ans entre deux parcours. Reste le problème de prise en main de cette plateforme par les acteurs.

#### **EN QUOI LES MODALITES D'ESSAIMAGE PERMETTENT-ELLES D'AMORCER LE DISPOSITIF PHC ET DE DIFFUSER SES PRINCIPES CLES AUPRES DES DIFFERENTES PARTIES PRENANTES ?**

La stratégie d'essaimage mise en œuvre par Convergence France vise prioritairement l'appropriation des principes de PHC avant la mise en œuvre d'organisations et de procédures homogènes. En cela, elle est tout à fait adaptée pour favoriser un déploiement qui s'adapte aux spécificités locales et des porteurs de projet.

Les ressources mises en œuvre par Convergence France, en particulier tout le temps d'accompagnement des chantiers locaux, d'échanges avec les acteurs institutionnels, de visites de territoires, d'animation du collectif d'éducateurs, de participation aux comités de pilotage locaux sont garantes de cette transmission et de ce partage des principes de PHC.

Elles ont également permis des allers – retours entre la théorie d'action pensée initialement et les réalités de terrain, conduisant à des ajustements globaux ou spécifiques aux territoires, tout en préservant l'ADN de PHC : s'adresser à des publics en situation de grande exclusion et leur proposer une nouvelle démarche de réinsertion sociale et professionnelle.

## LES BONNES PRATIQUES ET PISTES DE PRECONISATION

| Domaines concernés   | Bonnes pratiques et pistes de préconisation   |
|--|---|
| <p><b>La construction du partenariat avec les orienteurs</b></p> | <p>A l'échelle locale, voire nationale, organiser des échanges avec les orienteurs pour connaître leurs démarches d'orientation vers le dispositif PHC et identifier s'ils excluent des publics qui pourraient bénéficier de PHC</p> <p>A noter que selon les territoires, des instances telles que les comités de veille sociale, pilotés par les DDETS (pôle Hébergement / Logement) pourraient être des instances intéressantes pour la mise en partenariat.</p> <p>Organiser des échanges entre éducateur et travailleurs sociaux pour faire évoluer les représentations</p> <p>Echanger régulièrement et formaliser les résultats des échanges sur la répartition des rôles entre éducateur socio-professionnel et référents sociaux</p> <p><b>Actions et réflexions entreprises par Convergence France à fin juillet 2022</b></p> <p><i>Depuis juin 2021, pour les nouveaux chantiers candidats, un ou deux orienteurs sont associés dès la phase de préfiguration du déploiement de Premières Heures en Chantier. Ils participent au comité de pilotage de lancement et permettent ainsi une meilleure vision du public en grande exclusion et des acteurs impliqués dans leur accompagnement sur le territoire.</i></p> <p><i>Une fois le chantier PHC démarré, l'équipe Convergence France et, en particulier, un des chefs de projet chargés de l'animation du collectif d'éducateurs socio-professionnels, se rendent disponibles pour présenter le programme PHC aux orienteurs avec l'éducateur recruté par le chantier. Il s'agit de soutenir les éducateurs socio-professionnels nouvellement arrivés dans leur phase d'intégration et d'appropriation du projet, du territoire et de ses acteurs.</i></p> <p><i>Des temps d'échanges existent lors des comités de pilotage PHC auxquels les orienteurs sont invités. Ce sont des occasions pour clarifier les rôles respectifs et identifier des ajustements nécessaires. A cela s'ajoute d'autres types de rencontres dans quelques territoires : à Lille et à Lyon, une table ronde a par exemple réuni des éducateurs PHC, les chargés de partenariat Convergence, des travailleurs sociaux et le SIAO.</i></p> <p><i>Par ailleurs, Convergence France a mis à disposition un modèle de convention avec les orienteurs qui définit les engagements réciproques des orienteurs d'une part et des chantiers PHC d'autres part.</i></p> |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>L'organisation de l'activité support</b></p>      | <p>Organiser des échanges entre les directions des chantiers PHC pour partager les incidences de l'activité support sur l'organisation globale du chantier et formaliser un support mettant en évidence les avantages et inconvénients par type d'activité</p> <p>Au niveau des éducateurs socio-professionnels, organiser des échanges avec les orienteurs pour partager les réflexions sur les avantages et inconvénients des activités supports en fonction des publics</p> <p><b>Actions et réflexions entreprises par Convergence France à fin juillet 2022</b></p> <p><i>Convergence France poursuit la structuration de l'accompagnement collectif des éducateurs socio-professionnels. L'objectif est d'organiser de 2 rencontres annuelles en présentiel permettant des visites de chantier et de les associer à des échanges en visio permettant de capitaliser sur certains sujets récurrents (ex : gestion des absences, montée en charge, ...). Les temps en visio n'ont pas vocation à réunir tous les éducateurs en poste : ils donnent lieu à la rédaction de notes diffusées et appropriables par tous.</i></p> <p><i>Des intervenants extérieurs sont programmés (par exemple, pour expliquer les différents dispositifs d'hébergement et de logement). L'équipe Convergence France pense à faire intervenir un professionnel (ergonome ou autre) pour sensibiliser à l'adaptation du poste de travail et réfléchir à l'organisation du travail dans les chantiers. Il s'agit de tenir ainsi compte de la fatigabilité des publics.</i></p>   |
| <p><b>L'accompagnement durant le dispositif PHC</b></p> | <p>PHC peut fonctionner sans le programme Convergence mais les ressources de ce dernier, coordonnateur comme chargés de partenariat, sont facilitants pour la création et l'entretien du maillage partenarial, les liens avec les acteurs institutionnels et le déblocage de situations individuelles. Il s'agit dès lors de créer une communication qui permette aux parties prenantes de comprendre les articulations et apports respectifs des deux programmes.</p> <p>Veiller à impliquer le plus en amont du projet le partenariat avec les acteurs de l'hébergement : pôle Hébergement / logement de la DDETS et SIAO en particulier</p> <p>Faire connaître aux éducateurs socio-professionnels les différents dispositifs existants en matière d'hébergement / santé / accès aux droits : s'il n'est pas chargé des démarches, cela peut faciliter son travail de connaître l'offre.</p> <p><b>Actions et réflexions entreprises par Convergence France à fin juillet 2022</b></p> <p><i>A l'été 2022, des fiches types présentant les différents dispositifs d'hébergement et de logement sont en cours d'élaboration par l'équipe Convergence France pour permettre une appropriation rapide du secteur par les éducateurs socio-professionnels qui ne le connaissent pas. Au-delà des connaissances théoriques qui peuvent aussi être amenées par des intervenants extérieurs lors de rencontres et d'échanges, l'idée est de parvenir à une cartographie synthétique des dispositifs et acteurs existants sur le territoire. Dans les chantiers déployant aussi le programme Convergence, ce travail pourrait être réalisé par les chargés de partenariat.</i></p> |

|   |  |
|---|--|
|   | <p><i>L'équipe réfléchit également à des leviers pour renforcer le partenariat avec les pôles Hébergement / Logement des DDETS, qui sont aujourd'hui moins présents.</i></p>   |
| <p><b>Les transitions à la sortie du dispositif</b></p> | <p>Encourager les partenariats interchantiers PHC pour permettre les immersions et sorties du dispositif vers une structure d'insertion connaissant bien le public.</p> <p>Au niveau national et local, acter que la mission de l'éducateur socio-professionnel se poursuit après que le salarié est sorti du dispositif PHC. Cela suppose de travailler le relais avec les permanents du chantier mais aussi avec le salarié pour éviter les ruptures brutales contre-productives tout en ne bloquant pas le dispositif.</p> <p><b>Actions et réflexions entreprises par Convergence France à fin juillet 2022</b></p> <p><i>Pour encourager et faciliter les immersions interchantiers, que le territoire compte ou non un coordinateur Convergence, il a été décidé de tester une nouvelle fonction : la fonction d'animateur régional. L'expérimentation est réalisée en Bretagne et en Picardie. L'animateur intervient pour quatre chantiers PHC. Il est chargé de développer les partenariats. Quant aux orientations et à l'organisation des suites de parcours, le test doit permettre de dire s'il est préférable que la mission soit assurée par l'éducateur ou par l'animateur régional. Dans le second cas, l'animateur devra être en lien avec les salariés accompagnés. Les animateurs recrutés doivent être ancrés dans le territoire. Ils ne sont donc pas recrutés par l'association Convergence France. En Bretagne, le poste est porté par la FAS. En Picardie, il est porté par la structure chargée de la coordination de tous les chantiers PHC Hauts de France. Dans ce territoire, l'animateur régional articulera donc sa mission avec le coordonnateur PHC, tandis qu'en Bretagne, il devra assurer lui-même une mission de coordination des chantiers PHC.</i></p> <p><i>Concernant les suites de parcours, Convergence France constate que le temps de passage de relais assuré par l'éducateur socio-professionnel est essentiel. Mais, cette mission n'a pas été formalisée. En fonction des résultats de l'expérimentation, l'animateur régional pourra être chargé d'accompagner les transitions.</i></p> |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>L'animation du programme</b></p> | <p>Au niveau local, poursuivre la consolidation du maillage territorial entre les différents chantiers porteurs de PHC. Cela permet la mise en place d'immersions pour les éducateurs socio-professionnels lors de la prise de poste. C'est d'autant plus pertinent que les éducateurs socio-professionnels vont être amenés à interagir avec les mêmes partenaires sur le territoire. Les éducateurs socio-professionnels peuvent ainsi partager leurs questionnements, les problématiques... Cela permet également d'avoir plusieurs choix d'activité support pour le salarié au moment de son orientation sur le dispositif</p> <p>Au niveau national et local, communiquer sur la plus-value du dispositif qui ne se situe pas d'un point de vue quantitatif mais du point de vue de la qualité de l'accompagnement et de la remobilisation des salariés bénéficiaires</p> <p>Dans les objectifs d'essai, prendre en compte le temps de montée en charge du dispositif plus long qu'imaginé initialement : l'accompagnement de 20 parcours par ETP la première année n'apparaît pas tenable. De même, privilégier le recrutement d'éducateurs à temps plein sur un chantier pour faciliter la gestion des plannings, l'articulation des temps individuels et collectifs avec les salariés ainsi que les échanges avec les partenaires.</p> <p><b>Actions et réflexions entreprises par Convergence France à fin juillet 2022</b></p> <p><i>Une animation locale des éducateurs socio-professionnels commence à ce structurer dans certains territoires. Cela a commencé dans les Hauts de France. Si la fonction est pérennisée, l'animateur régional aura aussi pour mission d'animer le collectif d'éducateurs localement. Dans cette perspective, Convergence France anticipe un équilibre à trouver entre les rencontres nationales et locales pour éviter la sur sollicitation des éducateurs.</i></p> <p><i>Concernant l'identification des résultats de PHC, Convergence France va initier une réflexion sur la mise en place d'un bilan qualitatif complétant le bilan quantitatif. Des descripteurs devront être identifiés en ce sens. Il s'agit de souligner / démontrer les potentiels de PHC pour faire changer les représentations, les approches des publics et in fine, le parcours de ces derniers.</i></p> <p><i>Si au démarrage de l'essai, l'objectif de parcours annuels en première année était fixé à 25 voire 30, il a rapidement été revu à la baisse (20 parcours annuels). Mais, ce résultat est resté difficile à atteindre. Aujourd'hui, Convergence France fixe un objectif de 15 parcours pour la première année. L'association a revu en conséquence les budgets types et modèles de conventionnement. En revanche, l'objectif de 20 parcours la deuxième année semble atteignable.</i></p> <p><i>En juillet 2022, 45 chantiers ont démarré ou commencent à déployer PHC. L'objectif est désormais de consolider l'existant en proposant un accompagnement adapté à ces chantiers en 2023.</i></p> |
|--|--|

## 8. ANNEXES

### LISTE DES PERSONNES ET DES DOCUMENTS CONSULTÉS

#### *Les entretiens de cadrage*

| STRUCTURE          | PRENOM         | NOM               | FONCTION   |
|--------------------|----------------|-------------------|--|
| Convergence France | Rémi           | Tricart           | Directeur  |
| Convergence France | Pauline        | Kerguignas        | Cheffe de projets Essaimage PHC                            |
| FAS                | Alexis         | Goursolas         | FAS, Secrétaire Convergence                                |
| Emmaüs France      | Thomas         | Ladreyt           | Emmaüs France<br>Trésorier Convergence                     |
| DGCS / MASSP       | Cyprien        | Avenel            | Comité scientifique  |
| PHC Strasbourg     | Denis<br>Sirin | Becher<br>Ozveren | Educateur socio-professionnel<br>Coordinatrice Convergence |
| Pluricité          | Aude           | Defasy            | Pilote mission d'évaluation du<br>programme Convergence    |

#### *Les documents et données consultés*

- Notes institutionnelles sur le déploiement national de PHC (janvier 2020) et sur la stratégie de déploiement dans le cadre de la crise sanitaire (septembre 2020)
- Convergence France, positionnement sur l'essaimage national de PHC, novembre 2020
- Convention Convergence France – DGCS, Décembre 2020
- Compte-rendu du collectif des éducateurs, juin 2021
- Supports et comptes-rendus du comité scientifique
- Modèles-types de convention
- Fiche de poste de l'éducateur socio-professionnel
- Fichier Excel « exemple de montée en charge »
- Fichier Excel sur le déploiement PHC par région à date
- Trame de reporting au 160621
- Données des parcours Premières Heures en Chantier en cours ou terminés au 30/01/2022

### Les études de cas

En gras, les chantiers dans lesquels les investigations sont prioritairement déployées

|                                 | Chantiers concernés (en gras les chantiers cibles prioritaires des investigations) | Les investigations réalisées à l'automne 2021   | Les investigations menées au printemps 2022  |
|---------------------------------|--|---|--|
| 4 études de 4 jours en 2 vagues | <b>Chantier Arpade (Toulouse)</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Patrick San José, Responsable PHC, Association Arpade</li> <li>Catherine Coiffé, éducatrice socio-professionnelle</li> <li>Laurent Durrieu, co-directeur Jardins de Cocagne</li> <li>Laetitia Mellottee, Coordinatrice FAS</li> <li>3 salariés PHC en cours (tous présents depuis environ 3 mois)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Elodie Bonnet, cheffe de mission IAE, service insertion par l'emploi, DDETS 31</li> <li>Sylvie Izquierdo, adjointe cheffe de service insertion sociale, direction de la coordination et du développement social, CD31</li> <li>Yvan Marsault, encadrant technique, Jardins de Cocagne</li> <li>Amandine Bonnieux, référente PLIE, orienteur vers PHC</li> <li>Marion Borbalan, et Ludivine Catry, UCRM, orienteur vers PHC</li> <li>Anne Foos, travailleuse sociale au GAF, orienteur vers PHC</li> <li>Christine Régis, cheffe de service de la Boutique Solidarité de l'Arpade, orienteur vers PHC</li> </ul> |
|                                 | <b>Emmaüs Mundo / Jardin de la Montagne Verte (Strasbourg)</b>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Thierry Khun et Sirin Ozveren, Emmaüs Mundo</li> <li>Denis, Educateur socio-professionnel</li> <li>1 encadrant technique</li> <li>Orienteurs : espace Josephine Baker (chef de service), Entraide Le Relais, Alice Streiff, CCAS de Strasbourg (ASS)</li> <li>4 salariés en insertion</li> </ul>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Entretiens complémentaires (Sirin Ozveren, Thierry Khun et Denis Becher)</li> <li>Orienteur : Lara Geldreich, directrice d'Un chez soi d'abord</li> <li>Rémy Babey (DDETS 67)</li> <li>Jules, éducateur socio-professionnel (Jardins de la Montagne verte)</li> <li>Salariés en insertion</li> </ul>  |
|                                 | <b>ABEJ Solidarités / Chantier Eole (Lille)</b>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Benoît Maluha, ABEJ Lille</li> <li>Guillaume Blanc, Coordonnateur Convergence</li> <li>Carole Thibault (educatrice PHC),</li> <li>David responsable du chantier, encadrant technique hors PHC</li> <li>1 salarié sur PHC, 1 salarié (ancien PHC) en CDDI</li> <li>Orienteurs ABEJ et Magdala</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Entretiens complémentaires avec les acteurs de PHC (Carole Thibault, Zoubair, Sophie Ruelle (CIP))</li> <li>CD : Eve Coulon et Pascal Fusch, DG adjoint à la Solidarité)</li> <li>DDETS 59 : Hugues Versaevel</li> <li>Salariés sur PHC</li> <li>Acteurs EOLE (Responsable de chantier : François Antlelme, CIP : Lisa Bouly, éducateur socio-professionnel : David, salarié PHC)</li> </ul>  |

| Chantiers concernés (en gras les chantiers cibles prioritaires des investigations) | Les investigations réalisées                      | Les investigations menées au printemps 2022   |
|--|---|---|
| 4 études de 4 jours en 2 vagues  | Les jardins du Bandiat – CIDIL (Souffrignac)      | Hélène Vaudon, Directrice du CIDIL <ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrice CIDIL : Hélène VAUDON</li> <li>• Educateur socio-professionnel : Yvan MICHELAS</li> <li>• Encadrante technique du chantier : Lysiane FOUQUENET</li> <li>• Travailleurs sociaux de la MDS et du CCAS, voire d'autres prescripteurs selon évolution de la situation</li> <li>• Salariés en parcours PHC (2)</li> <li>• DDETSP : Catherine MARIN, responsable adjointe du service inclusion-emploi</li> <li>• DIESS : Stéphanie BON COURTET, Responsable du service aux partenaires</li> <li>• CD : Carinne SIRIEIX, assistante sociale de la Maison Départementale des Solidarités de Montbron, secteur prévention et insertion, accompagnement social spécifique lié au logement,</li> <li>• Coordonnateur Convergence : Arnaud BOIS</li> </ul> |
| 2 mini-études de cas de 2 jours  | <b>Chantier Rennes - Préludes / Emmaüs Rennes</b> | Dorothée Le Rouzic, Directrice Emmaüs <ul style="list-style-type: none"> <li>• Directrice Prélude : Roselyne Garnier</li> <li>• Educateur socio-professionnel : Stéphanie Plédel (Prélude), JP Gaultier (Emmaüs)</li> <li>• Encadrants techniques hors PHC</li> <li>• Orienteurs : Alice Foucher (Saint Benoît Labre), Céline Massiot (CIP Pôle Emploi), Angeline Louzier (We KER)</li> <li>• DDETS 35 : Séverine Husson</li> <li>• CD : Thierry Bazin, chargé de mission insertion</li> <li>• Salariés en parcours PHC et sortis</li> </ul>  |

|                                 | Chantiers concernés (en gras les chantiers cibles prioritaires des investigations) | Les investigations réalisées   | Les investigations menées au printemps 2022  |
|---------------------------------|--|--|--|
| 2 mini-études de cas de 2 jours | Emmaüs Défi (Paris)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hélio Borges, éducateur socio-professionnel</li> <li>• Moussa Bagaga, Responsable de l'Equipe de l'Accompagnement</li> <li>• Catherine Paquemar, Coordinatrice Convergence</li> <li>• 2 encadrants techniques</li> <li>• 3 salariés en insertion</li> <li>• Orienteurs : deux travailleurs sociaux de deux maraudes Emmaüs (Bois de Vincennes, Paris Nord)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Non concerné</li> </ul>   |
| 2 mini-études de cas de 2 jours | APSA (Lens)  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable Pôle IAE : Jannick Rogeaux</li> <li>• Educatrice socio-professionnelle : Véronique Simon</li> <li>• Chef de service insertion APSA : Marc Cormier</li> <li>• CIP : Sarah Defrance</li> <li>• Orienteurs : Bastien Michalszyk, éducateur Logement d'abord / /Ludivine Dubois, éducatrice CHRAPSAPS, Amina Goualous, coordinatrice CHU La Boussole</li> <li>• Salariés PHC</li> </ul> |

## VIGNETTES « PARCOURS DE SALARIES »

**Gilbert, 63 ans, arrivé sur le dispositif en juin 2021**

Gilbert a été préparateur en pharmacie pendant 30 ans. Après une perte d'emploi il y a 11 ans, il a connu des périodes alternant chômage et chantiers d'insertion. Mais il n'a jamais réussi à trouver un emploi stable. Durant cette période, il a été hébergé dans une pension de famille où travaillait l'éducatrice socio-professionnelle. Jusque mai 2021, il était en sous-location dans une maison partagée mais un soir, le propriétaire a proposé à des amis de venir. « C'était des mauvaises fréquentations, ça ne s'est pas bien passé, ils m'ont séquestré, je suis parti, j'avais rien, je me suis retrouvé à la rue ». Il s'est retrouvé à la rue en mai 2021 et est entré sur PHC en Juin 2021. Gilbert est arrivé dans une halte de nuit d'une structure faisant partie du consortium Convergence avant d'être orienté par une travailleuse sociale sur le chantier premières heures.

### ⇒ Une stabilisation dans le logement grâce à Premières heures en chantier

*« C'est sûr qu'on m'a proposé ça [d'aller dans une pension de famille] parce que je suis sur PHC, je suis entré dans le ... »*

Il a été suivi par une travailleuse sociale d'une structure membre du consortium Convergence qui lui a parlé de PHC. « Je ne savais pas que [cette structure] faisait ça, pour moi, [cette structure] c'était les papiers et le logement, c'est bien ça » Il a rejoint le dispositif en juin 2021. Aujourd'hui, Gilbert est hébergé dans une pension de famille depuis mi-septembre 2021 en périphérie de la métropole où se trouve le chantier.

### ⇒ Une activité adaptée qui le remobilise et l'occupe

Aujourd'hui, Gilbert travaille 15h semaine et cela lui convient très bien. Il a fait une montée en charge progressive jusqu'à atteindre le nombre d'heures qui lui convient. Pour lui, l'augmentation des heures permet de ne pas être à la rue. Lorsqu'il était hébergé en halte de nuit, à son entrée sur le dispositif, travailler était un bon moyen pour s'occuper et ne pas être à la rue toute la journée.

L'activité support qui est majoritairement le tri de vêtements ou d'objets lui convient. Ayant des problèmes de dos, le tri de la laine, l'étiquetage sont aussi des activités qui lui conviennent.

Gilbert ayant déjà été en CDDI par le passé dans une autre structure, il voit le dispositif PHC comme quelque chose de « plus souple et plus cool ».

« L'insertion classique, il y a des heures on n'a pas le temps d'aller fumer une cigarette, là c'est plus simple, ils sont plus compréhensifs avec nous, une fois, je suis allé me coucher à l'heure de partir travailler et j'ai prévenu [l'éducatrice socio-professionnelle] elle a dit OK ». Le fait de ne pas attendre de productivité des salariés est selon lui un vrai plus pour les personnes qui n'ont pas de logement et de conditions adéquates pour venir travailler en contrat CDDI sereinement.

*« Le travail sur PHC ça permet de se sentir utile, de savoir se lever parce qu'une fois qu'on a un logement on peut être tenté de rester au lit. Mais une fois qu'on a un chez soi, c'est beaucoup plus simple de se projeter dans le travail »*

« J'ai déjà été à la rue et en insertion en même temps mais aujourd'hui avec l'âge c'est plus difficile ».

« J'aurai pu partir l'année dernière déjà mais comme j'étais à la rue et tout, je n'ai pas fait les papiers. »

### ⇒ Un parcours dans PHC envisagé comme un sas transitoire pour préparer sa retraite

L'ambiance avec les CDDI est bonne, Gilbert ne se voit pas basculer en CDDI. Même si aujourd'hui Gilbert a un logement, il ne se projette pas sur un CDDI même si on lui a proposé. Gilbert ne souhaite pas monter en charge. Il a 63 ans et a fait une demande de retraite pour juin 2022. On ne lui a pas demandé de travailler sur un projet professionnel lors de son arrivée, il a tout de suite exprimé son souhait de faire les démarches administratives pour sa retraite. « J'ai une bonne perspective de retraite, ce n'est pas comme si j'allais toucher 900€ par mois, j'étais assimilé cadre en fin de carrière »

Gilbert aimerait peut-être être bénévole lorsqu'il sera à la retraite.

### Sofia, entre 50 et 60 ans, arrivée en novembre 2021

Sofia est originaire de Roumanie. Elle est arrivée sur PHC en novembre 2021. Elle était hébergée avant d'arriver sur PHC chez une dame et l'est toujours aujourd'hui. Elle travaille 12h par semaine depuis février 2022.

Sofia a été orientée par son assistante sociale d'un accueil de jour qu'elle fréquente. Sa référente l'aide dans ses démarches juridiques par rapport aux problèmes de santé de sa fille, en France également. Sofia avait déjà travaillé en France il y a quelques années (2-3 ans) en tant qu'agent d'entretien mais suite à une fracture de la jambe mal soignée, elle a dû cesser son activité.

### ⇒ Une distinction nette entre le rôle de l'éducatrice socio-professionnelle et la référente sociale

Sofia est toujours suivie par une assistance sociale pour ses démarches administratives mais également sa demande de logement social qu'elle aimerait pouvoir partager avec sa fille.

« Madame [l'éducatrice du chantier Premières heures] n'est pas là pour nous aider pour les papiers ce n'est pas ses missions, c'est [la référente sociale] qui s'en occupe » (elle semble surprise que l'on pose la question)

### ⇒ Une intégration en demi-teinte sur le chantier

« Ils essaient de venir discuter et me faire rire mais moi je vais pas bien. Et eux, ils courent partout, ils travaillent beaucoup »

Quand on lui demande si l'activité lui permet de penser à autre chose et d'oublier un peu ses soucis elle nous dit que rien ne peut lui faire oublier et que ses problèmes lui restent en tête tout le temps. Lors de notre entretien, Sofia revient systématiquement aux problèmes médicaux de sa fille. « Même si je travaille, grande souffrance... Les médecins se sont des criminels et les avocats les protègent. Le travail ne change rien » Sofia est plutôt discrète, elle n'a pas vraiment de relation avec les autres salariés. Pour le moment, elle réalise beaucoup d'activités individuellement. Avec son problème de jambes, Sofia doit être souvent assistée.

### ⇒ Une sortie en CDDI encore trop prématurée

L'éducatrice socio-professionnelle lui a proposé plusieurs possibilités à sa sortie du dispositif notamment la possibilité d'intégrer un chantier d'insertion spécialisé dans le tri de jouets. Par ailleurs, Sofia ne se sent pas capable de passer de 12h à 26h de travail par semaine. L'autre problème majeur est son incapacité à arriver à l'heure pour le moment. Sofia avait la possibilité de réaliser une PMSMP et de visiter un chantier d'insertion avec l'éducatrice socio-professionnelle mais elle ne s'est pas présentée. Elle réfléchit à faire une PMSMP dans quelques temps.

### **Guillaume, entre 50 et 60 ans, sorti du dispositif PHC, en CDDI dans le chantier porteur du dispositif**

Guillaume a été propriétaire de son salon de coiffure. Il a commencé à travailler à l'âge de quatorze ans et a formé beaucoup d'apprentis. Il avait une situation économique confortable (il indique qu'il partait en vacances dans les Antilles chaque année). Il perd en peu de temps 3 proches et souffre d'une dépression. Il se met à boire et perd son salon de coiffure. Il se retrouve à la rue pendant une semaine avant d'être recueilli en halte de nuit.

### ⇒ La perception du dispositif : une activité qui « redonne un sens à la vie »

Le bénéficiaire partage beaucoup sa gratitude envers le personnel encadrant du chantier porteur en particulier l'éducatrice socio-professionnelle : « Elle m'a sauvé la vie ».

Lors de l'échange, il évoque vite son enthousiasme à travailler pendant son parcours PHC et l'atmosphère positive : « C'était que du bonheur de venir travailler ». Il évoque aussi le fait que les horaires de travail étaient très bas, et qu'il aurait pu effectuer assez vite des volumes horaires plus importants : « Trois heures, on voit absolument rien passer. Si on me demande quarante heures, je fais quarante heures ».

Des problèmes de santé l'empêchent toutefois d'effectuer des tâches de manutention dans l'entrepôt. L'éducatrice socio-professionnelle décide alors de l'affecter au magasin. Il se décrit comme à l'aise avec la clientèle mais aussi comme une personne bavarde et ayant la fibre commerciale, il apprécie beaucoup la place qu'on lui donne dans le chantier, proche de la clientèle.

### ⇒ Une sortie de parcours avec la consolidation d'un projet professionnel

Après PHC, une orientation rapide en CDDI est faite dans le domaine du nettoyage sur un chantier de la même association dans un foyer d'accueil médicalisé. Guillaume a envie de travailler. Il trouve cette expérience très intéressante et stimulante. Il évoque par ailleurs sa satisfaction d'avoir pu former certaines autres personnes. Au bout de quelques semaines, il a été recontacté par les salariés permanents [de la structure porteuse du dispositif] qui lui ont donné l'opportunité de revenir en CDDI en tant qu'employé polyvalent de vente. Il accepte l'offre et quitte son poste. Il y travaille donc depuis quatre mois et se sent très satisfait de l'atmosphère de travail et des missions qui lui sont confiées. Il construit un projet professionnel dans la vente actuellement.

### ⇒ La stabilisation dans le logement grâce à son passage sur le dispositif

Guillaume est désormais logé dans une résidence ADOMA en périphérie de la métropole où se situe la structure porteuse du dispositif. Il vit avec des voisins qui travaillent au même endroit. C'est un logement qui lui a été attribué avec l'aide de l'association qui porte à la fois le chantier et des centres d'hébergement et accueil de jour. Il a bénéficié d'un accompagnement 360 de cette association (prise en charge logement d'urgence, orientation vers un parcours d'insertion professionnelle, stabilisation dans le logement).

### Kévin, 40 ans

Kévin est très discret sur son parcours et sur la manière dont il a été orienté sur le dispositif. Il explique qu'il en a entendu parler par sa référente sociale de l'accueil de jour dans lequel il se rend. Après une visite du chantier, il a manifesté son intérêt pour venir travailler et a commencé 3 jours après. Précédemment, Kévin a travaillé dans les espaces verts.

#### ⇒ Un dispositif qui entraîne remobilise et donne un but au quotidien

Kévin est arrivé sur le dispositif en novembre 2021 (interrogé en décembre 2021). Il a été orienté par l'accueil de jour dans lequel il se rend. Il a commencé par 3 heures par semaine et est passé rapidement à 9h/semaine au bout d'un mois car il se sentait prêt.

Il trouve que le fait de passer par PHC a changé son attitude. Il se dit satisfait de son accompagnement et de son travail.

Une relation de travail mais aussi une personnalité avenante « je peux parler de mes problèmes, je peux parler de mes soucis ».

*« Le fait de travailler pour [l'éducatrice] ça a changé toute ma vie » « ça me rend plus motivé, je travaille pour mes enfants »*

#### ⇒ Sa perception de l'activité et des autres salariés du chantier

Pour le moment, Kévin effectue principalement des activités de tri. Il explique que parfois l'autre encadrant technique le sollicite pour qu'il donne un coup de main. Il le fait volontiers et dit ne pas être fermé aux activités en groupe avec d'autres salariés. Toutefois, Kévin distingue le travail et la vie privée. « Moi je suis venu pour travailler, pas pour me faire des copains »

#### ⇒ Un accompagnement social pour le moment centré sur les démarches administratives

Pour le moment, Kévin est logé dans un foyer de l'armée du salut. Depuis une quinzaine de jours, il est encadré par une référente de ce foyer qui l'aide à faire des démarches administratives, par exemple, pour refaire sa carte d'identité.

Nous n'avons pas abordé la suite de Premières heures en chantier avec ce salarié puisqu'il était au tout début de son accompagnement.

Pierre, +30 ans,

Pierre vient d'une ville située à une centaine de kilomètres de la métropole où est localisé la structure porteuse de Premières heures en chantier. Il a enchaîné les « petits boulots » après avoir arrêté l'école en 4<sup>ème</sup>. « J'étais un peu turbulent... je faisais un peu des conneries, de la délinquance quoi... » Il a fait un séjour en prison. A sa sortie, il est arrivé dans une métropole de l'Ouest de la France pour un nouveau départ. Il est arrivé avant le confinement et est donc resté à la rue pendant plusieurs mois. Il a été orienté sur le dispositif par la référente sociale de son CHRS.

#### ⇒ Des démarches de formation entamées en amont du dispositif mais inabouties

Pierre a été pris en charge par des référents mais il n'est pas en mesure de bien les identifier : « ils ont vraiment été aidants ». Les travailleurs sociaux l'ont aidé dans ses démarches de demandes de logement. Il a pu trouver une place dans un CHRS. Parallèlement, son référent social lui a proposé une formation à l'AFPA sur les espaces verts, en adéquation avec son projet professionnel. Mais très vite, il se rend compte que « c'était trop scolaire, on faisait 35 heures par semaine ». Il dit qu'il a préféré ne pas aller au bout. Il a abandonné. Par la suite, sa référente du CHRS lui a parlé du dispositif PHC. Il dit qu'il est partant pour venir. Il est arrivé sur le dispositif en novembre 2021. On lui a expliqué le fonctionnement du dispositif lors d'une visite du chantier.

*« En fait je ne suis pas scolaire, j'ai vraiment des problèmes pour me concentrer, les trucs scolaires...enfin là... on fait plein de chose, ça me plaît ».*

#### ⇒ Une montée en charge et un accès au logement autonome rapide

*« Premières heures pour Pierre, ça a permis de lui montrer qu'il était capable et de sécuriser le parcours ». (Éducateur socio-professionnel)*

Il monte très vite en charge selon lui. Selon l'éducateur socio-professionnel, cela correspondait à ses besoins et ses envies. Ça fait 4 mois qu'il est sur le dispositif et effectue 20h par semaine. Il a obtenu une place dans un logement en diffus.

#### ⇒ Un projet de contrat d'insertion en adéquation avec son projet professionnel

Il aimerait poursuivre dans les espaces verts. L'éducateur socio-professionnel a trouvé un chantier d'insertion pas très loin spécialisé dans les espaces verts. Il a réalisé un premier stage de deux jours. Ce qui lui a un peu fait peur puisqu'il s'est rendu compte que c'était assez physique. Il se dit rassuré par l'éducateur socio-professionnel pour intégrer ce chantier en contrat d'insertion dès avril 2022. Il dit qu'il a repris confiance en lui.

### Pauline, 24 ans

Pauline a 24 ans. Elle a réalisé une alternance en BAC pro en tant que serveuse. Mais les relations avec son employeur se passaient mal et c'est là qu'elle a tout arrêté. « Moi j'aurai préféré me poser, prendre le temps de digérer les choses et ma mère, elle me saoulait, elle voulait que je retrouve un travail. » Après cette expérience, elle a été déscolarisée et a quitté le domicile familial, il y a 6 ans. Elle est restée à la rue pendant plusieurs années. Elle a été dans plusieurs foyers, au 115, accompagnée par le CAO et ensuite par un réseau de missions locales.

#### ⇒ Un dispositif proposé par son référent social de la mission locale dans le cadre de son accompagnement

Elle a été orientée par un réseau de missions locales. Elle a entendu parler du dispositif PHC par son accompagnateur de la mission locale. « Il connaît tout de moi, et je le connais bien aussi. Ça fait presque 4 ans qu'il me suit, il connaît tous mes problèmes... » Avant PHC, elle avait suivi le dispositif Parcours + proposé par la mission locale mais elle n'a pas du tout aimé. « C'était pas vraiment un accompagnement individuel, c'était du global (je pense qu'elle veut dire collectif), puis c'était trop d'un coup.... On faisait 35h, on apprenait le CV, la lettre de motivation, on envoyait des CV...mais je n'aimais pas, je ne suis pas allée au bout. »

Pauline est sur le dispositif depuis octobre 2021. La semaine dernière (fin février 2022), elle est passée à 20h semaine, mais elle sent que c'est compliqué, elle a de plus en plus de mal à se lever. Elle dit qu'elle a atteint sa limite et que pour le moment, elle ne se voit pas faire plus d'heures.

#### ⇒ Une action qui lui a permis de travailler la confiance en soi et la réduction de problème de santé

Elle dit que PHC a permis de reprendre confiance en elle. Pendant son parcours de rue, Pauline consommait du cannabis, de la kétamine et de la cocaïne, mais depuis elle a arrêté. Depuis qu'elle est sur le dispositif, Pauline est retournée vivre chez sa mère moyennant un loyer de 200 euros.

*« Avant je faisais des crises d'angoisse, j'ai fait un séjour à l'hôpital, j'étais incapable de prendre le bus... depuis PHC je peux reprendre le bus. »*

Elle a aimé le fait que ce soit progressif, pas trop d'un coup.

#### ⇒ Le souhait de poursuivre en milieu protégé à l'issue de PHC

Elle se dit très marquée par un stage réalisé en ébénisterie en 3<sup>ème</sup>. Elle parle d'une entreprise qui a fermé : « on faisait plein de trucs, des meubles de salle de bain, on posait du parquet, on apprenait le bois, les sculptures, ça m'a marqué... j'aimerais faire là-dedans ». Pour le moment, Pauline dit qu'elle vient d'être reconnue RQTH, qu'elle aimerait regagner le milieu ESAT : « je ne me sens pas capable de travailler dans le milieu classique »

### Hassan, + 55 ans

Hassan, tchadien, venu en France dans le cadre de sa maladie (il est en attente d'une greffe de reins). Il a 6 enfants restés au Tchad où il a été longtemps professeur de français. Il est en France depuis 2019 et est arrivé à Rennes en février 2020. Faute de moyens et de relations sur place, il se retrouve à la rue pendant le 1<sup>er</sup> confinement. Il a été hébergé par le 115 dans un hôtel.

#### ⇒ Une entrée sur Premières heures en chantier par le biais de l'accompagnement global de pôle emploi

Sur les conseils de ses amis, Hassan décide de s'inscrire à l'agence de Pôle emploi. Il explique qu'il veut peut-être travailler dans le numérique. « J'aurai aimé travailler dans l'enseignement en France mais ce n'était pas possible. »

Sa conseillère l'envoie au dans un centre de formation pour réaliser une formation de 3 mois « compétences clés des outils numériques ». A l'issue de la formation, sa conseillère accompagnement global chez Pôle Emploi lui propose d'entrer sur le dispositif Premières heures en chantier pour effectuer de la restauration de CD et de DVD. Il y entre en novembre 2021 et y travaille 13h par semaine.

« La formation d'avant m'a permis de comprendre comment fonctionnait un ordi ».

« Je suis très sensible au froid alors l'activité proposée [la restauration de CD et de DVD] par la structure m'a plu. J'aurais tenté si ça avait été espace vert mais ça aurait difficile. »

« J'ai des contacts avec les autres salariés, j'ai aussi des contacts avec les personnes de la reliure. »

*« C'était de gaité de cœur que j'ai accepté, j'étais stressé à l'hôtel. Depuis que j'ai ce boulot je suis réconforté. »*

*J'ai compris que c'était de la réinsertion. Comme ça fait longtemps qu'on n'a pas travaillé, ça permet de s'intégrer. C'est progressif.*

#### ⇒ L'appui de l'éducatrice socio-professionnelle dans les démarches administratives et l'accès au logement

« Je pense que PHC m'a permis d'avoir un logement. Un studio. Je veux de l'argent donc j'aimerais travailler plus.

Avant j'étais tout près, mais avec mon studio, je vais être à l'opposé [dans un autre quartier. Ça se passe bien avec l'éducatrice, elle m'aide beaucoup. J'avais un problème avec la CAF, c'est elle qui m'a débloqué les droits. Elle m'a aidé à débloquer. »

« Mon projet est de faire venir ma famille et chercher à m'intégrer à la société.

Pour le moment, je suis indéterminé sur mon projet mais pas en extérieur, ça c'est sûr. » Hassan aimerait pouvoir intégrer le chantier « Reliure » en CDDI. Pour le moment les immersions sont compliquées faute de place.

Je n'ai pas entamé de démarches pour faire venir ma famille, il faut un emploi, un logement, il y beaucoup de critères. Je suis en progrès je sors de l'hôtel.

Gaël a 39 ans. Il est sur le dispositif depuis octobre 2021. Précédemment, Gaël a enchaîné les petites missions d'intérim dans l'agroalimentaire, en usine, il a été commercial pour Direct Energie. Il a également travaillé dans l'industrie automobile pendant 1 mois en 2017. Par la suite, on lui a détecté une schizophrénie. Il suit un traitement.

#### ⇒ Une immersion progressive dans une des activités support de l'ACI

Il a d'abord passé 4 heures par semaine sur le dispositif à nettoyer les DVD. Lorsqu'il est monté en charge à 8 heures, il a discuté avec l'éducatrice socio-professionnelle pour savoir quelle activité il aimerait tester entre les différentes proposées dans l'ACI à savoir la reliure, la blanchisserie et la restauration... Gaël explique qu'il n'est pas minutieux, il aime être dehors, que ça bouge.

« Si vous voulez, reliure c'est pas fait pour moi, je ne suis pas assez précis, cuisine non et blanchisserie pourquoi pas je me suis dit. J'ai visité les 3 modules et j'ai rencontré [l'encadrante technique sur la blanchisserie] ». Gaël a d'abord été dans la zone de tri avec un autre salarié en CDDI. Depuis mars, il a débuté le tri et la livraison du linge propre chez les clients avec un autre salarié en CDDI. Il se dit plutôt content.

« La montée en charge, ça aide car j'aurais commencé par 8 heures j'aurais été fatigué. »

Il est actuellement à 13h et souhaite avoir plus d'heures à la mi-mars. Son temps se découpe comme suit, le mardi sur la blanchisserie et le jeudi il est sur l'activité sur PHC. « Ça permet de varier un peu la blanchisserie car le nettoyage de DVD c'est soporifique. »

#### ⇒ Une activité qui lui a permis de remettre du rythme

Selon lui, PHC « Ça m'a remis un rythme. J'ai fait une demande de logement. J'ai fait une demande de RCP. (Attestation de Responsabilité civile professionnelle) Le foyer s'en occupe, enfin avec la référente... En principe dans 8 mois j'ai un appartement. [...] »

Il est encadré par l'ET du secteur blanchisserie mais est toujours sous la responsabilité de l'éducatrice socio-professionnelle qui n'est pas avec lui à la blanchisserie. « En bus c'est plus loin, il faut prendre le car, ça prend trois quarts d'heures alors que là depuis le foyer je mets 20/25 min pour venir en bus. »

#### ⇒ Une sortie du dispositif qui prend en compte son projet professionnel et son handicap

Gaël aimerait faire un stage dans les espaces verts. « Dans un ESAT car j'ai des difficultés avec le monde du travail ». Le temps où il fait ses démarches Lorsque ce salarié est en RDV pour chercher un emploi ou un CDDI à l'issue de PHC et ce, sur ses heures où il est censé être sur le chantier, il y a une tolérance. Il n'est pas considéré comme absent et donc, continue de percevoir sa rémunération.

« Je sais que je veux faire de l'espace vert depuis que je suis allée à LADAPT 2019 [centre de formation pour les handicapés]. Si je suis pris dans cet Esat, c'est un projet pour 4 ans pour réintégrer le monde pro normal ».

### Jonathan, 25 ans

Jonathan a suivi un CAP de menuiserie dans un lycée pro en Martinique. Il est arrivé en France d'abord à Créteil, puis dans l'ouest où il a de la famille. Il a travaillé 1 an en intérim dans une grande entreprise industrielle. « Après ça, j'ai longtemps trainé avec des potes dans la rue. » Il explique qu'il recherchait une formation alors qu'il trainait dans la rue. Il avait été orienté vers la mission locale (mais ne sait plus par qui). La ML a parlé de PHC. Au début, le dispositif PHC était en complément d'une Garantie jeunes. Il a très vite arrêté la Garantie jeunes car ça ne lui convenait pas.

### Un retour à l'activité support initial pour stabiliser la montée en charge

Jonathan est arrivé sur le dispositif en octobre 2021. Il s'est d'abord occupé de la restauration des CD et des DVD. Une fois qu'il est monté en charge à 8 heures/semaine, il a eu la possibilité de choisir dans quel secteur il voulait faire une immersion entre la reliure, la restauration et la blanchisserie. Finalement, il choisit la restauration. « Parce que j'ai fait pas mal de cuisine au bled et des formations... la blanchisserie je connais les étapes et la reliure aussi... Ils m'ont appris beaucoup de chose : j'ai appris à faire le pain, à faire de la crème brûlée, plat chaud, les fruits... »

*J'aimerais augmenter mais pour le moment je suis trop absent. Je suis levé à l'heure, le temps de remonter au centre-ville puis je suis en retard.*

Jonathan était monté à 8 heures et avait été positionné sur le restaurant. Depuis cette montée en charge, il a enchaîné les retards. Il a également eu des problèmes avec l'encadrant technique en restauration sur le chantier en étant provoquant à la fois avec les responsables et avec salariés en CDDI en les menaçant de les tuer notamment. Il a consommé du cannabis sur son lieu de travail. Depuis, il a été repassé à 4 heures sur l'activité support de premières heures (restauration des CD et des DVD transmis par les médiathèques de la métropole. Il s'agit de visionner les CD et les DVD et de vérifier qu'il n'y a pas de coupure. Si c'est le cas, le CD doit être restauré par une machine spécifique).

### ⇒ L'enclenchement de la réalisation des démarches administratives mais une complexité à se stabiliser dans le logement

« PHC m'a permis d'avoir un compte en banque, de faire mes démarches et de donner des fiches de paie pour aller en foyer... » Par la suite Jonathan explique qu'il n'est plus dans le foyer car il a été viré pour comportement inapproprié. Pour le moment, il loge chez un ami et a rencontré un médiateur de rue de la Mission locale qui va l'aider pour trouver un autre foyer.

*[L'éducatrice], oui, elle m'aide, par exemple, elle a mes codes (pour la CAF, etc.) car je n'arrêtais pas de les changer et je ne les retrouvais plus.*

## Sullivan, sur le dispositif depuis janvier 2022, 40 ans environ

Sullivan a une formation de peintre en bâtiment depuis 2001 mais n'a pas travaillé jusqu'en 2011. Il enchaîne les missions d'intérim. Lorsqu'il commence son accompagnement au CCAS, Sullivan est en foyer d'hébergement d'urgence. Il a été suivi par le CCAS, après ne plus être revenu pendant plusieurs mois, il reprend son accompagnement à la fin de l'année 2021. Il est suivi depuis 3 mois quand son référent social lui parle de premières heures en chantier.

### ⇒ Un dispositif qui permet de prendre conscience de ses capacités de travail

Il explique qu'il était intéressé mais qu'il cherchait un travail avec plus d'heures. « Au début, je me suis dit, ce n'est pas suffisant, il me faut plus d'heures ». Sullivan m'explique que, depuis quelques temps, il cherchait un travail, il avait envoyé des CV à des entreprises pour faire de l'intérim en 3x8. Il était souvent rappelé mais faute d'être véhiculé la candidature n'allait pas plus loin. Il avait fait comprendre à son référent qu'il voulait travailler. Il est suivi depuis 3 mois quand son référent social lui parle de premières heures en chantier. C'était la première fois que le CCAS proposait un dispositif pour travailler. Il rencontre l'éducateur socio-professionnel lors de la visite du chantier. Il réalise qu'il n'est plus forcément capable de tenir un rythme de 35h.

*« On m'a dit : tu vas commencer par 4 h par semaine et je n'étais pas trop chaud, je voulais un bon taf, je voulais bosser. Le fait de ne pas avoir directement 35h, même moi qui suis motivé et qui ai envie de bosser, je me suis rendu compte que c'était compliqué... »*

### ⇒ Un gain en autonomie progressif grâce au système de montée en charge.

Il aime l'activité de Premières heures en chantier, c'est très varié, on fait plein de choses. Il a commencé par le tri des habits, et le tri des métaux. Il explique qu'il s'y connaît un peu, parce qu'il possède un détecteur de métaux.

Au début, l'éducateur socio-professionnel travaillait toujours avec moi. Maintenant je suis à 12h. on range les livres, hier on a monté les racks, ce n'est pas trop dur. »

*Il y a une bonne ambiance. Ce que j'aime c'est que tout le monde est content d'être là, tout le monde a envie de venir, tout le monde est motivé.*

Sullivan explique que le principe de montée en charge lui a été très bien expliqué dès ses débuts sur premières heures. L'éducateur socio-professionnel a expliqué qu'une montée en charge de 4h tous les mois était indiqué dans le contrat de travail. En revanche, il est possible de l'adapter en fonction de son comportement et de sa capacité à assumer une charge de travail plus importante. Sullivan explique qu'il n'y a pas de discussion systématique avec l'éducateur socio-professionnel pour monter en charge. En revanche, s'il est absent à plusieurs reprises, il sait

que la montée en charge peut être remise en question.

Il explique qu'il n'a pas d'autres relations avec les CDDI mais ils se disent bonjour.

### ⇒ L'obtention d'une place en CHRS

Depuis son intégration sur le chantier Premières heures en chantier, la situation de Sullivan a évolué. Il est en CHRS en colocation. Le trajet lui prend 20 minutes à vélo. Il va poursuivre son accompagnement avec le référent social du CHRS dès vendredi. Il pense qu'il y aura un transfert de son dossier.

⇒ **L'émergence de projets professionnel et personnels**

Sullivan explique qu'il a fait de la peinture et de la menuiserie au collège. Il aimerait bien refaire de la menuiserie à terme en restant sur le chantier. « J'aimerais bien passer le CACES et passer le permis voiture, je suis en train de voir au Pôle emploi depuis que je suis inscrit ».

**Roger, 52 ans,**

Roger a très longtemps vécu en caravane, avec son chien et un ami. Un jour, il a été obligé de partir de cet endroit et s'est retrouvé à la rue juste avant le premier confinement. Il se rendait dans une association qui a un accueil de jour [un des orienteurs] pour récupérer ses repas. Il était sans solution d'hébergement malgré plusieurs sollicitations auprès du 115. C'est l'une des travailleuses sociales de l'accueil de jour qui lui parle du dispositif. « Elle m'a demandé ce que je faisais et elle m'a parlé [d'une solution d'hébergement adaptée à sa situation, en l'occurrence, la mise à disposition d'une caravane sur un terrain prêté par la ville. J'ai dit oui. Franchement c'est vraiment super ce que la ville a fait pour les gens comme moi qui ont des chiens.

⇒ **Une entrée sur Premières heures par le bouche à oreilles**

Roger a une formation de cariste. Il a fait 16 ans de prison. En prison il a été cariste et a également travaillé dans les cuisines. Lorsqu'il est sorti, il a été obligé de trouver du travail. « Je suis sorti en conditionnel, j'étais obligé de bosser, j'ai trouvé [un emploi dans une entreprise d'insertion]. Je balayais les rues et je m'occupais un peu des espaces verts mais j'ai eu une bagarre avec une autre personne et donc j'ai été viré... J'ai fait des missions d'intérim. »

Roger est suivi par un référent de l'accueil de jour. Ce dernier ne lui a pas proposé le dispositif dès son arrivée pendant le premier confinement. « On ne m'a pas proposé le dispositif tout de suite, j'avais pas envie. Quand j'ai eu 50 ans, je ne voulais plus rien faire, je voulais juste être à la retraite. »

*« Ce qui me motive sur premières heures en chantier c'est le fric, forcément et puis, je suis mieux dans la tête, j'ai des projets, je commence à revoir mes enfants, ma fille a été embauchée en CDI, vous vous rendez compte. Je suis vraiment fier. Et puis j'ai pu aller voir mon fils qui a eu un enfant »*

Finalement, il entend parler du dispositif par le bouche à oreille. Les gens de là-bas [le lieu où il vit], certains travaillaient à Premières heures.

Roger est arrivé il y a un mois et vient de monter en charge. Il est actuellement à 8h par semaine. Quand il a commencé sur Premières heures en chantier, il s'occupait de trier les tableaux. Il a pu participer à l'estimation des prix dans l'espace de vente.

Le rythme me convient bien. Je peux faire tout doucement, je réfléchis à mes projets. Roger explique qu'il s'entend bien avec les salariés qui sont sur PHC. Il s'entend également bien avec les autres salariés.

### ⇒ Une réflexion en cours sur l'après-PHC

Roger fait actuellement des démarches avec sa référente sociale pour trouver un logement. Ils ont déjà fait une demande au SIAO mais ça n'a pas trop marché. « Le SIAO, je ne sais même pas ce que c'est ».

Pour le moment, c'est trop tôt pour lui de se projeter après PHC. Il reste sur l'idée de prendre sa retraite.

*Je suis cariste mais les CACES ne sont plus valables depuis novembre. Ils veulent me payer les permis pour m'en servir ici c'est depuis 1988 que je fais ça...*

### Clément, entre 40 et 50 ans, depuis 8 mois sur le dispositif

Clément vient du Sud de la France. Initialement, il a un CAP maçonnerie. Il est arrivé dans la région de Strasbourg pour travailler la brique en particulier. Il n'a pas forcément trouvé de contrats et a longtemps travaillé à l'usine, notamment dans une entreprise qui fabrique des ampoules.

### ⇒ Un long parcours de rue

A partir de 2009, il se retrouve à la rue. Il a été dans différents endroits de la métropole. Il est longtemps resté sur un terrain vague en périphérie d'une métropole. Il a également été en squat. Il explique que suite à un coup de couteau assez grave, il ne peut plus squatter : « quand on est en squat, il faut pouvoir courir vite, sauter des murs et avec ma blessure, je ne pouvais plus ». J'ai trouvé une place dans une des caravanes mises à disposition par la mairie. « En avril 2020, on a eu ça, à cause du Covid ». « Mon référent social a vu que je me faisais chier et du coup, il m'a parlé du dispositif ». Au début, je voulais faire de la rénovation mais il n'y avait plus de place.

### ⇒ Une rupture de parcours Premières heures en chantier conséquente

Clément a intégré le dispositif en octobre 2021. Il était monté en charge à 16h par semaine. Clément a fait des livraisons pour un chantier d'insertion. Après l'enchaînement de nombreux problèmes personnels, Clément n'est plus venu pendant 2 mois sur le chantier. L'éducateur socio-professionnel a malgré tout essayé de maintenir un lien. Durant son absence de PHC, Clément était retourné à la rue. Il a même failli perdre sa place en caravane [mise à disposition sur un terrain prêté par la ville]. C'est l'éducateur socio-professionnel qui a négocié avec le responsable de l'espace pour garder sa caravane 2 semaines avant de la donner définitivement à une autre personne.

L'éducateur socio-professionnel a fini par lui proposer de prolonger son contrat et lui a proposé de revenir d'abord quand il le souhaitait dans un premier temps. L'objectif était de lui faire prendre conscience qu'il lui restait peu de temps sur le dispositif pour monter en charge et réussir à s'insérer professionnellement dans un chantier. Clément a décidé de revenir depuis la semaine de notre venue (24 mars)

*« Je n'arrivais pas à revenir, à me relever, je n'avais pas envie de m'emboucaner avec les gens, j'avais de la colère en moi. »*

Pour la suite, Clément aimerait continuer dans la même structure. Mais pour le moment, l'éducateur socio-professionnel estime que son parcours est trop fragile pour évoquer une suite de parcours.

Jérémy\*, a 38 ans et est actuellement dans PHC depuis mai 2021. Jérémy a été rencontré à deux reprises, en novembre 2021 et en mars 2022.

Avant d'entrer dans PHC, Jérémy a connu une très longue période d'errance. Il a passé 20 longues années à la rue vadrouillant dans toute la France après avoir coupé les ponts avec sa famille. Il possède une formation dans les espaces verts mais n'a pas travaillé depuis des années. Il explique avoir occupé un poste pendant 7 ans dans une mairie. Au moment de son entrée dans le dispositif, Jérémy est hébergé depuis quelques mois dans un « logement alternatif » dédié aux personnes ayant eu des parcours de vie difficile. Il souffre d'une addiction à l'alcool.

### PHC pour franchir la marche nécessaire avant l'entrée en ACI

Alors qu'il est hébergé depuis près de 2 ans dans un habitat alternatif cofinancé par la ville et accompagné par une association d'insertion sociale, Jérémy entrevoit enfin la stabilité dans sa situation et envisage de trouver un travail. Il intègre alors une ACI de la région mais la marche était trop haute et ses problèmes de consommation d'alcool ont pour conséquence la rupture de son contrat. Il vit alors cette situation comme un cuisant échec et subit une profonde remise en question. Son référent social lui parle alors de PHC, mais Jérémy n'est pas pleinement convaincu du dispositif. Pourtant, le porteur du dispositif, connu pour la prise en charge de l'addictologie, est vu par son référent social comme une solution idéale pour franchir les étapes nécessaires avant son entrée en emploi.

« J'étais pas hyper enthousiaste, moi je voulais un vrai travail »

Après une rencontre avec l'éducatrice de PHC, son encadrant de l'ACI et son référent social, il accepte alors de rejoindre le dispositif ne souhaitant pas revenir en arrière dans ses projets.

### Un dispositif sur un temps long afin d'entrevoir la sortie des problèmes d'addiction

« On fait plein de choses ici. Là on a fait un fauteuil, là on fabrique une scène en palette. Après on va vendre ce qu'on a fait, ça montre que c'est du vrai travail et du ... »

Jeremy est dans le dispositif quasiment depuis sa création. Son objectif initial était de préparer une entrée en ACI. Il apprécie les horaires de travail (4h tous les matins) même si il reconnaît qu'au début c'était fatiguant et que les réveils étaient compliqués. En discutant avec lui, on comprend aussi qu'il est reconnaissant de la tolérance de l'éducatrice vis-à-vis de ses problèmes d'addiction. Les rares fois où il lui arrive de n'être pas sobre, il est renvoyé chez lui, mais il sait qu'il pourra revenir le lendemain, contrairement à son expérience avortée en ACI.

Il est fier de présenter toutes ses productions issues de l'atelier bois. Même s'il ne l'exprime pas directement, cette activité semble avoir du sens pour lui. Il apprécie l'ambiance de travail au sein de PHC, se considérant comme le « rigolo » de l'équipe. Il apprécie également les deux jours par semaine passés au potager, « en plein air ». Il aime échanger et « blaguer » avec les autres salariés et les encadrants. Il apprécie aussi la présence de plusieurs chiens : « Tous les jeudis, le chien m'attend avec son bâton, c'est notre rituel ».

Durant son parcours, il a effectué un stage de 15 jours dans l'ACI partenaire du chantier servant d'activité support 2 jours par semaine. A l'époque, les encadrants avaient mis un frein à son enthousiasme de rejoindre prochainement le chantier en raison de la persistance de ses problèmes d'alcool.

Après ce stage, l'éducatrice de PHC, l'ACI et l'orienteur se sont réunis en présence de Jérémy pour faire le point et mettre en place des actions dont la relance d'un accompagnement auprès d'une addictologue, préalable absolu à son entrée à l'ACI, qui est son projet à moyen terme.

### Grâce au dispositif, la certitude qu'il ne retournera plus à la rue

Aujourd'hui, Jérémy sait qu'il ne retournera plus à la rue. Il sait qu'il pourra rester dans son logement actuel, en colocation, aussi longtemps que nécessaire. PHC lui a permis d'avoir des perspectives et de comprendre que ses problèmes d'alcool était le dernier frein à lever avant de travailler.

A PHC, il aimerait faire davantage d'heures, il est d'ailleurs mécontent lorsqu'il y a des congés, mais reste conscient du travail à mener et reconnaît continuer à boire tous les matins.

Il trouve le dispositif bien organisé car il lui « laisse le temps » de se prendre en main. Il ne sait pas encore à quelle échéance il quittera le dispositif.

*« Je sais que mon seul problème aujourd'hui, c'est l'alcool. Si je bois pas mes deux canettes le matin, je peux pas tenir la perceuse »*

Matthieu\*, a 22 ans et est sorti du dispositif PHC. L'entretien s'est déroulé en mars 2021 alors qu'il est en CDDI dans un chantier d'insertion porté par une structure partenaire du porteur de projet PHC.

Avant d'entrer dans PHC, Vincent était à la rue depuis ses 16 ans après avoir été mis à la porte par sa famille. Il explique avoir un diplôme non reconnu dans le commerce. Après avoir erré entre plusieurs villes, entre rue et foyers, il est depuis quelques mois hébergé dans un foyer au moment de son entrée dans le dispositif.

### Un dispositif qui lui est proposé au moment où il souhaite se remobiliser vers le travail

Hébergé dans un foyer depuis quelques mois, il a le sentiment de ne pas être accompagné en réponse à ses besoins et s'enferme dans un « cercle vicieux ». Au moins de mai 2021, l'éducatrice socio-professionnelle de PHC vient faire une présentation au sein de sa structure d'hébergement. Il est immédiatement séduit par le dispositif et le discours de l'éducatrice.

*« Quand t'es à la rue ou en foyer, tu prends des mauvaises habitudes, je me réveillais la nuit, il faut surveiller ses affaires. C'est un cercle vicieux ».*

### Une activité support comme un prétexte pour retrouver confiance

*« Déjà ça m'a redonné un rythme de vie et le sens du travail mais j'y allais avant tout pour la confiance en moi »*

Il est resté 6 mois dans le dispositif, dès la création de PHC. Il a été satisfait des activités support. « Tous les matins on travaillait le bois, on plantait des clous ». Plus que le travail en lui-même, il était aussi attiré par les 30 euros quotidiens que lui apportaient le dispositif même s'il reconnaît que c'est « un peu léger ».

Sa plus grande surprise, positive, est l'apport de l'éducatrice socio-professionnelle tout au long de son parcours « Elle a été géniale, adorable. Elle m'a soutenu moralement, elle a écouté mes projets et ne m'a pas pris pour un débile comme les éducateurs précédents. Avant, je m'étais jamais senti aidé, on ne m'expliquait pas les choses, je me sentais déshumanisé ».

### Des résultats directs sur la situation du bénéficiaire

Grâce à PHC, Matthieu a pu ouvrir ses droits à la CMU. En moins de trois mois, il a pu trouver un logement où il vit seul pour un an.

Il dit également avoir retrouvé « goût » au travail et a rapidement souhaité aller vers un « vrai » travail, au sein l'ACI partenaire de PHC où il avait pu réaliser un stage de 15 jours au préalable. Il a désormais un contrat d'« environ 35h » durant lequel il fait « tout ce qu'il y a à faire aux jardins ».

Aujourd'hui, avec l'aide des CIP de l'ACI qu'il voit tous les mardis et jeudis après-midi, Il aimerait devenir développeur web, un projet qu'il construit depuis plusieurs mois dans l'espoir de trouver une formation.

Son encadrant explique qu'il pourrait également accepter prochainement un CDI dans une boulangerie, une opportunité qu'il a déniché grâce à sa compagne.

Il a le sentiment d'être venu à bout de l'ensemble de ses difficultés, même s'il reconnaît ne pas être autonome sur tout ce qui est administratif et avoir encore besoin de l'aide des CIP pour ses démarches.

*« J'ai été étonné que tout aille aussi vite ici et qu'on m'explique la manière de m'y prendre. On m'a parlé de la garantie visale, je ne savais même pas que ça existait »*

*« J'ai retrouvé le plaisir de travailler, je suis autonome, j'ai un salaire. Je suis heureux d'être ici ».*

Christine\*, 54 ans, vit en milieu rural avec ses deux enfants adolescents. En 2015, à la suite d'un accident, elle subit le décès de son conjoint. Cet épisode « traumatisant » l'entraîne dans une forme de dépression sévère. Elle effectue plusieurs séjours à l'hôpital. Alors qu'elle travaillait depuis 30 ans en boulangerie industrielle, elle ne peut plus continuer du fait de ses nombreux allers-retours à l'hôpital. Trois années après avoir quitté son emploi, alors qu'elle est dans une très grande situation d'isolement, son assistante sociale lui parle du chantier d'insertion. Elle y entre rapidement et exprime qu'elle aurait souhaité trouver ce type de structure depuis des années. Elle s'y plaît et estime avoir repris confiance en elle.

### Un parcours de vie et professionnel marqué par la dépression

Christine a perdu son conjoint en 2015, à la suite d'un accident. Fortement troublée par « la nuit traumatisante » passée à son chevet, elle tombe dans une forme sévère de dépression. Ses deux enfants les plus jeunes (8 et 10 ans) sont aussi impactés lourdement par le décès de leur père. Elle travaillait à l'usine à ce moment-là « en pointillé » et « ne pouvai[t] pas rester plus longtemps », du fait de plusieurs séjours en hôpital. Aujourd'hui, elle se sent encore fragile du fait d'une absence de sommeil.

*« Je suis sous cachets mais ça impacte mes journées, je devrais même pas conduire. Mon docteur m'a donné quelque chose mais c'est trop fort. il faut le chanaer. »*

### L'entrée dans PHC : une orientation bienvenue par son assistante sociale

*« Je suis venue voir le site avec mon assistante sociale. Dès que j'ai vu (le site), j'ai bien aimé le contact avec la nature, ça fait des années que j'aurais aimé faire ça. Je n'ai pas la main verte par contre »*

Après plusieurs années d'allers-retours en hôpital psychiatrique et d'isolement très important, Christine entend parler par son assistante sociale du chantier d'insertion. Ayant son permis et pouvant se déplacer facilement, elle découvre que le chantier est beaucoup plus près de chez elle que son précédent emploi où elle devait effectuer 130 km par jour. Désormais, elle est à 20 minutes en voiture de chez elle, ce qui lui convient bien. Elle découvre également l'activité du chantier et particulièrement la possibilité de travailler avec les plantes en extérieur. Christine n'a jamais travaillé dans ce milieu mais souhaite découvrir.

### La perception de l'activité : une activité qui permet de se changer les idées et rencontrer d'autres personnes

Christine arrive fin octobre 2021 dans le chantier et ressent un réel soulagement à pouvoir travailler, ce qui lui change les idées et lui fait rencontrer du monde. Pour autant, elle trouve que le début est « dur », parce qu'elle ne sait pas « par où commencer ». Elle dit appréhender les premières journées mais l'accompagnement qu'elle reçoit des encadrants et des autres salariés la rassure. Elle trouve que « le maraichage est reposant », notamment le fait de travailler les plantes, ce qui demande de la concentration et lui permet de « ne pas cogiter ».

## Un accompagnement de l'éducateur socio-professionnel qu'elle apprécie, notamment pour l'aspect administratif

L'éducateur socio-professionnel l'accompagne sur toutes les démarches administratives, et son assistante sociale l'accompagne sur « les problèmes personnels. Cet accompagnement lui convient très bien, elle n'a jamais eu à se plaindre. Régulièrement, il prend de ses nouvelles pour savoir comment se passe le travail.

*« Si j'ai des problèmes niveau papier, je m'en occupe pas. Il s'occupe de tout pour moi ».*

## Une faible projection pour la suite mais un sentiment d'avoir gagné en autonomie, en confiance en soi et une meilleure mémoire

*« Ici c'est très bien. Quand on n'a pas travaillé pendant longtemps, ça permet de redémarrer. Je ne rate aucune journée de travail, et quand je sais que je pourrai pas venir, je fais plus d'heures pour anticiper. Ça va, ici ils sont souples sur les*

Christine n'arrive pas à se projeter après la fin de son contrat, en avril. Elle ne sait pas si elle continuera après, elle n'en a pas échangé avec l'éducateur : « Je ne pense pas à si loin, je préfère pas, j'ai tellement fait de projets qui ne se sont pas réalisés ». Elle aimerait bien continuer, mais si elle est renouvelée, il ne faudrait pas qu'elle dépasse un certain nombre d'heures au risque de perdre sa pension.

Avec le travail sur le chantier, Christine se sent « moins stressée », elle dit avoir retrouvé une meilleure mémoire (elle arrive à faire ses courses toute seule). Elle apprécie être avec d'autres personnes, il y a une « bonne ambiance » et elle n'a jamais été en conflit avec quelqu'un. Dans ce chantier, il n'y a pas de distinction entre les salariés PHC et Convergence, « on est tous ensemble ». Au quotidien, elle apprécie participer aux tâches ménagères, qui ne sont pas compliquées (laver le vestiaire, rentrer la table). Elle trouve que le dispositif est « très bien ».

Christine est également bénévole dans une épicerie sociale de la Croix Rouge une fois par semaine, les vendredis. Elle y voit du monde et apprécie se rendre utile.

## Un poste de travail qui reste physiquement difficile et pourrait être amélioré

Pour Christine, la seule chose à améliorer serait les postes de travail, car les tables ne sont pas en hauteur. Elle sait que l'encadrante technique et l'éducateur sont attentifs à la santé mais elle constate que « son dos en prend un coup », notamment lorsqu'il faut repiquer les plantes, un travail fastidieux.

Magali\*, 41 ans, a eu un parcours de vie composé d'épreuves et de difficultés personnelles et familiales. Elle a sombré dans la drogue et a été pendant plusieurs années sans logement. En 2017, elle tente une nouvelle fois de sortir de cette situation et se défait de ses addictions, non sans difficultés. En 2020, alors qu'elle est sans activité, au RSA, elle prend contact avec une psychologue car elle ressent le besoin de s'occuper, de s'aérer la tête. Son assistante sociale lui propose alors d'intégrer le chantier d'insertion. Tout de suite, Magali voit les bons côtés et se rend d'elle-même au chantier pour le visiter et signer un contrat. Elle commence rapidement, avec une montée en charge de ses heures très rapides. Très volontaire, elle accepte de travailler 3 jours par semaine, ce qui est difficile, sa santé étant fragile. Toutefois, elle apprécie le chantier, la « bonne ambiance » et le fait d'être dans une activité qui l'occupe. Toutefois, elle ne se projette pas dans un chantier plus classique du fait ses soucis de santé.

### Avant d'entrer au chantier, un parcours fortement impacté par les addictions, la dépression et les difficultés familiales

Depuis son adolescence, Magali a connu la dépression. Après plusieurs tentatives pour commencer une formation dans la coiffure et plusieurs refus pour une alternance, elle n'a « plus rien fait » après le collège. Vers ses 18 ans, elle passe par une « instance sociale » et multiplie les stages en crèche, en coiffure, dans une école mais n'est prise nulle part.

A l'âge de 19 ans, Magali accouche de son fils et décide de ne pas travailler tant qu'il n'est pas à l'école. En 2001, à ses 20 ans, elle « tombe dans la drogue ». Par la suite, son parcours est fortement marqué par des difficultés familiales qu'elle ne peut régler.

*« En 2001, je tombe dans la drogue, avec héroïne, cocaïne. Le père de mon fils en prenait et c'est comme ça que je suis tombée dedans, c'était une vraie connerie de jeunesse ».*

*« En 2017, j'en ai ras-le-bol. Là j'ai appelé mon assistante sociale qui m'a beaucoup aidée, elle m'a faite avancer. Avant ça j'aurais jamais voulu me faire aider, mais là j'avais dépassé la limite du truc, j'en avais ras-le-bol il fallait que ça s'arrête. Si je me suis pas foutue en l'air, c'est grâce à mon chien ».*

En 2017, elle connaît un « ras-le-bol » de l'emprise de la drogue et fait le choix d'intégrer l'hôpital psychiatrique pour la 3<sup>ème</sup> fois. Elle appelle alors son assistante sociale qui l'aide dans ces démarches et sur ses problèmes. Elle raconte que ces années à lutter contre la drogue l'ont conduite à changer de nombreuses fois d'appartements : « entre hébergements, squats, ronds-points... j'ai tout fait ». Magali témoigne également de l'importance d'avoir son chien avec elle dans tout ce parcours.

En 2018, Magali vit une année « très lourde » au niveau familial (maladie, relations conflictuelles).

Une orientation vers le chantier ardemment souhaitée et répondant à un besoin urgent de « s'aérer la tête ».

Magali a également une santé physique très fragile. Elle ne travaillait donc pas avant d'intégrer le chantier. En 2020, c'est elle qui demande à voir une psychologue du CMP, car elle réalise qu'elle a besoin d'être occupée rapidement. Devant l'ensemble de ses difficultés personnelles et familiales, elle souhaite vivement « faire quelque chose ». La psychologue prend contact avec son assistante sociale qui lui parle alors du chantier. Magali se dit que ça lui ferait du bien, que ça lui aérerait la tête. Elle sait qu'elle ne pourrait pas tenir le rythme d'un travail classique mais elle pense pouvoir tenir le rythme du chantier. Elle demande alors comment s'y rendre et ce qu'il faut faire pour y travailler. Très rapidement, elle va sur le site du chantier, seule. Elle visite le site avec l'éducateur et revient le lendemain pour signer le contrat de travail.

*« En 2020, j'ai demandé à voir une psy de la CMP, moi j'allais disjoncter à nouveau, il fallait que je sois occupée ».*

### Une montée en charge du nombre d'heures très rapide, rendant les débuts difficiles pour l'adaptation

*« C'était un peu beaucoup, mais je l'ai fait quand même, on m'a demandé et j'ai accepté. Si mon corps peut tenir, alors il tient. ».*

Magali a d'abord travaillé 3 heures, puis une journée. Ensuite, elle est passée à trois jours. C'était beaucoup pour elle, qui pensait travailler 2 jours uniquement sur les deux premières semaines, sans passer à 3 jours directement. Elle affirme qu'elle a accepté cette proposition, mais que c'était difficile physiquement, son corps étant très fragilisé. Pour elle, sa santé, « c'est ce qui bloque ». Le médecin du travail lui a dit d'être à moitié du temps assise, l'autre debout. Ce n'est pas toujours possible.

### L'importance du chantier pour se sociabiliser, supporter les difficultés du quotidien et être accompagnée dans ses démarches

Ce que Magali préfère dans le chantier, c'est de « voir des gens ». De plus, elle trouve que l'ambiance est « bien », même si ce n'est pas toujours facile avec tout le monde. Avec ce travail, elle dit supporter plus facilement le quotidien. L'éducateur du chantier l'aide avec ses papiers de Pôle Emploi. Il l'accompagne très bien, même si elle n'est plus en contact avec son assistante sociale. Aujourd'hui, elle attend après les impôts pour faire sa demande HLM mais n'a plus de contact avec l'assistante sociale. Magali estime que « de toute façon, elle (l'AS) ne pourrait pas faire grand-chose, il faut les feuilles d'impôts ».

### Une projection dans le chantier Convergence difficile, du fait de ses problématiques de santé

Magali va être renouvelée pour 6 mois dans PHC. Elle ne sait pas si elle pourra ensuite travailler sur le chantier (Convergence) car elle ne sait pas si son corps suivra. Dans ses démarches, elle a déjà fait un dossier AAH, et a été reconnue à 30%. Elle souhaiterait percevoir l'AAH, pas uniquement pour l'aspect financier mais elle souhaiterait que sa dépression qui a toujours été là soit reconnue.

*« Je ne réfléchis pas à un poste futur, je n'ai pas d'idée pour le futur. Le corps suit pas comme j'aurais pensé... ».*

### Une reprise de confiance en soi et une endurance dans les épreuves de la vie, utile sur le chantier

Le travail dans le chantier d'insertion aide Magali à reprendre confiance en elle, en ses capacités. Les difficultés de la vie l'ont rendue « endurante », comme elle l'exprime elle-même. C'est pourquoi elle est prête à faire des activités « difficiles » physiquement sur le chantier, s'il le faut.

Un entretien a été réalisé avec Jacques\*, 50 ans environ, en octobre 2021 alors qu'il s'apprête à sortir de PHC

Avant que ça vie ne bascule, Jacques a été peintre en bâtiment pendant 7 ans. Cela fait 20 ans qu'il est dans la rue.

Jacques souligne l'opportunité que représente DPH pour lui : il a l'espoir de retrouver sa vie d'avant. Il attend une solution de logement pour être embauché en CDDI.

On remarque que l'estime de soi reste encore à reconstruire : Jacques s'exprime rarement en disant « je ».

### L'arrivée dans PHC : une véritable opportunité

Jacques est entré dans le dispositif Premières Heures en août 2021. Il a d'abord travaillé 1 jour par semaine pendant un mois puis 3 jours par semaine.

C'est un éducateur d'une maraude parisienne qui lui a proposé de travailler au DPH

Pour Jacques, l'accès à DPH est conditionné par deux choses : la motivation et l'opportunité.

*« Je n'ai pas envie de finir à la rue. [...] j'ai profité de l'opportunité ».*

### La perception de l'activité : une activité qui donne un but au quotidien et remet dans une dynamique

*« Ça a travail la vie. Avant, je n'avais pas grand-chose à faire la journée. C'est un cercle vicieux ».*

*« Je me sens bien de travailler. C'est bien de savoir pourquoi on se lève le matin. J'ai passé ma vie à s'êtouffer des*

Jacques réalise des activités de manutention. Il souligne que « c'est assez physique » mais aujourd'hui, il se sent mieux physiquement. Il apprécie également les tournées de collecte de vêtements ou autres dons.

Il côtoie d'autres salariés intégrés dans le dispositif DPH (ils peuvent être 3 ou 4 sur le site).

Jacques semble satisfait de la montée en charge qui lui a été proposée : quand il s'est senti prêt, il a demandé à travailler deux jours par semaine et cela s'est fait sans difficulté.

Les jours où il ne travaille pas, Jacques réalise des démarches administratives, qu'il trouve compliquées. Il remarque par exemple qu'il a « plein d'argent mais ne peut pas le toucher » parce qu'il doit se rendre dans une agence postale à Saint-Ouen pour avoir sa fiche de paie. De même, il n'a plus accès à son dossier de la CAF. Il doit donc se rendre à l'agence.

Des rôles bien identifiés entre l'éducateur socio-professionnel et l'orienteur

Jacques identifie bien les différents rôles de l'éducateur socio-professionnel, qu'il désigne comme le « chef » de l'activité de production et l'orienteur, qui est son référent social.

#### L'affirmation d'un mieux-être physique et psychologique

Jacques devrait sortir du dispositif Premières Heures mais il n'a pas encore de solution de logement ou d'hébergement et ne peut donc pas être embauché en CDDI.

Jacques souligne surtout les apports de PHC sur son état physique et émotionnel : il se sent mieux physiquement mais aussi psychologiquement : il a retrouvé un sens à sa vie et une activité qui le stimule.

*« Je veux revenir à avant : avoir un appart, un travail, ... ».*

*« C'est bien mieux qu'avant. J'ai retrouvé un équilibre psychologique. Ça peut sortir du cercle vicieux »*

*« C'est bon pour pouvoir repartir de l'avant ».*

#### SYNTHESE DE L'ATELIER DU 28/04 (DOCUMENT A PART)