

AOUT 2022

Évaluation du dispositif Convergence

Rapport final d'évaluation



Rédacteur	Pluricité / Vizget
Date version	03/08/2022
Statut	Version finale (V2)



TABLE DES MATIERES

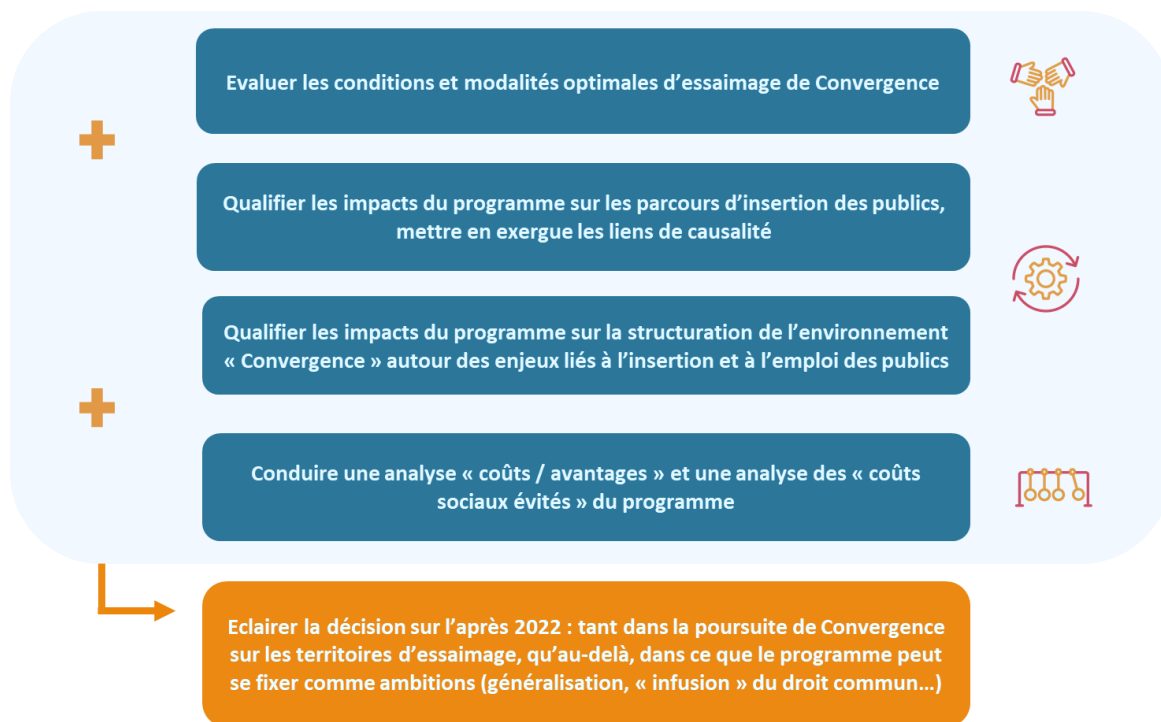
1. PERIMETRE ET DEPLOIEMENT DE L’EVALUATION	3
1.1. Le périmètre de l’évaluation du programme Convergence.....	3
1.2. La méthodologie mobilisée.....	5
1.3. Détail des investigations au titre de l’évaluation (volet 1)	6
1.4. Détail des investigations au titre de l’approche « coûts-bénéfices »	8
2. REPERES : BILAN DE L’ESSAIMAGE DU PROGRAMME CONVERGENCE	9
2.1. Photographie du déploiement au 30 avril 2022	9
3. ANALYSE EVALUATIVE : LE CHANGEMENT D’ECHELLE DE CONVERGENCE (ESSAIMAGE) ET L’EVOLUTION DES POLITIQUES PUBLIQUES D’INSERTION DES GRANDS EXCLUS.....	13
3.1. Repères	13
3.2. Les enseignements portant sur le changement d’échelle et la contribution de Convergence aux politiques publiques d’insertion	15
3.3. En conclusion, ce que l’on retient.....	32
4. ANALYSE EVALUATIVE : LE RECRUTEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE GRANDE EXCLUSION	34
4.1. Repères	34
4.2. Les principaux enseignements.....	36
4.3. En conclusion, ce que l’on retient.....	52
5. ANALYSE EVALUATIVE : L’EVOLUTION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES	54
5.1. Les principaux enseignements.....	55
5.2. En conclusion, ce que l’on retient.....	66
6. L’AMELIORATION DE LA SITUATION SOCIALE ET DU BIEN-ETRE DES SALARIES DES CHANTIERS CONVERGENCE	70
6.1. Repères	70
6.2. Les principaux enseignements.....	72
6.3. En conclusion, ce que l’on retient.....	93
7. L’INSERTION PROFESSIONNELLE DES SALARIES.....	97
7.1. Repères	97
7.2. Les principaux enseignements.....	98
7.3. En conclusion, ce que l’on retient.....	110



1. Périmètre et déploiement de l'évaluation

1.1. Le périmètre de l'évaluation du programme Convergence

1.1.1. 4 principaux objectifs formulés, devant guider la double démarche vers un enjeu partagé



1.1.2. Le questionnement évaluatif

En miroir de ces objectifs, l'évaluation vient répondre à 5 questions évaluatives :

Le recrutement des personnes en situation de grande exclusion EFFICACITE	Q1 Dans quelles mesures, le programme Convergence a permis le recrutement sur les Chantiers Convergence de publics en situation de grande exclusion (et cumulant des difficultés) qui n'ont habituellement pas accès à l'IAE ?
L'amélioration de la situation sociale et du bien être des salariés EFFET	Q2 Dans quelles mesures le programme Convergence favorise-t-il l'insertion sociale des salariés des chantiers Convergence ?
L'amélioration de l'insertion professionnelle des salariés EFFET	Q3 Dans quelles mesures le programme Convergence favorise-t-il l'insertion professionnelle des publics cibles ?
Le changement d'échelle et l'évolution des politiques publiques d'insertion des grands exclus EFFICACITE - EFFET	Q4 Dans quelles mesures, les modalités d'essai favorisent-elles une installation optimale du programme sur les territoires, et influencent-elles les politiques publiques de prévention et lutte contre l'exclusion ?
L'impact de la crise sanitaire sur le modèle Convergence, le déploiement, et sur les parcours EFFICACITE - EFFET	Q5 Comment la crise sanitaire liée à la COVID 19, est-elle venue réinterroger le modèle Convergence, et dans quelles mesures a-t-elle impacté les parcours d'insertion socio-professionnelle des salariés ?

1.1.3. Le référentiel simplifié de l'évaluation

Les critères d'évaluation

Les questions évaluatives

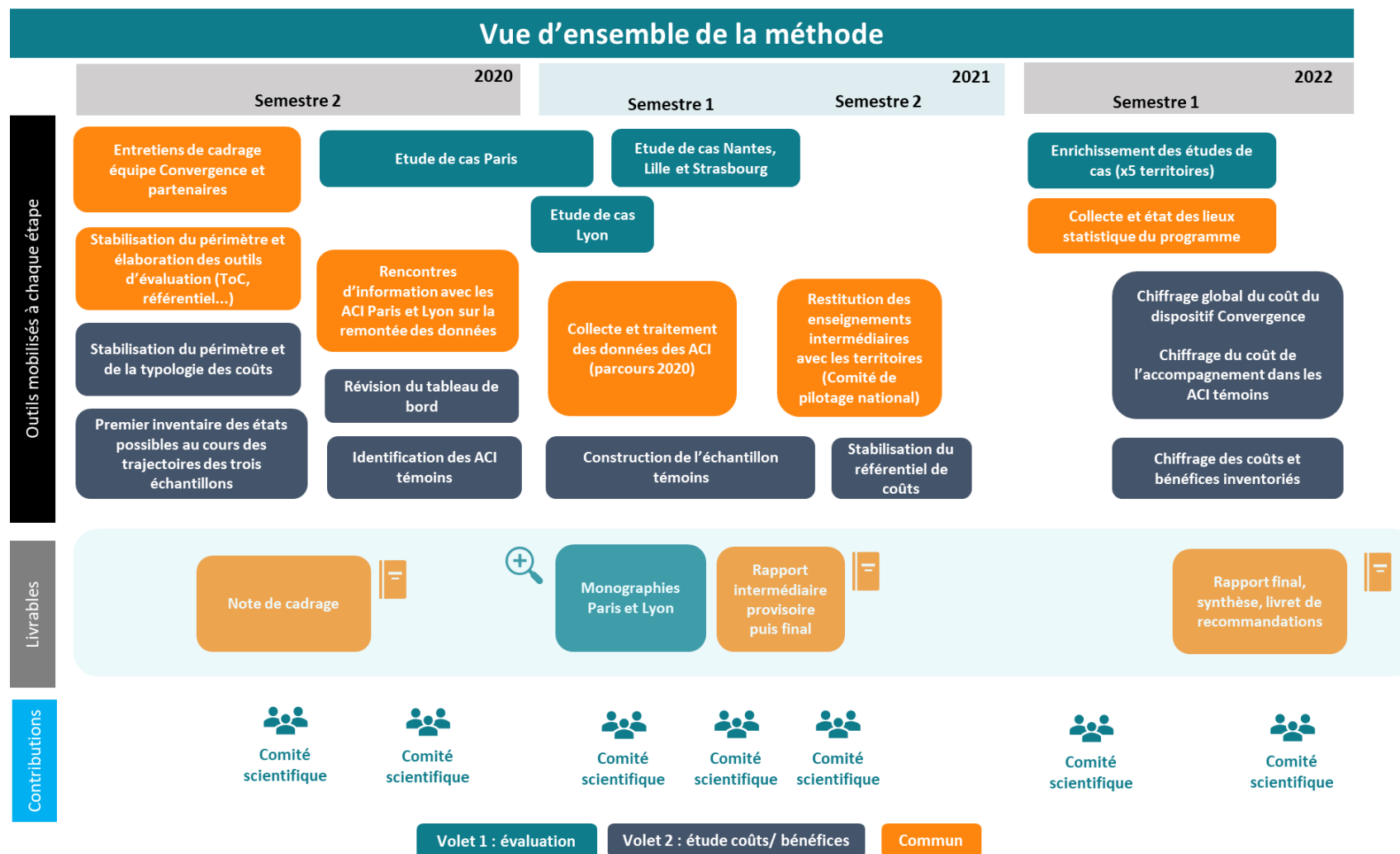
Les critères de jugement

<p>Le recrutement des personnes en situation de grande exclusion</p> <p>EFFICACITE</p>	<p>Q1 Dans quelles mesures, le programme Convergence a permis le recrutement sur les Chantiers Convergence de publics en situation de grande exclusion (et cumulant des difficultés) qui n'ont habituellement pas accès à l'IAE ?</p>	<p>C.1.1 Les prescripteurs identifient et adressent les publics en situation de grande exclusion à Convergence</p> <p>C.1.2 Les prescriptions sont pertinentes au regard des capacités des personnes et de leurs trajectoires de vie et du public cible de Convergence</p> <p>C.1.3 Le dispositif Premières Heures, favorise le repérage des publics en situation de grande exclusion</p>
<p>L'amélioration de la situation sociale et du bien être des salariés</p> <p>EFFET</p>	<p>Q2 Dans quelles mesures le programme Convergence favorise-t-il l'insertion sociale des salariés des chantiers Convergence ?</p>	<p>C.2.1 Convergence permet une amélioration de la situation vis-à-vis du logement autonome et pérenne, des salariés accompagnés (accès et maintien favorisé)</p> <p>C.2.2 Meilleure prise en charge des problématiques de santé (physique et mentale)</p> <p>C.2.3 L'accompagnement Convergence, favorise l'accès aux droits et une stabilisation de la situation administrative des salariés accompagnés</p> <p>C.2.4 L'agilité de Convergence, a permis de faire émerger des réponses adaptées face aux besoins des salariés sur la période de crise sanitaire</p> <p>C.2.5 L'accompagnement post-sortie des publics, contribue à sécuriser/ stabiliser les parcours</p>
<p>L'amélioration de l'insertion professionnelle des salariés</p> <p>EFFET</p>	<p>Q3 Dans quelles mesures le programme Convergence favorise-t-il l'insertion professionnelle des publics cibles ?</p>	<p>C.3.1 Les personnes reprennent confiance (en leur capacité d'apprentissage, en leur capacité à tenir un poste, en elles...)</p> <p>C.3.2 Les exigences qui s'attachent à la tenue d'un poste et à l'engagement dans une situation de travail sont mieux cernées et abordées pour les publics « Convergence »</p> <p>C.3.3 Les salariés Convergence ont accès à des opportunités professionnelles, valorisent leur meilleure employabilité et anticipent « l'après »</p>
<p>Le changement d'échelle et l'évolution des politiques publiques d'insertion des grands exclus</p> <p>EFFICACITE - EFFET</p>	<p>Q4 Dans quelles mesures, les modalités d'essaiage favorisent-t-elles une installation optimale du programme sur les territoires, et influencent-elles les politiques publiques de prévention et lutte contre l'exclusion ?</p>	<p>C.4.1. Les partenaires se saisissent du « modèle » Convergence sur les territoires</p> <p>C.4.2 La gouvernance posée par Convergence est facilitatrice d'un dialogue renforcé entre acteurs et gomme les approches « en silo » (social & emploi)</p> <p>C.4.3 Les pratiques professionnelles mutent et le droit commun bouge, offrant une réponse plus adaptée aux besoins et situations des grands exclus, sur les territoires d'essaiage</p>
<p>L'impact de la crise sanitaire sur le modèle Convergence, le déploiement, et sur les parcours</p> <p>EFFICACITE - EFFET</p>	<p>Q5 Comment la crise sanitaire liée à la COVID 19, est-elle venue réinterroger le modèle Convergence, et dans quelles mesures a-t-elle impacté les parcours d'insertion socio-professionnelle des salariés ?</p>	<p>C.5.1 La crise sanitaire a constitué une opportunité de transformation d'innovation pour le programme Convergence</p> <p>C.5.2 Le réseau Convergence sur les territoires, a permis de faire émerger des réponses nouvelles et coordonnées, face aux besoins induits par la crise, et en réponse aux priorités locales et nationales</p> <p>C.5.3 Les parcours des salariés, sont fortement impactés par les effets induits par la crise sur le champ social et professionnel</p>

1.2. La méthodologie mobilisée

1.2.1. Vue d'ensemble sur les différentes étapes de la collecte

La présente évaluation a reposé sur deux volets d'études : une « évaluation » de l'essai de Convergence (volet 1) couplée à une étude des coûts/ bénéfices du programme (volet 2). Ces deux dimensions de la démarche, ont été menées conjointement et leurs principales étapes sont synthétisées dans le schéma ci-dessous :



L'évaluation du programme Convergence s'est déployée sur deux années - de juillet 2020 à juillet 2022 – avec deux séquences d'investigation :

- **Une première séquence de collecte réalisée au premier semestre 2021 et incluant dans son périmètre, principalement l'étude de l'installation de Convergence sur le territoire de la Métropole de Lyon et l'analyse de la montée en charge sur le territoire parisien. Ces éléments ont constitué le matériau du rapport intermédiaire livré en juillet 2021), qui a également intégré la prise en compte des enjeux ayant accompagné l'installation de Convergence sur Lille, Nantes et Strasbourg.** Dans le cadre de ce premier rapport, l'analyse des données quantitatives des profils et des suivis des parcours des salariés en chantier Convergence, s'était appuyé sur les données disponibles en date de fin 2020 pour les chantiers de Paris et de Lyon.
- **Une seconde séquence de collecte a été réalisée sur le premier semestre 2022,** avec la vocation de questionner et de déterminer :
 - › La montée en charge sur les territoires de la Métropole de Lyon et de Paris, ainsi que l'installation de Convergence sur les trois territoires d'essaimage entrés dans la dynamique courant 2021 ;
 - › Les effets de Convergence sur l'évolution des pratiques professionnelles, et les dynamiques de territoire en faveur de l'insertion des grands exclus ;
 - › Les effets de Convergence sur les parcours d'insertion sociale et professionnelle des salariés.
 - › **Le rapport final comprend, en outre, une approche « coûts/ bénéfiques » du programme.**

1.3. Détail des investigations au titre de l'évaluation (volet 1)

1.3.1. Le positionnement du présent rapport

Le présent rapport s'inscrit en poursuite des travaux de 2021, et propose de passer un pas de plus, selon deux dimensions :

- En prolongeant l'analyse des impacts tels qu'attendue, avec une lecture dynamique permise à fin 2021, quant à l'évolution des profils des et les trajectoires d'insertion sociale et professionnelle des salariés des chantiers Convergence ;
- En investissant **des axes prévus au référentiel d'évaluation mais qui n'avaient pu être traités en 2021 car devant être appréciés à plus long terme** – ces derniers font l'objet d'une attention particulière dans le présent rapport :
 - › Les effets de la crise sanitaire sur le modèle et les parcours d'insertion sociale et professionnelle ;
 - › La « situation » des salariés après la sortie ;
 - › La contribution de Convergence dans la « fabrique » des politiques publiques en direction des grands exclus sur les territoires.
- **En approfondissant plusieurs sujets dont l'intérêt avait été souligné** au stade de l'évaluation intermédiaire :
 - › La manière dont le programme vient questionner le référentiel du travail social au sein des Chantiers Convergence ;
 - › L'approche capacitaire soutenue par l'intermédiaire de Convergence ;
 - › La prise en compte des problématiques de santé mentale, dans les chantiers Convergence.

1.3.2. Focus sur la méthodologie mobilisée en 2022

» **Des séminaires d'évaluation pour construire une lecture collective des contributions de Convergence**

Après des études de cas menées en 2021 qui avaient visées à recueillir le regard individuel des différentes parties prenantes au programme sur les territoires, cette seconde séquence, a reposé sur une approche « collective » en mobilisant le collectif « Convergence ».

Aussi, sur les territoires d'essaimage*, un « séminaire » d'évaluation a été animé, associant les équipes de coordination et les permanents des chantiers Convergence, aux côtés de leurs partenaires techniques et financiers.

Animée sur une demi-journée, ces séminaires ont reposé sur les séquences suivantes :

Plénière	Ateliers avec les partenaires institutionnels, coordinateurs CVGE et direction de chantiers	Atelier CP et permanents des chantiers (+ panel de partenaires ressources du territoire)
Restitution des principaux constats de l'évaluation au stade du Rapport intermédiaire	Constats/ bonnes pratiques/ enjeux / leviers de mise en œuvre/ préconisations	Constats/ bonnes pratiques/ enjeux / leviers de mise en œuvre/ préconisations
Focus sur le « modèle » Convergence, et son adaptation aux enjeux du territoire, ainsi que les leçons tirées et perspectives partagées pour l'avenir	Focus sur partenariat local et des contributions de Convergence, à la dynamique de lutte contre les exclusions	Les mutations du référentiel du travail social induites par le déploiement de Convergence, et l'approche capacitaire portée.

**4 séminaires auront pu être animés sur la Métropole de Lyon, la Métropole de Nantes, Paris et l'Eurométropole de Strasbourg. Sur la Métropole Européenne de Lille, un format « hybride » a été mobilisé ; il a permis d'apprécier en détail, certaines dynamiques sur lesquelles le territoire a engagé des travaux de nature à nourri la présente démarche (sur les liens entre acteurs de l'Accueil, de l'hébergement et de l'Insertion - AHI et de l'Insertion par l'Activité Economique-IAE, et sur la prise en compte des enjeux relatifs à la santé mentale des salariés)*

» Des échanges complémentaires avec les coordinations pour relire les jalons et enjeux de l'installation et de la montée en charge de Convergence.

En parallèle, ont été réalisés des entretiens avec l'équipe de Convergence France et des entretiens avec les coordinateurs.trices dans les territoires. Ponctuellement, quelques entretiens d'approfondissement ont pu associer des partenaires locaux de Convergence.

» Une exploitation des données de profils et de parcours des salariés des chantiers Convergence sur la période du 31 décembre 2019 au 30 avril 2022

L'analyse statistique des profils et des parcours qui avait d'ores et déjà été produite dans le cadre de l'évaluation intermédiaire, a été actualisée.

Elle porte sur les profils des salariés des chantiers de Lyon et Paris, qui constituent l'échantillon de travail. Des éléments qualitatifs et des quelques repères quantitatifs concernant les profils des salariés des chantiers lillois, nantais et strasbourgeois sont néanmoins partagés dans le présent rapport.

» 15 entretiens semi-directifs avec des salariés en insertion sur les chantiers de Lyon et Paris, ont été conduits, pour « incarner » les effets de Convergence

Quinze entretiens ont été réalisés avec des salariés en insertion dans des chantiers lyonnais et parisiens. Les apports de ces derniers est double, en ce sens qu'ils ont été menés dans une visée « compréhensive » (pour éclairer, approfondir certaines dimensions du point de vue des salariés) mais aussi, « illustrative » pour incarner les profils et parcours. Ces entretiens ont ainsi vocation à confronter, explorer et illustrer des composantes spécifiques de l'accompagnement Convergence.

On notera que la sélection de l'échantillon a été confiée aux chantiers, à l'appui de variables et critères de sélection déterminés en amont, mais également de critères plus pragmatiques de faisabilité des entretiens (acceptabilité, langue...).

1.3.3. Note d'ambiance

Comme en 2021, la démarche a été bien reçue dans les territoires, avec une bonne mobilisation de toutes les parties prenantes au programme dans la réalisation des présents travaux.

Ainsi, **sur chacun des territoires, ce sont entre 30 et 50 personnes qui ont été réunies dans le cadre du « séminaire » de l'évaluation** : partenaires institutionnels, directions et permanents des chantiers, et partenaires opérationnels sur les territoires (entreprises, acteurs de l'urgence sociale/ AHI...)

L'intérêt pour le programme est souligné, ainsi que des attentes fortes formulées par les partenaires financeurs, pour disposer d'une lecture éclairée des impacts de Convergence sur les parcours des salariés, et sur les dynamiques de réseau partenarial dans les territoires.

1.4. Détail des investigations au titre de l'approche « coûts-bénéfices »

Les éléments relatifs au volet 2 de l'évaluation font l'objet d'un rapport distinct.

2. Repères : Bilan de l'essaimage du programme Convergence

2.1. Photographie du déploiement au 30 avril 2022

2.1.1. Repères : les engagements de la Stratégie pauvreté

» Les objectifs fixés à la feuille de route du programme Convergence dans le cadre de la Stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté

Avec la Stratégie Nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté (mesure 13) en 2018, la montée en charge du programme et son essaimage à l'échelle nationale s'engage. L'objectif d'une mise à l'échelle progressive de Convergence à partir de 2019 sur 6 nouveaux territoires est ainsi soutenue ; couplée à la montée en charge du programme sur le territoire parisien, l'ambition est celle d'un déploiement de Convergence sur 7 territoires à horizon 2022.

Elaboré en 2018, le plan d'essaimage - réactualisé depuis lors - est le suivant :

Plan d'essaimage projeté – objectifs de la montée en charge

	2020	2021	2022
	Installation de la structure de pilotage nationale, montée en charge sur Paris, essaimage sur Lyon	Installation de Convergence sur 3 nouveaux territoires (Lille, Nantes, Strasbourg)	Fonctionnement effectif de l'ensemble du dispositif (7 territoires, incluant Rouen et Marseille)
Nombre total de salariés accompagnés en fin d'année	330	380	1 350
Nombre de territoires mettant en œuvre Convergence	2	5	7
Coût total annuel (k€)	817	1 460	3 581
Financements Stratégie Pauvreté (k€)	500	1 400	3 500

Source : Convergence France. Documents projets

En parallèle de l'essaimage et de l'extension de Convergence sur les 7 territoires prévus, **une expérimentation sur un 8^e territoire est initiée dès 2020**. Le département de la Charente est ainsi retenu tant que « territoire moins dense » affichant des caractéristiques très différentes (en termes de taux de pauvreté, mais aussi de densité de population et du tissu de SIAE), et permettant une étude des modalités de déploiement du programme dans un environnement différent. Les travaux d'installation s'initient depuis la fin d'année 2020 - couplés au programme Premières Heures en Chantier (PHC), depuis le premier semestre 2021).

2.1.2. Une montée en charge de Convergence qui dépasse les objectifs initialement fixés

» Au total, 1561 salariés accompagnés dans 49 chantiers Convergence au 30 avril 2022, sur 8 territoires

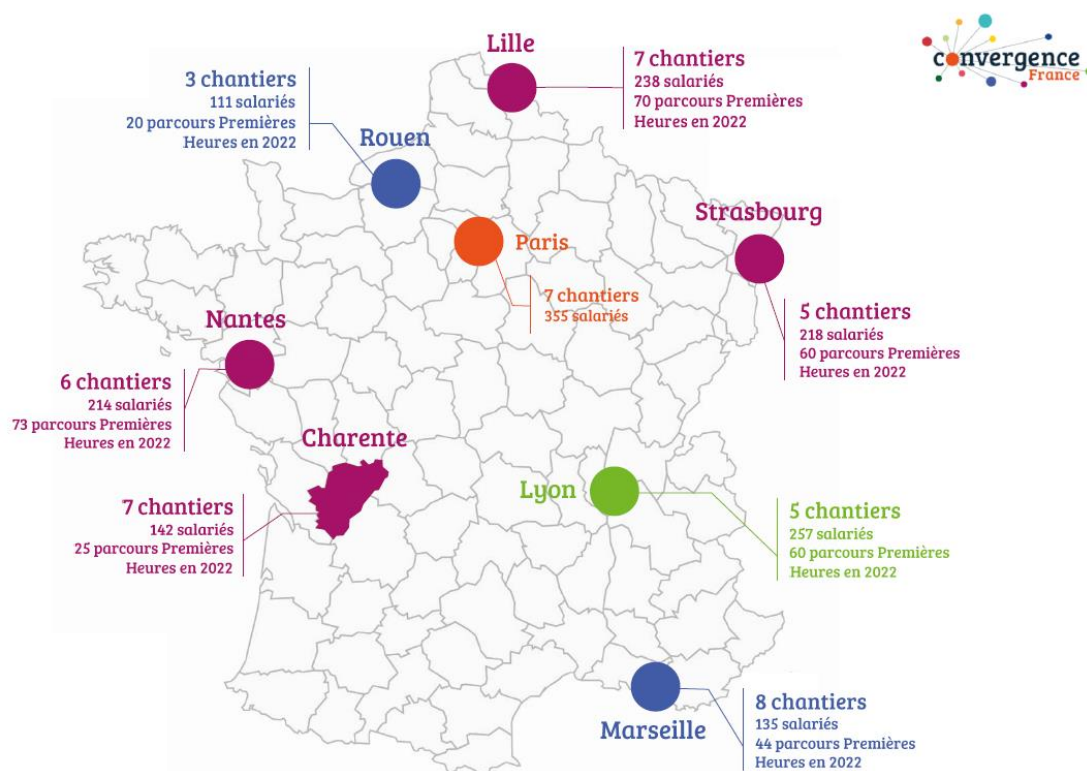
Malgré un léger décalage dans l'installation lyonnaise ayant conduit au démarrage effectif début 2020 du programme (prévu initialement pour 2019) couplé aux impacts évidents de la crise sanitaire sur le déploiement, **les objectifs de montée en charge sont atteints au 30 avril 2022**.

- On dénombre, **1412 salariés dans 42 chantiers (hors département de la Charente)**
- **Des effectifs portés à 1561 pour 49 chantiers Convergence**, si l'on tient compte du déploiement du programme en Charente.

Vue d'ensemble de l'essaiimage (incluant le territoire Charentais)

	Territoire CVGE	Chantiers CVGE	Salariés CVGE
1	Marseille	8	135
2	Rouen	3	111
3	Grand Paris (75, 93 et 94)	7	355
4	Métropole de Lyon	5	248
5	Métropole européenne de Lille	7	238
6	Eurométropole de Strasbourg	5	218
7	Nantes Métropole	7	214
8	Département de la Charente	7	142
	TOTAL	49	1661

Source : Convergence France, mai 2022



» Un doublement des effectifs et du « collectif » Convergence entre 2021 et 2022

Au stade de l'évaluation intermédiaire (mai 2021), le bilan s'établissait à 740 salariés accueillis dans 22 chantiers sur 5 territoires (Paris, Lyon, Nantes, Strasbourg et Lille), soit un quasi doublement des effectifs et du réseau « Convergence » favorisé par la poursuite de la montée en charge sur les 5 premiers territoires, ainsi que par l'élargissement du réseau Convergence à trois nouveaux territoires : la Charente d'abord (territoire moins dense, et zone d'expérimentation depuis 2021) et plus récemment, Rouen et Marseille qui ont rejoint la dynamique au premier trimestre 2022.

- **28 nouveaux chantiers ont ainsi rejoint le collectif « Convergence » accueillant 821 salariés en insertion, en 2022.**

Chantiers « Convergence »	Mai 2021	Mai 2022	Variations 2021-2022
Métropole de Lyon	211	248	+18%
FNDSA	111	111	=
Le Grenier de LAHSo	28	28	=
Fondation Armée du Salut	55	55	=
Val'trions	17	17	=
AJD Mirly		37	
Métropole de Lille	81	238	+194%
Abej SOLIDARITE	19	33	+74%
Eole	29	29	=
La Sauvegarde du Nord	33	56	+70%
Magdala		5	
FCP		15	
ARI		40	
Vitamine T		60	
Métropole de Strasbourg	114	218	+91%
Emmaüs Mundo	50	70	+40%
Les Jardins de Montagne Verte	47	65	+38%
J'Offre – GRETA Strasbourg	17	17	=
Savoir et Compétences emploi		21	
Vetis		45	
Métropole de Nantes	73	214	+193%
Association Saint-Benoît Labre (Espaces Verts)	17	54	+218%
OCEAN Régie de quartier	22	33	+50%
Trajet (Bara'Mel) ra	34	34	=
Oser Forêt vivante		39	
Les jardins de Cocagne Nantais		21	
Trajet (Réagir ensemble)		33	
Grand Paris (75, 93, 94)	261	355	+36%
Emmaüs Défi	150	150	=
Prélude	23	27	+17%
CASVP Bio-Nettoyage	28	25	-11%
Rejoué	20	38	+90%
ECDM	40	75	+88%
Carton Plein		25	
Les enfants du Canal		15	
Marseille	NC	135	NC
Frip'Insertion		32	
13 A'TIPIK		30	
Resto du cœur/ Jardins du cœur		13	
Régie Services Nord Littoral		31	
Pilotine		15	
Armée du salut		14	
Rouen	NC	111	NC
Les Deux Fleuves		25	
Emergence-s		54	
Interm'Aide Emploi		32	
Département de la Charente	NC	NC	NC
Les amis du patrimoine d'Horte Lavalette		8	
Association Régie Urbaine (ARU)		34	
CIDIL		34	

Le Chantier d'à côté		21	
Grand-Cognac La Clé de voute		8	
CEDIF		21	
Cassiopée		16	
TOTAL	740 (+97% par rapport à 2022)	1661 (+124% par rapport à 2021)	

Source : Convergence France, mai 2022

- Nouveaux chantiers « Convergence » en 2022
- Territoires non concernés car non entrés dans Convergence en 2021

Les chiffres clés à mi-2022 :

- **Un essaimage effectif de Convergence dans 8 territoires**
- **49 chantiers partenaires « Convergence »**
- **1561 salariés en insertion dans les chantiers Convergence**




3. Analyse évaluative : Le changement d'échelle de Convergence (essaimage) et l'évolution des politiques publiques d'insertion des grands exclus

Cette partie est construite en miroir du référentiel d'évaluation (en annexe 1. Du présent rapport), et s'attache à apporter des éléments de réponse aux critères de jugement co-construits avec le Comité scientifique et Convergence France, dans la phase de cadrage de l'évaluation.

3.1. Repères



Le questionnement évaluatif : **Dans quelles mesures, les modalités d'essaimage, favorisent-t-elles une installation optimale du programme sur une diversité de territoires, et influencent-elles les politiques publiques de prévention et de lutte contre l'exclusion ?**

Critères de jugements	Axes de travail
C1. Les partenaires se saisissent du « modèle » Convergence sur les territoires	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organisation de l'association « Convergence » dans le cadre de l'essaimage ➤ Satisfaction des territoires, quant aux modalités d'accompagnement à l'essaimage et au modèle Convergence ➤ Attractivité du programme « Convergence »
C2 La gouvernance posée par Convergence est facilitatrice d'un dialogue renforcé entre acteurs et gomme les approches « en silo » (social & emploi)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Installation et gouvernance du réseau « Convergence » sur les territoires d'essaimage ➤ Modalités de travail du « réseau » Convergence, autour « des situations » ➤ Effets leviers du partenariat, sur les parcours des salariés Convergence
C3 Les pratiques professionnelles mutent et le droit commun bouge, offrant une réponse plus adaptée aux besoins et situations des grands exclus, sur les territoires d'essaimage	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Effet levier du partenariat « Convergence » au sein des réseaux d'ACI partenaires ➤ Effet levier du partenariat « Convergence » sur les politiques publiques de prévention et de lutte contre l'exclusion

Repère : les principales conclusions du rapport intermédiaire

» **Le modèle « Convergence » est attractif contribuant à la réponse des territoires pour l'inclusion des grands exclus**

L'attractivité se traduit de plusieurs manières, mais la pertinence de Convergence pour (1) repositionner la mission des ACI sur l'accueil des grands exclus (2) le levier qu'il constitue pour accompagner la revisite du périmètre des compétences des permanents ou encore (3) l'élargissement du travail de réseau pour les chantiers partenaires (cohérence territoriale), constituent les principaux facteurs repérés quant à l'intérêt

porté au programme pour chacune des parties (des ACI aux partenaires institutionnels). En outre, le programme revêt une réelle pertinence, au regard des dynamiques à l'œuvre dans le cadre du SPRULO et du SPIE, auxquels il est attendu qu'il contribue.

» **740 salariés en file active, 17 chantiers partenaires répartis sur 5 territoires (05/2021)**

La dynamique d'essaimage de Convergence, s'est progressivement structurée, jusqu'à s'appuyer aujourd'hui sur une méthodologie robuste qui a permis d'aboutir à l'installation du programme sur 5 nouveaux territoires (incluant la montée en charge sur le territoire parisien). Les objectifs en termes de montée en charge sont ainsi dépassés (quasi doublement entre fin 2020 et mai 2021) malgré le contexte de crise sanitaire qui a largement impacté l'installation et la montée en charge. À horizon fin 2021, près de 1000 salariés devraient être accueillis dans des parcours « Convergence » au sein d'un réseau étoffé de 27 ACI partenaires. Des perspectives sont aussi posées, pour inclure 2 territoires supplémentaires à partir de début 2022.

» **À la fois centralisée et territorialisée, la gouvernance de Convergence a favorisé l'installation du programme sur les territoires**

Le rôle d'accompagnement de Convergence France est pivot dans la transmission vers les territoires et la première mise en mouvement qui progressivement se norme, se structure et s'étoffe en termes de périmètre d'appui (aide à l'installation, outillage, dialogue territorial, partenariats nationaux). En corolaire, l'animation confiée à une coordination locale et un partenariat ouvert favorisent une appropriation locale d'un objet globalement devenu « leur » sur les territoires d'essaimage. Le modèle de gouvernance est ainsi, la promesse d'une animation de réseau portée en inter-territoires, et le levier d'une appropriation locale de Convergence par un pilotage territorialisé et « ancré ».

» **Les enjeux pour la poursuite du déploiement**

- L'importance d'accompagner la lecture de l'ensemblier : Convergence/ Premières Heures en chantier, voire sur certains territoires, des autres démarches complémentaires est soulignée ; et de façon concomitante, l'implication de toutes les parties (notamment, au sein des chantiers) pour une pleine appropriation et lisibilité du modèle Convergence constitue la garantie d'une pleine appropriation du programme.
- L'animation d'un dialogue inter-ACI et inter-territoires constitue un défi qui n'a pas pu pleinement être saisi du fait du contexte de crise sanitaire. Des intentions sont affichées, et devront être observées dans ce qu'elles produisent, d'ici fin 2022.
- En corolaire, un enjeu de capitalisation des apprentissages issus des premiers essaimages est repéré, pour guider et outiller les nouveaux territoires

» **Les approfondissements attendus pour l'évaluation finale**

- La poursuite d'essaimage, les ajustements opérés et les effets constatés sur l'installation dans les territoires
- Le dialogue interchantiers et inter-territoires
- Les contributions de Convergence, dans la fabrique des politiques publiques de prévention et de lutte contre l'exclusion



3.2. Les enseignements portant sur le changement d'échelle et la contribution de Convergence aux politiques publiques d'insertion

3.2.1. Constat #1 : Des ressources et un outillage augmenté au sein de Convergence France, levier d'un essaimage facilité

En 2021, l'évaluation concluait au besoin d'observer l'installation du travail de réseau « Convergence » ainsi que les « sujets » saisis par l'inter territoires, ce sujet est donc particulièrement observé dans le cadre de l'évaluation finale.

» Des ressources et un outillage support de la montée en charge du « réseau » Convergence

Pour accompagner l'essaimage, on relève la réelle formalisation d'une méthodologie et d'un « parcours » d'installation, dont les jalons sont aujourd'hui posés, et au sein duquel, le rôle joué par les différentes parties prenantes (au national et au niveau des territoires) apparaît comme mieux balisé.

En premier lieu, progressivement, entre 2021 et 2022, **des ressources augmentées sont venues renforcer l'équipe Convergence France**. Au 30 juin 2022, l'équipe compte sur l'appui de 7 fonctions (en partie mutualisées entre Premières Heures en Chantier et de Convergence) et ces dernières ont conduit un important travail de **capitalisation puis de formalisation des modalités d'installation de Convergence dans les territoires, qui a permis à l'association nationale, d'accroître sa capacité d'appui aux territoires et d'animation du collectif inter-territoires Convergence**.

Zoom sur la structuration de Convergence France

Convergence France est aujourd'hui composée d'une équipe renforcée, qui compte :

- **Une équipe de direction, mutualisée entre Convergence et Premières Heures en Chantier :**
 - Un directeur, en charge du développement sur les nouveaux territoires (Rouen / Marseille). Il assure, un suivi privilégié des territoires de la Métropole de Lyon et de la MEL.
 - Une directrice adjointe : En charge de la consolidation des programmes locaux (post installation) et qui assure une référence sur les autres et un suivi privilégié des territoires de Nantes Métropole, de l'Eurométropole de Strasbourg et du Grand Paris.
- **3 chargé.es de missions dédié.es à la mise en œuvre de Convergence :**
 - D'une chargée de mission dédiée à la coordination de Convergence, et qui porte également la communication du programme ;
 - D'un chargé de mission, qui assure le lien aux chargés de partenariats et CIP dans les territoires ;
 - D'une chargée de mission investie sur les partenariats nationaux sur les thématiques « emploi, santé, logement ». Elle est également en charge du reporting du programme (gestions des données et outillage de suivi).
- **Des fonctions supports, mutualisées entre Convergence et Premières Heures en Chantier :**
 - Une assistante administrative ;
 - Une chargée de mission intervenant en charge du développement/ innovation.

On notera qu'une partie des profils recrutés, sont issus des équipes de coordination Convergence (en particulier, de Convergence Grand Paris) ce qui offre une forme de légitimité/ crédibilité à ces ressources « pairs », qui jouent un rôle clé dans le vis-à-vis, concernant les territoires Convergence.

« Cette référence métier, elle légitime mais surtout, elle est le gage d'une vraie compréhension – on parle de pair à pair. » Extrait d'entretien avec les équipes Convergence France

Ces ressources augmentées et l'effort de formalisation des processus d'installation, ont favorisé **une montée en charge rapide de Convergence dans les territoires depuis 2021 (sur Nantes, Lille, Strasbourg, et plus récemment, sur Rouen et Marseille), là où le programme avait pu connaître certains délais d'installation sur les premiers territoires** (comme sur Lyon en 2020, mais sur ce territoire, le contexte de crise sanitaire lié à la COVID-19 en toile de fond des premiers mois d'installation, doit être pris en compte dans l'analyse).

« Sur Lyon, on a essayé les plâtres. On a été sur un modèle parisien qu'il a fallu requestionner, sur des approches qui devaient se construire en écho aux caractéristiques du territoire, des chantiers, et ça a nécessairement pris du temps. Mais aujourd'hui, on y est, avec un modèle propre, qui répond au cadre global mais qui comporte aussi ses spécificités. » Extrait d'entretien avec l'équipe de coordination de Convergence Lyon

« Il faut le dire, Convergence a été très vite opérationnel, beaucoup plus que de nombreux dispositifs. On sent qu'on a un modèle qui s'adapte au territoire, mais qui peut s'appuyer sur des repères. A Strasbourg, ça a été vite pour activer le partenariat et démarrer parce que le soutien existe et est très ressource. » Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de l'Eurométropole de Strasbourg (un partenaire institutionnel)

La formalisation des processus ayant été un chantier progressif conduit jusqu'en début 2022 (et qui continue de se prolonger), les effets les plus aboutis sont appréciables principalement pour les deux derniers territoires où se déploie le programme – Marseille et Rouen - entrés dans la dynamique respectivement en janvier et mars 2022. Et ces derniers ne font pas partie du périmètre de la présente démarche d'évaluation – quoi que les modèles aient pu être étudiés, du regard de l'équipe de coordination nationale au sein de Convergence France.

L'outillage et le cadre de référence dont s'est doté le programme et porté par Convergence France, a néanmoins été mentionné par les partenaires institutionnels et les chantiers, comme un levier d'attractivité pour le programme (qui a parfois convaincu et poussé à s'engager dans la dynamique), mais aussi, comme une ressource clé pour les équipes de coordination dans les territoires. Si des attentes étaient formulées pour accroître ce rôle d'acteur ressource, joué par Convergence France, le constat est partagé d'une coordination par le haut, qui est aujourd'hui réellement ressource pour les déclinaisons locales du programme.

« Convergence c'est de l'appui humain mais surtout méthodologique. Sur une prise de poste, c'est un vrai guide, un cadre aidant. » Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire du Grand Paris (Direction d'ACI Convergence)

« Le cadre Convergence est mieux défini aujourd'hui, un chantier qui entre, a des repères plus faciles à prendre en main. » Extrait d'entretien avec une équipe de coordination Convergence

Concrètement, l'appui de Convergence se traduit aujourd'hui par une offre de services et de d'outils, qui participent tant de l'installation, que de l'enrichissement des opportunités des territoires.

Zoom sur la structuration de Convergence France : un outillage ressource structuré sur le pilotage d'activité, et l'intégration des professionnels

Parmi les jalons posés entre 2021 et 2022, on repère notamment :

- La formalisation d'un « parcours installation/ intégration » et d'un outillage pour faciliter l'intégration et la prise de fonction des équipes de coordination
- Un outillage pour accroître le suivi, la redevabilité et la valorisation des actions du programme sur les parcours d'insertion des salariés des chantiers ;
- Un rôle d'appui conseil au fil de l'eau, auprès des équipes de coordination, sur des entrées « métiers »
- Un rôle de développement à l'échelle nationale, de partenariat pouvant bénéficier aux territoires ;
- Un rôle d'ingénierie – développement, pour faire évoluer le modèle, et nourrir les pratiques professionnelles.

A titre d'illustration, adapté aux enjeux de suivi et de pilotage de l'activité, **le logiciel SIHAM est en cours de déploiement dans un échantillon d'une dizaine de chantiers partenaires**. Si des enjeux relatifs à la formation pour une prise en main optimale de l'outil, sont identifiés, celui-ci pourrait constituer une opportunité de faire des données traitées dans le logiciel, un outil des dialogues de gestion entre chantier et Ddets, afin de mieux lire les pratiques et impacts de l'accompagnement porté dans les chantiers Convergence. A ce titre, des échanges sont ouverts, entre Convergence France et la DGEFP, et devraient donner lieu à des groupes de travail à court terme.

Egalement, **le « Welcome Pack » constitue un outil important soutenant l'intégration des professionnels et participant d'une installation facilitée de convergence sur les territoires** : il comporte les principes clés du programme, des documents et outils (template) ressources, et des documents métiers opérationnels. En outre, il participe d'une standardisation du parcours d'intégration des chargés de partenariats.

» Un cadre commun, mais des modèles qui se construisent à géométrie variable sur les territoires d'essaimage

Si le programme peut compter sur une méthodologie de travail qui s'est donc forgée et formalisée chemin faisant, **la marge d'ajustement laissée aux territoires semblent se révéler comme déterminante**. Si des repères font tendre vers un cadre partagé, on repère **une capacité du programme à épouser des formes différentes selon les territoires et les environnements où il se déploie**.

Cette capacité à laisser le modèle évoluer, constitue une force de Convergence mis en avant sur l'ensemble des territoires.

« Convergence tire sa force de sa capacité d'adaptation aux contextes locaux, et de sa complémentarité avec l'existant au sein des chantiers. » Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (Direction d'ACI Convergence)

« Convergence n'a pas cherché à calquer un modèle et a bien respecté l'existant. Par exemple, les chargés de partenariats s'adaptent bien aux besoins et à l'organisation des chantiers, quitte à faire du cas par cas sur un territoire. C'est une clé de la réussite. » Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de Nantes Métropole (Direction d'ACI Convergence)

Aussi, **des invariants sont aujourd'hui systématiquement convoqués dans le modèle « local » Convergence...**

- L'adhésion et le portage du projet, par un Collectif d'ACI, moteurs et locomotives sur le territoire ;
- Le soutien l'engagement dans l'animation du couple « Etat x Collectivité territoriale » ;
- Une animation d'un « collectif Convergence » ou inter-chantiers ;
- Le rôle support d'une coordination porteuse de ressources mutualisées – au service des permanents et des salariés, dans les chantiers partenaires

... **mais des choix différenciés ont été faits selon les contextes locaux pour les faire vivre**. Ces variations identifiées se situent notamment :

- Au niveau du modèle de portage de la coordination,
- Dans l'animation du réseau Convergence
- Dans le positionnement et le fonctionnement des ressources mutualisées.

« Quelqu'un a utilisé l'idée « on est gardien du temple ». On a un enjeu à rester dans la boucle, mais chaque projet prend son envergure. La coordination est à la manœuvre, et progressivement, on avance vers une marche vers l'autonomie. » Extrait d'entretien avec l'équipe de Convergence France

« La force de Convergence, c'est aussi son adaptabilité. Le dispositif a su bouger, s'adapter aux réalités des territoires, et en même temps, il contribue à inspirer les autres territoires. » Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire du Grand Paris (direction d'ACI Convergence)

Des spécificités dans le portage et dans le positionnement de la coordination sur les territoires qui révèlent certains enjeux

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

Territoires	Positionnement de la coordination, et modalités d'animation du partenariat local avec les Chantiers			
	Portage de la coordination	Implantation de la coordination	Modalités du lien aux chantiers	Positionnement des CP
Paris	ACI Convergence (Emmaüs Défi)	Historiquement implantée sur le site d'Emmaüs Défi, la coordination déménagera en 2022 (recherche en cours)	Des permanences mensuelles assurées dans les chantiers, et sur sollicitation des CIP.	ACI Convergence (Emmaüs Défi)
Lyon	ACI Convergence (FNDSA)	Sur l'un des sites / chantiers de FNDSA (porteur de la coordination)	Interpellation à la demande des CP par les permanents des Chantiers, une demi-journée de temps de présence en chantier.	<ul style="list-style-type: none"> _CP ressources des CIP et ETI (interpellation de leur part) Rôle de formation et d'ingénierie/ appui conseil. _Pas de suivi individualisé (sauf à la marge, autour de quelques situations sur des motifs santé et emploi)
Lille	Structure tierce (l'Union)	1 journée en coordination et les autres jours, présence en chantier (qui est le lieu de travail)	<ul style="list-style-type: none"> _Des permanences sont assurées dans les chantiers, de façon hebdomadaire (ou 2 fois/ mois). _Les CP disposent de bureaux dédiés au sein des chantiers. 	<ul style="list-style-type: none"> CP ressources des CIP et ETI (interpellation de leur part) _Pas de suivi individualisé (sauf à la marge, autour de quelques situations) _ Rôle de formation et d'ingénierie/ appui conseil.
Nantes	ACI Convergence (Association Saint Benoit Labre)	<ul style="list-style-type: none"> _L'équipe est hébergée au sein de l'un des services de l'ACI porteuse, dans un centre ressource (hors de l'activité Convergence) _Des temps de travail en chantier pour les CP, hors RDV formel (coworking) 	<ul style="list-style-type: none"> _Permanence unique tous les 2 mois de l'équipe de coordination dans chacun des chantiers. _La permanence sert de temps de repérage et structure le plan d'intervention. _En rebond, des interventions sur site, des CP en fonction des besoins (de ponctuels à très réguliers) 	<ul style="list-style-type: none"> _CP ressources des CIP et ETI (interpellation de leur part) Pas de suivi individualisé
Strasbourg	ACI Convergence (Emmaüs Mundo)	<ul style="list-style-type: none"> _L'équipe est hébergée au sein d'Emmaüs Mundo _La coordination se déplace en chantier une fois par mois dans des temps de permanence conjoint aux CP, afin de rencontrer les équipes (CIP et ETI) 	<ul style="list-style-type: none"> _Des temps de permanence mensuel en chantier pour les CP _Des interventions sur site liées à des situations individuelles, une fois par semaine environ 	<ul style="list-style-type: none"> _ Des CP ressources des CIP (interpellation de leur part). _Un appui individualisé possible selon les demandes _ Rôle de formation et d'ingénierie/ appui conseil. _ Rôle de développement de partenaires thématiques
Charente	ACI Convergence (Association Régie Urbaine)	Au sein d'une structure partenaire (AFUS 16), à Angoulême	<ul style="list-style-type: none"> _Des permanences mensuelles au sein des ACI _Des visites à la demande des chantiers (rythme non formalisé, mais environ une fois par mois également) 	<ul style="list-style-type: none"> _ Des CP ressources des CIP (interpellation de leur part). Un appui individualisé possible selon les demandes. _ Rôle de formation et d'ingénierie/ appui conseil. _ Rôle de développement de partenaires thématiques

L'étude des différentes caractéristiques du positionnement des équipes de coordination sur les territoires, révèle **des atouts et des enjeux** pour chacun d'entre eux.

- **Concernant le portage de la coordination, deux modèles se dégagent :**

	Une coordination adossée à un chantier partenaire (Paris, Lyon, Nantes, Strasbourg, Charente, Rouen)	Une coordination portée par une tierce structure (Lille et Marseille)
Atouts	<ul style="list-style-type: none"> _Des chantiers porteurs, qui sont des acteurs d'influence sur les territoires, et légitiment l'implantation de CVGE _Proximité renforcée avec les permanents du chantier porteur 	<ul style="list-style-type: none"> _Neutralité dans le positionnement au sein du collectif _Externalité de la structure, offrant plus de latitude pour repositionner un cadre (sans mettre en porte-à-faux)
Enjeux repérés	<ul style="list-style-type: none"> _Risque de déséquilibre dans la relation entre coordination et chantiers partenaires (lien privilégié au chantier porteur) _Complexité du double positionnement, dans des contextes où des difficultés seraient identifiées au sein du collectif 	<ul style="list-style-type: none"> _Modèle à questionner en vue d'une montée en charge (capacité de la structure à tendre vers un modèle plus important) : concerne Lille en particulier

On notera la spécificité du territoire nantais, dont la fonction de coordination est assumée par deux personnes (dont 0,15 ETP par le chef de service insertion professionnelle et RSA, de l'association porteuse de la coordination, également chantier partenaire Convergence).

- **Concernant le lien aux chantiers, et le positionnement des CP vis-à-vis des chantiers est également différencié, avec là encore, deux grandes « tendances » repérées :**

	Des CP / chargés de mission, en appui-conseil, animation et ingénierie de réseau auprès des chantiers (Lyon)	Des CP / chargés de mission, animation et ingénierie de réseau auprès des chantiers qui intègrent également un suivi des situations individuelles
Atouts	<ul style="list-style-type: none"> _Une délimitation claire des missions des CIP/CP _ Plus de temps, à investir sur une mission de développement de réseau _Une montée en compétences plus prégnante pour les CIP 	<ul style="list-style-type: none"> _Une interconnaissance facilitée entre les équipes, et en corollaire, le développement des relations informelles permettant d'accrocher les ETI et de créer ce lien avec les encadrants _Une forte reconnaissance de la valeur ajoutée des CP, qui interviennent dans certaines prises en charge, et une capacité à répondre à des besoins non couverts
Enjeux repérés	<ul style="list-style-type: none"> _Une légitimité plus longue à acquérir auprès des CIP pour identifier la valeur ajoutée vis-à-vis des besoins (qui a conduit à tendre vers le second modèle dans un premier temps, avant de valider celui-ci ensuite) 	<ul style="list-style-type: none"> _Des effets concurrences, qui peuvent être induits dans la relation CIP x CP _L'enjeu d'une technicité forte attendue chez les CP (qui doivent être des professionnels thématiques pour tendre vers des accompagnements)



... une animation du Collectif « Convergence » plus homogène

Vue d'ensemble du modèle d'animation du collectif Convergence

Territoires	Réunions de mutualisation			Comités de chantiers		Autres instance/ temps structurant l'animation du collectif
	Récurrance	Modalités d'organisation	Composition du tour de table et ODJ	Récurrance	Modalités d'organisation	
Paris	Mensuelle sur une ½ journée	Une organisation tournante au sein des chantiers	Les CIP des chantiers partenaires et les CP	Semestrielle	Accueil tournant, quoi que majoritairement au sein d'Emmaüs Défi _Préparation des COPIL	NC
Lyon	Mensuelle sur une ½ journée	Un accueil tournant dans chacun des chantiers Convergence ou chez des partenaires	_Les CIP des chantiers partenaires et les éduc PHC. _OBJ et animation portée par l'équipe de coordination : 1/ Avancée des partenariats ; 2/ association invitée sur thème emplois/santé/logement.	Quadrimestrielle/ semestrielle	Accueil tournant au sein des Chantiers partenaires _Organisation équipe convergence et PHC _Structuration et développement des partenariats et des actions. _Préparation des COPIL	_Des réunions de mutualisation avec les éducateurs de PHC sont installées, elles associent le CP logement CVGE et la coordinatrice CGVE/PHC _Evènements emploi/logement/santé partenariaux, associant les directions/ responsables de sites et les permanents des Chantiers
Lille	Mensuelle sur une ½ journée	Un accueil tournant dans chacun des chantiers Convergence	_Les CIP des chantiers partenaires _ODJ préparé par les CP en fonction des attentes des CIP _Invitation d'un partenaire extérieur sur un sujet ciblé avec les CIP _Echanges sur les parcours des salariés en insertion et sur les pratiques des CIP	Trimestrielle	Présentation de l'activité des chargées de partenariat Discussions autour du déploiement de Convergence et PHC Décisions sur les projets à mettre en place.	_Evènements réseau, AHI partenariaux, associent les directions/ responsables de sites et les permanents des Chantiers
Nantes	Bimestrielle, sur un format de 2h (1/2 journée à l'étude*) *Avec perspective de dédier du temps à l'échange de pratiques autour de situations	Un accueil tournant dans chacun des chantiers Convergence	_Les CIP des chantiers partenaires _Partage d'informations nationales ou liées au partenariat local _Remontée des besoins des CIP _Problématique spécifique investie particulière et/ ou présentation de partenaire / dispositifs spécifiques	Trimestrielle	Rencontre accueillie par la coordination En amont des Comités de pilotage, avec un rôle de préparation, validation	Développement de temps de coordination avec les ETI (dans les chantiers, sur les temps de réunion d'équipe)

Strasbourg	Trimestrielle sur une ½ journée	_Un accueil au sein d'Emmaüs Mundo (coordination)	_ Les CIP des chantiers partenaires et les CP _ Invitation des éducateurs PHC (en cours) _ A termes, volonté d'ouverture aux ETI _ Rencontre d'un partenaire (« grand invité ») et/ou approfondissement d'un sujet spécifique _ Temps d'échange et d'analyse de la pratique / temps d'information selon les actualités	Semestrielle	_ Rencontre accueillie par la coordination _ En amont des Comités de pilotage, avec un rôle de préparation, validation	NC
Charente	_ Mensuelle, sur 2h30	_Un accueil tournant dans chacun des chantiers Convergence	_Partage d'informations nationales ou liées au partenariat local Remontée des besoins des CIP _Travail en commun de l'outillage ressource _Alternance des thématiques « Santé » et « Emploi », une réunion sur deux	_Une fois toutes les 6 semaines,	Un accueil tournant dans chacun des chantiers Convergence	NC

L'animation du collectif Convergence dans les territoires, répond partout à la standardisation attendue. Des variations s'expriment néanmoins, autour de deux dimensions :

- **La cadence des réunions d'abord, avec :**
 - › Des réunions de mutualisation convoquées de mensuellement (pour 4 des 7 territoires) à trimestriellement.
 - › Des Comités de chantiers, convoqués pour moitié trimestriellement (3 territoires) ou semestriellement (3 territoires). Sur ce point, là où sur la première année de l'installation, les rencontres étaient plus fréquentes, elles se détendent. Du retour des acteurs, la maturité du dispositif justifie ce qui est qualifié par certains comme « un rythme de croisière », et les échanges bilatéraux et informels entre l'équipe de coordination et les directions de chantier, sembleraient suffire. Néanmoins, **dans le temps des séminaires partenariaux animés dans le cadre de la présente évaluation, le besoin d'échange plus réguliers entre directions s'est révélé, renforcé par le constat d'une montée en charge qui se poursuit et fait entrer de nouveaux chantiers dans la dynamique ; lesquels peuvent afficher un besoin accru d'échanges de proximité.**

« C'est vrai qu'on ne se voit pas suffisamment, et alors même qu'on a des sujets qui s'invitent continuellement sur la table. » Une direction de chantier Convergence sur le territoire du Grand Paris

- **Le contenu et le positionnement de certaines instances, ensuite.**
 - › Sur ce second point, on identifie que le positionnement et le rôle des CP vis-à-vis des permanents des chantiers, déterminent le contenu des réunions, qui peuvent aller sur de l'échange de situation entre pairs.
 - › On notera qu'une majorité de territoires, utilisent ce temps pour un partage autour des actualités du réseau national et local, et comme un espace de montée en compétences avec là encore des échanges entre pairs autour des pratiques professionnelles, mais aussi, l'intervention de tiers (partenaires, dispositifs...).

» Une dynamique inter territoires qui s'installe et contribue à l'attractivité et aux apports de Convergence

Alors qu'il s'agissait d'une demande fortement exprimée par les « collectifs » Convergence locaux en 2021, la dynamique inter-territoires a pris une nouvelle envergure en 2022. Là où en 2020 et 2021, les échanges étaient surtout concentrés sur des visites d'aide à l'installation, l'animation du collectif national s'est structurée et a donné lieu à différentes dynamiques parmi lesquelles on retient :

- Des rencontres nationales entre territoires, pour se rencontrer, « faire collectif » ;
- Des rencontres nationales « métiers » pour partager autour de l'approche et du socle commun « Convergence » en termes de pratiques d'accompagnement ;
- Des visites entre territoires, pour inspirer, partager sur les pratiques et asseoir un travail en commun. Ces derniers ont dépassé le seul cadre des visites/ immersions d'installation, et sont aujourd'hui des visites d'échange, qui prolongent les échanges nationaux.

Ces différents leviers de l'animation du collectif national Convergence, sont plébiscités dans les territoires par les différentes parties prenantes, des directions aux permanents, en passant par les équipes de coordination.

« Des immersions commencent à se faire sur les territoires en bilatéral (à l'image de Lyon et Lille prochainement). C'est important que le collectif vive de lui-même et cherche à reproduire ces connexions, en fonction de ses besoins, des sujets sur lesquels certains territoires ont fortement investi. » **Extrait d'entretien avec l'équipe de Convergence France**

« On vient chercher dans Convergence, des coopérations et des moyens renforcés au niveau du territoire, mais on gagne aussi des échanges avec les autres territoires [...] les journées nationales [de 2022] ont été source d'inspiration, de contacts et d'envie de construire ensemble. » **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (direction d'ACI Convergence) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence**

« Plus on se connaît, plus on peut imaginer des choses ensemble. Les visites ça permet d'incarner, de se connaître et de construire une confiance mutuelle. » **Extraits du séminaire de l'évaluation, sur le territoire du Grand Paris (Directions d'ACI Convergence) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence pour les chantiers et le territoire**

3.2.2. Constat #2 : Des territoires en marche vers la consolidation d'un « collectif » Convergence

» Une dynamique de mutualisation : source de coopérations accrues entre ACI sur les territoires d'essaimage

Premièrement, bien que les modèles soient différents, on repère des effets convergents induits par la dynamique de réseau sur les 5 premiers territoires d'essaimage. Aussi, en proposant des espaces de collaboration réguliers par l'intermédiaire de la coordination qui joue un réel rôle d'animation partenariale à l'échelle des territoires, **le programme Convergence est aujourd'hui identifié comme un levier de coopération accrues entre ACI, mais aussi comme un outil d'atténuation des risques de concurrences qui peuvent parfois prévaloir dans le champ de l'IAE.**

« Convergence c'est avant tout une dynamique de coopération qui fait avancer par la voie du collectif ! On a un réel espace de réflexion, de confrontation entre pairs qui permet de faire émerger des réponses en commun. »

« Les synergies positives prennent le pas avec des complémentarités et des projections nouvelles qui peuvent aller jusqu'à émerger entre chantier et entre structures. » (Une direction d'ACI Convergence).

« C'est un travail collectif qui s'installe et qui répond à la question : comment travailler mieux et davantage entre ACI ? »

« Si Convergence s'arrête demain, on aura au moins acquis une connaissance mutuelle, un socle commun dans les pratiques par les collaborations régulières, les formations communes. Ça c'est acquis et c'est déjà beaucoup, et en même temps, les besoins sont tels qu'on ne peut pas imaginer faire marche arrière et imaginer répondre, seuls au sein de chaque structure, à tous les enjeux qui se révèlent en accueillant le public qu'on doit accueillir en ACI. »

Extraits du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (Directions d'ACI Convergence) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence pour les chantiers et le territoire

» Des pistes de réflexion en inter ACI pour faire face à des enjeux partagés au sein du champ de l'IAE et rompre l'isolement

En offrant des espaces de dialogue réguliers aux professionnels membres du Collectif, **Convergence permet de faire émerger les enjeux partagés au sein des réseaux de l'IAE** - « ceux dont tout le monde parle, mais dont personne n'est pas capable de se saisir ». **Le programme contribue à réduire l'isolement des équipes au sein des chantiers, de manière encore plus prégnante, au sein des ACI de petite taille, ou les échanges entre pairs sont réduits.** (Nb. Ces éléments sont approfondis dans la partie portant sur l'évolution des pratiques professionnelles, en particulier sur l'effet « réseau »)

« Convergence nous a permis de trouver des espaces pour parler de ces situations et de ces problématiques sur lesquelles on était seuls face au mur. C'est vrai sur les questions de logement, de santé et de santé mentale. On est aujourd'hui moins seuls, mieux outillés pour interpeler, orienter, même si le chemin est encore très long. »

« Pour nous qui sommes un très petit chantier, Convergence s'est non seulement des moyens renforcés, mais aussi et surtout, un vis-à-vis professionnel, avec d'autres CIP pour confronter les pratiques. »

« Le retour en arrière ne sera pas possible. Se retrouver de nouveau seule, sans réunion de mutualisation, sans le soutien des chargés de partenariat, et avec 65 salariés à suivre, ce n'est plus possible. »

Extraits du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de Nantes Métropole (Direction de chantier Convergence) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence pour les chantiers et le territoire

« Convergence offre un vrai soutien à l'analyse de nos pratiques et de nos difficultés, pour projeter les pratiques d'aujourd'hui et de demain. »

« Convergence c'est un raisonnement par le collectif ! On sort de ses enjeux individuels et ensemble, on se saisit de sujets qui nous posent à tous problème »

Extraits du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (Directions d'ACI Convergence) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence pour les chantiers et le territoire

« L'ARS est dans le comité de pilotage, et face aux besoins en santé mentale qu'on identifie dans les chantiers, on a pu aller vers des formations et aller chercher des compléments de budget, de dotation. »

Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de l'Eurométropole de Strasbourg (un partenaire institutionnel) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence pour les chantiers et le territoire

» Pour une consolidation du collectif : l'enjeu de la place des ETI dans la dynamique collective, reste à l'agenda

Déjà révélée dans le cadre de l'évaluation intermédiaire, **la question de la mobilisation des encadrants techniques dans la dynamique collective, continue de constituer un enjeu.**

Si les pratiques ont su évoluer, pour mieux inclure les ETI dès la phase d'installation du programme (en capitalisation sur l'expérience lyonnaise, et en requestionnant le modèle initial parisien), ces derniers n'occupent pas une place homogène dans la dynamique « Convergence » et les modalités de leur pleine participation interpellent.

« Sur la question des ETI, nous par exemple, nous sommes une petite structure, le binôme CIP/ETI existe déjà, mais la question de la place de l'encadrant technique dans Convergence se pose quand même. Comment peut-on soutenir leur pleine participation ? Ce qui est déterminant c'est le soutien de la direction, du responsable de site. On doit tenir compte des contraintes du chantier, mais on peut aussi faire des choix. Par exemple, pour le séminaire national, on a fait le choix de fermer le chantier. Comme ça, les ETI étaient avec nous. On a des leviers. »

« On doit tous conjuguer avec des tensions entre des enjeux économiques et les besoins sociaux. Ce problème est intrinsèque à l'IAE et se pose pour tous les ACI. Et celui qui est au cœur de ces enjeux, c'est l'encadrant technique. A la fois il est garant que le travail avance comme il faut, et en même temps, il fait face à des situations de plus en plus complexes. C'est nécessaire de déplacer le curseur sur cette fonction, et de lui trouver une place dans Convergence. »

Extraits du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de l'Eurométropole de Strasbourg (Direction de chantier Convergence)

Cependant, les enjeux qui accompagnent la participation des ETI à Convergence, dépassent les seuls contours du programme, et renvoient aux tensions entre objectifs économique (et production), et accompagnement des publics, qui traversent de longue date le champ de l'IAE (et croisent des enjeux connexes développés ci-après)

3.2.3. Constat3 # : Convergence, levier d'une mise à l'Agenda d'enjeux partagés au sein des réseaux de l'IAE

» « Convergence ou la force d'une voie collective consolidée au niveau des territoires »

Si le collectif permet de faire émerger des enjeux, le « poids » du collectif qui se consolide dans le dialogue local autour des enjeux de l'insertion des grands exclus, est décrit par les différentes parties, comme un levier du programme Convergence.

Ainsi sur les territoires, on relève le sentiment d'une légitimité accrue des ACI à travers leur engagement dans le collectif, et le sentiment que les messages portés ont eu meilleure écoute à la fois par les institutions, par les entreprises et autres partenaires thématiques (Nb. Ces éléments sont approfondis dans la partie portant sur l'évolution des pratiques professionnelles, en particulier sur l'effet « réseau »)

« Quand on parle en tant que Convergence, on parle au nom d'un collectif de structures qui accueille près de 250 salariés. On a un poids, et une écoute plus évidente au niveau du territoire. On se situe dans la construction d'un collectif d'intérêt général. » **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (équipe de coordination Convergence) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence**

« Le collectif est attractif parce qu'on a les moyens de trouver des réponses ensuite. C'est ça qui donne envie de s'engager et de saisir la chance de ce collectif. On a des besoins communs, on partage des constats, et on met à l'agenda certaines problématiques en essayant de voir comme trouver des réponses ou comment porter le besoin ailleurs. Par exemple, les tensions sur les recrutements des encadrants technique et des CIP, on pourrait réfléchir ensemble à trouver des voies de réponse en commun au sein du collectif Convergence. »

« En tant que collectif, on est plus fort, on est plus légitime. »

Extraits du séminaire de l'évaluation, sur le territoire du Grand Paris (Directions d'ACI Convergence) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence pour les chantiers et le territoire

» Une force du collectif qui se lit dans le champ des possibles, ouvert par le plaidoyer national porté par Convergence France

L'effet réseau – ou la force de frappe du collectif – se prolonge à l'échelle nationale, avec un rôle levier déterminant de l'association nationale en matière de plaidoyer national. Convergence France accompagne une mise à l'Agenda des grands enjeux partagés au sein des réseaux de l'IAE concernant l'inclusion des grands exclus. Représentant plus de 1500 salariés en insertion, et près de 50 ACI, Convergence est vu comme un réseau de « poids » pour inspirer et faire évoluer les politiques publiques en la matière.

« On espère que Convergence est une voie pour impacter et inspirer les politiques nationales »

« Grâce à Convergence, on a des possibilités décuplées à tous les niveaux. Au national, c'est la force d'un collectif qui représente plus de 1000 salariés en insertion, et qui permet des opportunités notamment du côté des entreprises. C'est gagnant, gagnant. Du côté des chantiers, on bénéficie de l'effet réseau et pour les entreprises, c'est plus simple d'inscrire Convergence dans une politique RSE de groupe à forte résonance. »

Extraits du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (direction d'ACI Convergence) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence

« Pour nous, Convergence c'est à la fois un outil de communication et un outil de plaidoyer pour porter nos combats. »

Extraits du séminaire de l'évaluation, sur le territoire du Grand Paris (direction d'ACI Convergence) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence

Convergence : levier d'un droit commun qui a vocation à muter

Ainsi, Convergence est vu comme une opportunité d'expérimenter mais surtout, à terme, comme la source d'inspiration du droit commun. A ce titre, les opportunités offertes d'engager des parcours jusqu'à 5 ans dans l'IAE, ou encore, de faire bouger le cadre en termes d'évolution de la législation en vigueur.

Au niveau des territoires, les partenaires institutionnels (collectivités territoriales partenaires et services déconcentrés de l'Etat) soulignent l'attrait du programme, et les jalons posés dans l'expérimentation d'un modèle de mutualisation qui dépassent les seuls enjeux de rationalisation des moyens, pour tendre vers une réponse nouvelle, apportées aux besoins des territoires.

« Convergence c'est l'un des premiers programmes où s'expérimente une logique de mutualisation qui n'est pas une logique d'optimisation. On est sur une entraide mutuelle, du partenariat au sens premier du terme. » **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (partenaire institutionnel) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence pour les chantiers et le territoire**

« Avec Convergence, on se donne le droit de tester, d'expérimenter, et on espère pouvoir faire évoluer par la preuve, les politiques publiques de l'emploi et de l'accompagnement social. »

Extraits du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (direction d'ACI Convergence) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence

« Convergence s'est aussi le programme qui a fait bouger les lignes, pour une extension de l'agrément à 5 ans... il ne faut pas oublier ça ! » **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire du Grand Paris (partenaire institutionnel) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence**

Convergence : levier d'opportunités renforcées en termes de partenariats

Au-delà du plaidoyer et de l'évolution du cadre de l'IAE, « l'effet réseau » se traduit également dans les opportunités ouvertes dans la consolidation de partenariats nationaux de plusieurs natures, passés avec :

- Des organismes publics avec un effet diffusion dans les territoires (comme c'est le cas pour le partenariat avec la CNAM et les CPAM dans les territoires) ;

- Des fondations d'utilité publique, et acteurs associatifs dans le cadre de programme d'envergure nationale et dont les actions se déploient ensuite, à la demande, dans les territoires (sur la Santé mentale, sur l'hygiène féminine...);
- Des acteurs du logement, dans le cadre de partenariats privilégiés, qui ouvrent des opportunités d'accès au logement pour les salariés, dans les territoires (avec CDC Habitat);
- D'importants groupes d'entreprises, qui ouvrent des opportunités d'emploi au local pour les salariés Convergence (avec Franprix, et plus récemment Keolis, LIDL ou encore l'association nationale des Directeurs.trices des ressources humaines...)

On repère avec intérêt, deux mouvements qui commencent à se croiser :

- **Des partenariats construits au niveau national (ou plus précisément de Paris) et qui essaient vers les territoires d'essaimage** – Ce schéma qui constitue le cheminement emprunté dans la plupart des partenariats, est une ressource pour l'installation d'un réseau, avec un maillage partenarial « prêt à être activé »;
- Puis progressivement, **des partenariats consolidés sur les territoires qui essaient du niveau local vers le national**, qui inspirent le réseau Convergence (comme c'est le cas avec l'association Règles élémentaires dont le partenariat est né en premier lieu sur Lyon). Ce second modèle, constitue un indicateur permettant de lire le niveau d'installation et de consolidation du programme, et les contributions de chaque territoire, au Collectif.

3.2.4. Constat #4 : Convergence où l'opportunité d'une (re)connaissance et d'un décloisonnement du champ de l'insertion par l'activité économique sur les territoires

Au sein de la communauté « Convergence », l'ensemble des partenaires affichent un consensus quant au rôle levier du programme, qui contribue à renforcer la visibilité de l'IAE et à décloisonner le secteur, en l'ouvrant sur des partenariats avec des sphères vis-à-vis desquelles les liens invitaient à être construits voire consolider.

« Convergence donne une visibilité à l'IAE, et surtout, contribue à démontrer que l'accueil des grands exclus c'est possible ! »

« Convergence ça consolide un collectif de SIAE, mais ça permet aussi de sortir de l'entre soi, de l'infra IAE, en offrant une meilleure visibilité. »

Extraits du séminaire de l'évaluation, sur le territoire du Grand Paris (des partenaires institutionnels) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence

« Convergence contribue à diffuser, ouvrir le champ de l'IAE : son premier apport, le rendre visible, le faire connaître. »

« Convergence est une formidable opportunité pour rendre visible le travail des ACI et leurs actions. »

Extraits du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (des partenaires institutionnels) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence

» Une offre globale « PHC-Convergence » levier d'une reconnaissance de l'IAE comme outil de la lutte contre le sans-abrisme

On constate progressivement porosité des sphères de l'IAE et de la lutte contre le sans-abrisme. Ce constat ne peut s'expliquer à la seule lecture de l'installation du collectif Convergence sur les territoires, mais trouve ses fondements, dans le double déploiement du couple « Premières-Heures en Chantier / Convergence » sur les territoires. Cela est confirmé sur tous les territoires, Premières Heures joue un rôle « locomotive », dans la construction des liens entre les secteurs de l'Accueil, de l'Hébergement et de l'insertion (AHI) et autres acteurs de l'urgence sociale. Si Premières Heures participe indéniablement de l'ouverture entre les deux sphères, il n'est cependant pas le seul maillon, et le travail de maillage partenarial territorial, supporté par les équipes de coordination au sein de Convergence, constitue le ciment d'une dynamique en construction sur tous les territoires d'essaimage.

Des espaces de dialogue et de travail entre acteurs de l'IAE et de l'AHI qui favorise la connaissance mutuelle et favorise l'acculturation aux métiers de l'autre

Entre 2021 et 2022, les équipes de coordination sur les territoires, ont été à l'initiative de l'organisation de nombreux temps d'interconnaissance et de dialogue entre les acteurs de l'AHI et les équipes au sein des chantiers Convergence. Ce maillage s'est opéré tant vis-à-vis des acteurs institutionnels tels que les services et opérateurs côté Etat (Ddets et SIAO notamment) que vis-à-vis des collectivités et de leurs services compétents en matière de logement, ou encore, vis-à-vis des acteurs associatifs de l'AHI (CHRS, Samu Social...)

Cette animation de réseau portée par les équipes de coordination (quoi que souvent impulsée par le levier de PHC) a favorisé une meilleure connaissance d'abord des directions et des professionnels de part et d'autre, et constitue le levier d'un renouvellement du réseau de prescripteurs tel qu'attendu sur le territoire.

« Convergence permet une ouverture de l'IAE par rapport à l'AHI, ça fait véritablement bouger les lignes au sein des chantiers, et vice et versa. Il y a pas mal de chemin parcouru, mais il en reste encore beaucoup pour faire bouger les pratiques même si ça paraît questionnable que ces dichotomies existent encore. » Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (partenaire institutionnel) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence

« On a un décroisement des sphères de l'urgence sociale et de l'IAE qui est en train de se construire. Le travail en commun, autour de Premières heures est clé. » Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de Nantes Métropole (direction de chantier Convergence) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence

Des enjeux persistent néanmoins, pour asseoir des articulations entre les sphères de l'AHI et de l'IAE

Si « les portes sont ouvertes », les équipes de coordination reconnaissent le besoin de consolider le partenariat, et invitent à une évolution des pratiques et à l'acquisition de réflexes, dans le temps.

« On a ouvert les portes, la rencontre s'est faite, mais maintenant, il faut qu'on arrive à consolider le partenariat. C'est le prochain défi sur lequel on travaille depuis un moment. » Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (équipe de coordination Convergence)

Pour cela, des initiatives remarquables ont été portées sur plusieurs territoires, participant de cet objectif. C'est notamment le cas à Lille, où début juin 2022, des rencontres entre les permanents des chantiers Convergence et les professionnels des structures de l'AHI du territoire, étaient organisées à l'initiative de l'équipe de coordination Convergence.

Illustration : une journée de travail autour des pratiques des professionnels de l'AHI et des permanents des chantiers Convergence

Sur le territoire de la MEL, le rapprochement entre le collectif Convergence et le secteur de l'AHI est initié. Des temps de rencontres entre le SIAO et l'équipe de Convergence ont permis de partager une vision commune de ce que pourrait être une coordination plus fluide et intégrée entre les deux secteurs, et les travaux se poursuivent, avec en premier lieu, un enjeu d'interconnaissance entre les acteurs opérationnels (travailleurs sociaux du SIAO et des structures d'hébergement, et CIP des ACI Convergence).

Pour favoriser cela, un séminaire d'une demi-journée a permis de sensibiliser les professionnels aux missions respectives des deux secteurs. Un temps de travail en atelier, organisé sous format de sous-groupes composés de professionnels d'horizon différents, a permis de rentrer dans le concret autour de "situations complexes" rencontrées par l'un ou l'autre des professionnels.

Au-delà du travail sur ces situations et d'identification des pistes de collaboration pour améliorer la prise en charge des publics en grande situation de vulnérabilité, les professionnels ont pu se rencontrer et poser les bases d'une dynamique partenariale qui participe du rapprochement entre acteurs de l'AHI et de l'IAE.

Vers une approche ensemble de « PHC-Convergence » à systématiser

Comme vu précédemment, l'apport de PHC à la dynamique d'installation du réseau Convergence sur les territoires, est importante, en ce sens qu'elle facilite l'ouverture à des sphères qui déterminent la capacité du programme à atteindre sa cible. Ce constat est largement partagé au sein des équipes de Convergence France, et tend à transformer la doctrine du programme, qui dans son déploiement, évolue vers un programme unique, dont les articulations sont à ce point déterminantes (sans qu'elles ne doivent être systématisées), que leurs divisions ne fait ni sens voire contribue à brouiller la lisibilité du programme.

« On parle à présent de « solutions de remobilisation pour les territoires, pour les publics les plus exclus. » On est bien dans un projet global, le déploiement c'est fait de manière scindée mais il y a enjeu à ne plus faire la dichotomie Convergence/ PHC. » **Extrait d'entretien avec l'équipe Convergence France**

» **Convergence, où l'opportunité d'un rapprochement entre SIAE et entreprises**

Au-delà de la sphère de l'AHJ, Convergence constitue le levier d'un partenariat renforcé, entre SIAE et entreprises.

Une mise en relation simplifiée des entreprises avec les ACI Convergence

Le réseau « Convergence » est unanimement décrit comme synonyme d'une simplification dans les mises en relation entre employeurs et SIAE sur le territoire. La force du collectif – tel que mentionné ci-avant – s'illustre ici, dans son rôle de 1/ facilitateur pour mettre en relation l'offre et la demande de main d'œuvre, et 2/ d'incitateur, pour adapter et donner corps à une réelle stratégie RSE au sein des entreprises partenaires.

« Concrètement, on voulait s'engager dans cette voie [l'IAE], mais ça demande du temps et du travail. Là, avec Convergence, on a un partenaire qui facilite le travail et qui nous a permis de passer le cap en toute confiance. » **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (une entreprise) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence**

« Un programme comme Convergence, c'est pour nous, une possibilité de toucher 3 CHRS d'un coup. Ce sont des économies en termes de temps de maillage du réseau, de coordination, ça facilite énormément le partenariat. Pour nous, ça a permis de faire une trentaine de PMSMP, et d'aller au bout du projet qui est le nôtre. » **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (une structure - employeur) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence**

Un collectif attractif, car synonyme de « label » qualité pour les employeurs

Si l'effet réseau est attractif pour les entreprises, c'est aussi parce qu'il garantit le respect – en quelque sorte – d'une charte qualité, qui sécurise les employeurs.

« Convergence est sécurisant pour l'employeur. »

« On a un outil qui permet de prendre en compte les contraintes de l'employeur et du salarié. Par exemple, on a fait bouger la Loi avec Convergence, en prenant en compte nos enjeux dans la nouvelle Loi « Inclusion ». Ça permet une meilleure progressivité pour les salariés, et ça sécurise tout le monde. »

« C'est très rassurant pour une entreprise de savoir qu'on est dans un dispositif comme Convergence, et qu'il y a tout cet accompagnement et ces ressources derrière. C'est un gage de qualité et de sécurité pour l'employeur. Du coup on s'autorise plus. »

Extraits des séminaires de l'évaluation, sur les territoires de la Métropole de Lyon et du Grand Paris (entreprises et structures- employeurs) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence

En corolaire, « un droit à l'erreur » plus affirmé au sein des chantiers, favorisé par le filet de sécurité que constitue le collectif Convergence et ses ressources

La relation de confiance tissée entre le collectif Convergence et les entreprises partenaires, permet au chantier d'activer à plein son rôle d'accompagnement dans la construction du projet professionnel, avec des CIP qui s'autorise – dans une certaine mesure – à prise de risque. C'est aussi cette opportunité que permet le réseau Convergence.

« Le collectif Convergence c'est aussi la possibilité de légitimer, de se rassurer sur certains choix. On s'autorise à prendre des risques avec certains salariés, sur certains positionnements, car on sait qu'on a du support derrière, des entreprises qui s'engagent et avec lesquelles le lien est tissé pour se le permettre. » **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (direction d'ACI Convergence) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence**

» Un programme qui participe d'une mise en cohérence et à une démonstration « par la preuve » du bien-fondé des stratégies emploi et logement d'abord

Sur les territoires, les partenaires locaux (institutionnels comme opérationnels) soulignent l'effort d'articulation entre Convergence et les autres initiatives relevant de l'emploi d'abord. A titre d'illustration, l'équipe de coordination implantée sur le territoire de la Métropole de Lyon a été à l'initiative d'une rencontre entre les programmes Sève emploi, Coach, Perle (programme spécifique porté sur le territoire) et Convergence. Une recherche de complémentarité entre les différentes expérimentations / programmes qui a conclu à une offre plurielle (dont les ressorts, publics et outils ne sont pas les mêmes) et qui constitue une réelle opportunité pour répondre aux besoins croissants des publics les plus éloignés de l'emploi à l'appui d'une palette d'outils diversifiés.

« Il y a de la place pour tout le monde, et plus l'offre est large, plus les publics ont l'opportunité de trouver le parcours qui leur convient le mieux. » **Extrait d'entretien avec une équipe de coordination dans un territoire**

« Au-delà de l'inter chantiers, Convergence permet aussi de contribuer à l'inter programmes. On a le cas de Convergence et de Sève emploi où des liens ont été noués. » **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (un partenaire institutionnel) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence**

Sur les territoires, les partenaires reconnaissent et soulignent les apports de Convergence pour soutenir les principes mêmes de l'emploi d'abord, dans une démonstration d'envergure, qui, ils l'espèrent, permettra démonstration par la preuve :

« Convergence contribue à diffuser le postulat selon lequel personne n'est inemployable, et ça diffuse ! **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (un partenaire institutionnel) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence**

« Convergence contribue à donner corps au principe d'inconditionnalité de l'accueil, que ce soit dans le champ du logement ou de l'emploi, parce qu'il donne les moyens de le faire ! » **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (un partenaire institutionnel) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence**

Si les liens sont construits et les articulations recherchées, le travail de capitalisation croisée doit encore s'étendre aux programmes relevant de la dynamique logement d'abord. Des jalons ont été posés, et devraient donner lieu à nouveaux échanges courant 2022.

« La première année a été celle de la découverte, de l'interconnaissance. Sur cette deuxième année qui s'est ouverte, on se doit d'être constructifs, de continuer à développer nos réseaux. Sur le logement d'abord et l'emploi d'abord, des choses se travaillent avec l'Eurométropole. On a de la cohérence à continuer de chercher, avec les projets du PIC inclusion notamment. » **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de l'Eurométropole de Strasbourg (Directeur de chantier Convergence)**

» Une animation locale qui participe à la mise en cohérence de l'action publique locale

Les Comités de pilotage locaux Convergence, réunissant aux côtés de la coordination locale et des directions des ACI, les services de l'Etat (DDETS, Commissaire pauvreté, ARS a minima), les collectivités territoriales (Conseil départemental, Métropole) et l'équipe de Convergence France, constituent des espaces où s'activent les relais, et où se discute le partenariat et l'activation des ressources du territoire. Convergence a ainsi su créer les espaces pour mobiliser et faciliter la mise en cohérence et les connexions avec les dispositifs de droit commun et dispositifs spécifiques.

« Le comité de pilotage a eu un rôle déterminant dans les mises en relation, ça a été hyper réactif et facilitant. L'Eurométropole de Strasbourg a facilité le lien aux acteurs du logement d'abord, la FAS a permis de mobiliser et de construire le lien avec les acteurs de l'AHI, l'ARS a mobilisé des dispositifs locaux pour les permanents, et d'autres pistes de collaboration se réfléchissent notamment avec le SIAO... » **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (un partenaire institutionnel) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence**

3.2.5. Constat #5 : Un enjeu repéré, pour faire résonner l'expérience Convergence, construire des parcours sans couture et ouvrir le champ des possibles

» Des SIAE peu associées aux delà du « collectif » Convergence

Sur les territoires, le dialogue avec les réseaux de l'IAE - s'il existe – ne semble pas structurant dans le déploiement de la dynamique Convergence. Du côté des partenaires institutionnels, les attentes sont nombreuses, pour voir l'expérience Convergence capitalisée, et s'étendre.

« C'est une question que l'on se pose sans avoir la réponse : comment Convergence peut inspirer, diffuser dans les réseaux de l'IAE, au-delà des ACI partenaires ? » **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (une structure - employeur) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence**

Les liens pourraient se construire notamment dans les perspectives des sorties, et des suites de parcours qui peuvent s'envisager dans d'autres structures de l'IAE (notamment parce que l'agrément étendu à 5 ans, permet de l'envisager de manière plus importante). A ce jour, des passerelles existent entre les chantiers Convergence, avec des salariés qui passent de l'un à l'autres, au regard des appétences et secteurs d'intérêt, mais la dynamique peine à s'étendre vers les AI, EI et ETTI du territoire.

« Des suites de parcours se font vers d'autres ACI, par le biais du collectif Convergence. Ça l'autorise. » **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (une structure - employeur) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence**

On repère cependant une recherche de complémentarité entre programme - concernant les suites de parcours - et où la palette des dispositifs relevant de l'emploi d'abord, constituent des opportunités d'élargir le champ des possibles pour les publics. Des échanges se sont notamment engagés à Strasbourg, pour dessiner les collaborations, avec du sourcing vers Convergence, et des sorties vers Territoire zéro chômeurs de Longue Durée.

« Sur les suites de parcours, des complémentarités sont discutés avec des programmes comme Territoire zéro chômeurs, TAPAJ ou Sésame, où l'on voit bien les ponts qui peuvent se faire. On est à la recherche d'une vraie cohérence et articulation des programmes sur le territoire, et Convergence y participe. » **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de l'Eurométropole de Strasbourg (l'équipe de coordination Convergence) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence**

» **Des enjeux de cohérence territoriale se révèlent côté ACI et constitueront des enjeux à prendre en compte dans le scénario d'une poursuite de consolidation du collectif**

Un découpage du périmètre de couverture du programme, pas toujours cohérent vis-à-vis du territoire d'intervention des ACI

La question de l'extension du périmètre administratif a constitué un enjeu aujourd'hui résolu sur le territoire parisien - avec un périmètre qui s'est élargi en 2021 après validation du Comité de pilotage territorial – permettant une plus forte cohérence d'intervention pour une partie des ACI partenaires sur un nouveau territoire estampillé « Grand-Paris ». En particulier, Emmaüs-Coup de main et Rejoué, ont pu étendre leur intervention, respectivement sur les départements de Seine-Saint-Denis (93) et du Val-de-Marne (94) qui figurent aujourd'hui, aux côtés de Paris, dans le périmètre de Convergence Grand-Paris.

Néanmoins, la problématique continue de se révéler d'autres territoires, en particulier sur Lyon avec certains ACI intervenant en tout ou partie sur le département du Rhône – limitrophe de la Métropole de Lyon, avec des enjeux de cohérence d'intervention à l'échelle de certaines structures (notamment Val'trions – chantier ayant rejoint la dynamique Convergence en 2021).

« Ça reste difficile au sein d'un chantier, de dire, non lui on ne peut pas lui offrir les mêmes services qu'un autre, tout ça parce qu'il habite du côté Rhône et pas sur le territoire de la Métropole. Pour une structure comme la nôtre c'est un enjeu qu'il va falloir saisir. » **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (une structure - employeur) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence**

3.2.6. Constat #6 : Des besoins croissants qui questionnent, quant aux perspectives de poursuite de la montée en charge de Convergence sur les territoires

» **Des questions qui s'ouvrent sur la sortie d'expérimentation et la poursuite de la montée en charge**

Des enjeux relatifs à la montée en charge du programme

Les questions qui se sont posées au sein de l'équipe de coordination parisienne quant à l'extension du périmètre d'intervention de Convergence à partir de 2021, croisent aujourd'hui celles à l'agenda de certains territoires.

Un doublement des chargés de partenariat pour répondre à la montée en charge du programme sur le territoire parisien

Pour rappel, la montée en charge a induit un dédoublement des postes de chargés de partenariats thématiques, réunis sous le management d'un coordinateur territorial Convergence. Ainsi, deux CP « emploi », deux CP « logement » et deux CP « santé et accès au droit » composent aujourd'hui l'équipe de coordination, en support et soutien des 7 ACI Convergence du territoire. Les CP santé et logement sont répartis par chantier, et les CP emploi (une sur l'emploi classique, l'autre sur l'emploi IAE et adapté) accompagnent chacune tous les ACI. Cette organisation révisée vient questionner l'animation du réseau partenarial Convergence sur certains champs thématiques, avec un enjeu de coordination renforcé entre CP, quant au dialogue avec certains partenaires qui se retrouvent disposer de deux interlocuteurs « Convergence ».

Partout, les équipes de coordination pointent l'attractivité du programme - qui se lit notamment par les demandes croissantes d'ACI à rejoindre les collectifs « Convergence » locaux. Mais dans le contexte actuel où le dispositif a atteint sa cible (en termes de territoires couverts et d'effectifs intégrés) l'étape d'après constitue un « sujet » souvent évoqué.

Parmi les questions qui se posent, figure en premier lieu, celle de l'opportunité de poursuivre la montée en charge, alors que la poursuite du programme au-delà de 2022 n'est pas garantie. Au-delà de la visibilité qui pèsent sur la capacité de projection des équipes sur les territoires, on identifie également, un « effet de seuil » sur certains

territoires, qui s'ils poursuivaient leur montée en charge (en termes d'ACI et de nombre de salariés en file active) seraient contraints de réviser le modèle mobilisé actuellement.

« 7 ACI pour mailler tout le territoire et répondre aux enjeux de la grande exclusion en région parisienne, ce n'est évidemment pas suffisant. Les besoins sont importants. » **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire du Grand Paris (un partenaire institutionnel)**

« Tous les ACI n'ont pas vocation à rentrer dans Convergence, mais il y a certaines qui pourraient tout à fait émarger au programme. On a des demandes, mais pour l'instant on fait le choix de ne pas aller plus loin sauf à devoir repenser le modèle global notamment concernant les ressources mutualisées où on est arrivés au bout de ce que l'on peut faire. » **Extrait d'entretien avec un.e coordinateur.trice Convergence**

» Un intérêt évident des partenaires financeurs (Etat/ Métropole) sur les territoires, mais la question du modèle économique reste ouverte

Si la pertinence de Convergence est soulignée par la majorité des partenaires institutionnels sur les territoires, les stratégies de sortie d'expérimentation ne sont pas aujourd'hui travaillées, faisant peser un risque important, sur la pérennité du programme au niveau local.

« Convergence s'inscrit pleinement dans la stratégie IAE partagée entre l'Etat et la [collectivité], d'autant plus dans le contexte d'un fort besoin de main d'œuvre, et d'opportunités accrues de faire dialoguer SIAE et entreprises. Mais au-delà, comment fait-on pour inspirer plus largement. L'IAE dans le [département] c'est 30 millions d'euros par an, essentiellement des aides aux postes, comment Convergence peut-il inspirer, infuser le droit commun ? » **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur un territoire d'essai (un partenaire institutionnel) – en réponse à la question des apports et de l'héritage de Convergence**

3.3. En conclusion, ce que l'on retient

Critères de jugements	Conclusions de l'évaluation finale
<p>C1. Les partenaires se saisissent du « modèle » Convergence sur les territoires</p>	<p>Cf. Constat #1</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Le positionnement, l'offre de services et d'appui, et l'outillage portés par Convergence France s'est consolidé au fil des 3 années d'accompagnement à l'essai. L'important travail de capitalisation puis de formalisation des modalités d'installation de Convergence dans les territoires, a permis à la l'association nationale, d'accroître sa capacité d'appui aux territoires et d'animation du collectif national Convergence. Ce cadre de référence participe aujourd'hui de l'attractivité du programme, le sentiment d'une coordination par le haut, qui est réellement ressource pour les déclinaisons locales du programme, est partagé sur les territoires. ➤ Si le programme peut compter sur une méthodologie de travail qui s'est donc forgée et formalisée chemin faisant, la marge d'ajustement laissée aux territoires est déterminante. Des repères offrent la garantie d'un socle commun partagé, mais le programme affiche sa force, dans sa capacité à épouser des formes différentes selon les territoires et les environnements où il se déploie. ➤ Alors qu'il s'agissait d'une demande fortement exprimée par les « collectifs » locaux en 2021, la dynamique inter-territoires a pris une nouvelle envergure en 2022. L'animation du collectif national s'est structurée et a donné lieu à différentes dynamiques plébiscitées dans les territoires



Cf. Constats #2, #3, #4, #5 et #6

- En proposant des espaces de collaboration réguliers par l'intermédiaire de la coordination qui joue un réel rôle d'animation partenariale à l'échelle des territoires, le programme Convergence est aujourd'hui identifié comme un levier de coopération accrue entre ACI. Convergence permet de faire émerger les enjeux partagés au sein des réseaux de l'IAE et contribue à réduire l'isolement des équipes au sein des chantiers, (en particulier au sein des ACI de petite taille). Toutefois, pour une pleine consolidation du Collectif, la question de la place des ETI reste à saisir. Les modalités de leur pleine participation continuent d'interpeller et renvoient aux tensions entre objectifs économique (et production), et accompagnement des publics, qui traversent de longue date le champ de l'IAE.
- Le « poids » du collectif est vecteur d'une légitimité accrue des ACI sur le territoire et se prolonge avec une réelle force de frappe au national. Représentant plus de 1500 salariés en insertion, et près de 50 ACI, Convergence est vu comme un réseau de « poids » pour porter un plaidoyer national, inspirer et faire évoluer les politiques publiques concernant l'inclusion des grands exclus au sein des réseaux de l'IAE. Sur les territoires, les partenaires institutionnels (collectivités territoriales partenaires et services de l'Etat) soulignent l'attrait du programme, et les jalons posés dans l'expérimentation d'un modèle de mutualisation qui dépassent les seuls enjeux de rationalisation des moyens, pour tendre vers une réponse nouvelle, apportées aux besoins des territoires. En outre, au-delà du plaidoyer et de l'évolution du cadre de l'IAE, « l'effet réseau » se traduit également dans les opportunités ouvertes dans la consolidation de partenariats nationaux.
- L'évaluation a démontré un consensus quant au rôle levier du programme, qui contribue à renforcer la visibilité de l'IAE et à décrocher le secteur, en l'ouvrant sur des partenariats vis-à-vis des sphères de l'AHJ et vis-à-vis des entreprises vis-à-vis desquelles la relation s'est consolidée.
 - Progressivement, on constate une porosité des sphères de l'IAE et de la lutte contre le sans-abrisme, laquelle trouve ses fondements, dans le double déploiement du couple « Premières-Heures en Chantier / Convergence », mais est soutenue par le travail de maillage porté par les équipes de coordination et qui constitue le ciment d'une dynamique en construction sur tous les territoires. Les dynamiques invitent cependant à être consolidée, et les initiatives en cours semblent encourager l'atteinte de cet objectif. En outre, l'approche ensemble de « PHC-Convergence » est à systématiser tant les articulations sont déterminantes.
 - Au-delà de la sphère de l'AHJ, Convergence constitue le levier d'un partenariat renforcé, entre SIAE et entreprises. La force du Collectif, et le label qualité que représente Convergence, sécurise les employeurs. Convergence joue ainsi un rôle 1/ de facilitateur pour mettre en relation l'offre et la demande de main d'œuvre, et 2/ d'incitateur, pour adapter et donner corps à une réelle stratégie RSE au sein des entreprises partenaires. La relation de confiance tissée permet au chantier un droit l'erreur.
- Convergence participe d'une mise en cohérence et à une démonstration « par la preuve » du bien-fondé des stratégies emploi et logement d'abord. L'effort d'articulation est réel, et les complémentarités sont révélées. Le travail de capitalisation croisée doit encore s'étendre aux programmes relevant de la stratégie Logement d'abord, avec des jalons posés, qui doivent être consolidés. En outre, l'animation locale dans le modèle de gouvernance partenariale qu'elle défend, participe à une mise en cohérence de l'action publique locale. Les Comités de pilotage Convergence, constituent des espaces où s'activent les relais, et où se discute le partenariat et l'activation des ressources du territoire. Convergence a ainsi su créer les espaces pour faciliter la mise en cohérence et les connexions avec les dispositifs de droit commun et dispositifs spécifiques.
- Parmi les enjeux qui se révèlent, et joueront sur l'inscription locale du programme dans les territoires, on repère les éléments suivants :
 - Le Collectif Convergence pourrait étendre son maillage aux SIAE du territoire notamment pour construire des passerelles, et une continuité dans les parcours au sein de l'IAE. Des complémentarités sont recherchées, du côté de programme voisins (TZCLD notamment) et peuvent inspirer.
 - L'extension du périmètre du programme constitue un enjeu repéré pour une cohérence d'intervention de certaines ACI, qui invitent à privilégier une approche par « bassin de vie ». Cette question croise celle de la montée en charge et de l'organisation des ressources mutualisées, dans le scénario de collectif locaux élargis (Quel sont les seuils, et quelle configuration territoriale doit-être privilégiée ?)
 - Les stratégies de sortie d'expérimentation ne sont pas aujourd'hui déterminées, faisant peser un risque important, sur la pérennité du programme au niveau local.

4. Analyse évaluative : le recrutement des personnes en situation de grande exclusion

4.1. Repères



Le questionnaire évaluatif : **Dans quelles mesures, le programme Convergence a permis le recrutement sur les Chantiers Convergence, de publics en situation de grande exclusion (cumulant des difficultés) et qui n'ont habituellement pas accès à l'IAE ? »**

Critères de jugements	Axes de travail
C1. Les prescripteurs identifient et adressent les publics en situation de grande exclusion à Convergence	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Typologies des prescripteurs sur les territoires de mise en œuvre ➤ Modalités de communication & d'information autour des modalités d'accès à Convergence ➤ Processus et outils de prescription ➤ Satisfaction et appropriation des modalités d'accès à Convergence sur les territoires ➤ Proportion de publics accueillis sur Convergence, et issus d'un parcours « Premières Heures » ➤ Motifs de non-prolongation des parcours, de Premières Heures vers Convergence
C2. Les prescriptions sont pertinentes au regard des capacités des personnes et de leurs trajectoires de vie et du public cible de Convergence	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Typologie des publics recrutés dans les chantiers Convergence sur les territoires de mise en œuvre (lecture dynamique sur la période 2019-2022) ➤ Comparaison des profils des salariés Convergence, avec ceux des publics recrutés dans un panel de chantiers hors Convergence sur Lyon et Paris (échantillon témoin)
C3 Le dispositif Premières Heures, favorise le repérage des publics en situation de grande exclusion	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proportion de publics initialement entrés sur Premières heures ➤ Comparaison des profils des publics recrutés dans les chantiers Convergence après un passage dans Premières heures ➤ Absence d'effets de concurrence entre Convergence et Premières heures

Les principales conclusions du rapport intermédiaire

» **Des chantiers partenaires accueillant de longue date les publics les plus éloignés de l'emploi et cumulant des difficultés sociales**

Convergence vient en soutien et continuité d'une dynamique déjà enclenchées visant l'accueil des plus fragiles au sein d'un panel de chantiers « engagés ». Ainsi dans les premiers mois de l'installation de Convergence, la plupart des chantiers n'ont pas travaillé à un maillage renouvelé de prescripteurs pour l'orientation de ces publics d'ores et déjà représentés au sein des ACI. Le programme apparaît néanmoins comme un levier pour augmenter dans le temps, la part de ces publics au sein des chantiers, en dotant les permanents de ressources supports (chargés de partenariats) et en accompagnant la montée en compétences et l'outillage des équipes. En témoigne l'exemple du territoire lyonnais, où un premier renouvellement s'est opéré sur la seconde moitié de 2020 (1ère année d'essaimage) et où des engagements sont affichés pour prolonger la dynamique.

» Le collectif interchantiers « Convergence » et « Premières Heures » : leviers du renouvellement des salariés

Sur les territoires d'essai, au-delà d'un maillage d'acteurs prescripteurs à requestionner, des leviers sont repérés pour favoriser le repérage et l'accueil des plus fragiles dans les chantiers Convergence. Le collectif inter-chantiers qui se construit et s'anime par l'intermédiaire de la coordination Convergence, constitue une première voie pour permettre des passerelles entre structures, et favoriser l'accès aux chantiers Convergence pour des publics jusqu'ici orientés vers de tiers dispositifs (en effet, Convergence permet de penser un parcours au sein de l'interchantiers qui s'affiche comme l'une des valeurs ajoutées du programme pour les partenaires). Également, la pertinence du double déploiement de Convergence et Premières Heures en chantier se révèle à l'aune de cet enjeu de recrutement des plus fragiles ; ce dernier programme étant perçu comme la principale « cheville ouvrière » de cette dynamique par les chantiers partenaires.

» Les publics Convergence (Lyon / Paris) : repères

- Un faible niveau de formation à l'entrée, d'autant plus marqué dans les chantiers parisiens
- Des durées d'inactivité supérieures à 2 ans, pour plus de la moitié des salariés sur Lyon comme sur Paris
- Des salariés affichant des difficultés sociales plurielles : logement, accès aux droits, alphabétisation et santé, avec un cumul de ces problématiques de façon marquée sur Paris.
- Des écarts entre Paris et les autres chantiers en termes d'enjeux, soulignent l'effet « maturité » de Convergence et l'enjeu d'apprécier sur le long terme l'impact de l'installation sur le renouvellement des profils de salariés au sein des chantiers Convergence (sur la situation vis-à-vis du logement, et sur la nature des prescripteurs notamment, avec des publics plus « précaires » sur Paris que sur Lyon).

» Les enjeux pour la poursuite du déploiement

- Si l'enjeu d'un renouvellement des publics est saisi par la majorité des chantiers, celui-ci n'est pas formalisé dans les Conventions partenariales établies ; les ambitions restent donc à déterminer collectivement et à formaliser à l'appui d'un dialogue avec les chantiers, et ce, pour offrir sa pleine enveloppement au programme et garantir les engagements de Convergence sur ce volet.
- De manière concomitante, des enjeux quant à un ciblage plus fin des attentes en termes de publics cibles sont repérés à l'échelle des territoires pour là encore, ancrer Convergence vis-à-vis de besoins locaux qui peuvent être hétérogènes au regard des caractéristiques socio-économiques des territoires.
- Un enjeu est repéré, pour caractériser plus finement encore le(s) public(s) cible(s) afin de mieux sélectionner les chantiers intégrant le programme Convergence et d'accompagner à l'évolution des stratégies de recrutement

» Les approfondissements attendus pour l'évaluation finale et abordés dans le rapport

- L'évolution des processus de recrutement et l'évolution des profils de salariés dans les chantiers parisiens et lyonnais, à l'aune de l'avancée du déploiement
- Les suites de parcours, entre Premières Heures et Convergence

Précisions méthodologiques :

- La présente partie, s'appuie sur le traitement des données des tableaux de bords renseignés par les équipes des chantiers Convergence. Sont compris dans l'échantillon, l'ensemble des salariés présents dans les ACI lyonnaises et parisiennes, entre janvier 2020 et avril 2022.
- Les ACI concernés sont ceux engagés dans Convergence au plus tard depuis début 2020.

4.2. Les principaux enseignements

4.2.1. Constat #1 Une évolution progressive des profils des salariés au sein des ACI Convergence à Lyon, une tendance à la stabilisation sur les ACI parisiennes

» Des parcours souvent engagés de longue date dans les chantiers lyonnais, au moment de l'entrée dans Convergence

Les chantiers lyonnais mettent en œuvre Convergence depuis le début de l'année 2020. 30 % des salariés présents au moins en partie sur la période d'étude étaient entrés dans les ACI avant le déploiement de Convergence (en 2018 ou en 2019). 25 % sont entrés en 2020 et 45 % dans une période récente, en 2021 ou 2022. Ces chiffres traduisent l'accélération du déploiement de Convergence sur le territoire lyonnais.

Les dates d'entrée des salariés parisiens sont beaucoup plus hétérogènes : près de la moitié sont entrés avant janvier 2020, le tiers le sont en 2021/2022. **L'ancienneté dans l'ACI des Parisiens est ainsi plus importante que celle des Lyonnais, ce qui s'explique par l'antériorité du dispositif.** Contrairement aux lyonnais, les chantiers parisiens étaient déjà dans Convergence en janvier 2020, et le recours au prolongement de l'agrément pour un nombre significatif de salariés.

Date d'entrée dans l'ACI selon le territoire

	Lyon		Paris	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Entrée antérieure à 2018	1	0%	69	13%
Entrée en 2018	12	3%	71	13%
Entrée en 2019	103	27%	114	21%
Entrée en 2020	97	25%	109	20%
Entrée en 2021	141	36%	147	27%
Entrée en 2022	34	9%	29	6%
Total	388	100%	539	100%

Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

» Une surreprésentation des hommes, et des chantiers déterminant le genre des salariés dans les chantiers

Le sexe des salariés présents dans les chantiers Convergence en 2020 est sensiblement différent selon les territoires.

- Les femmes représentent 45 % des salariés lyonnais alors que les hommes 70 % des salariés parisiens. Ce constat ne relève pas d'un effet différencié du territoire, mais reflète les activités de chaque chantier.
- Le sexe des salariés dépend ainsi principalement du chantier et non du territoire.

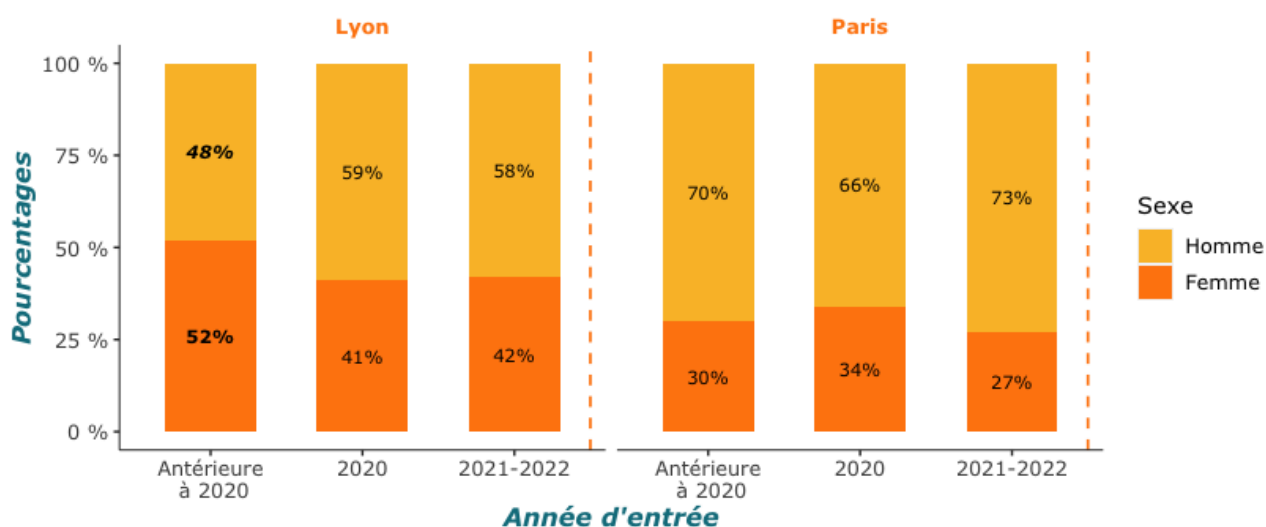
Sexe selon le chantier

	Chantiers lyonnais				Chantiers parisiens				
	ADS LYON	FNDSA Artillerie	FNDSA Decines	GRENIER LAHSO	ECDM	REJOUE	CASVP	DEFI	PRELUDE
Femme	50%	29%	58%	45%	18%	60%	63%	25%	0%
Homme	50%	71%	42%	55%	82%	40%	37%	75%	100%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<i>Effectifs</i>	117	111	88	71	91	52	81	247	68

Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

- La part des femmes dans les chantiers lyonnais a fortement diminué à partir de l'année 2020 et l'entrée des chantiers dans le dispositif. Elle est, en revanche, relativement stable sur les chantiers parisiens.

Sexe selon l'année d'entrée et le territoire



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

» Des tranches d'âge diversifiées dans les deux territoires, une part des jeunes élevée sur le territoire lyonnais

- **L'âge à l'entrée dans l'ACI est un peu plus faible sur Lyon que sur Paris.** En moyenne de 38,8 ans sur Lyon, il est de 40,4 ans sur Paris.
- **La part des moins de 30 ans est particulièrement élevée parmi les salariés lyonnais,** où elle atteint 26 % (19 % sur Paris). En particulier, 9 % des salariés lyonnais sont âgés de moins de 25 ans, pour 6 % des salariés parisiens. Inversement, **les ACI parisiens comptent une proportion un peu plus élevée de personnes âgées d'au moins 50 ans à l'entrée (27%) que les ACI lyonnais (21%).**

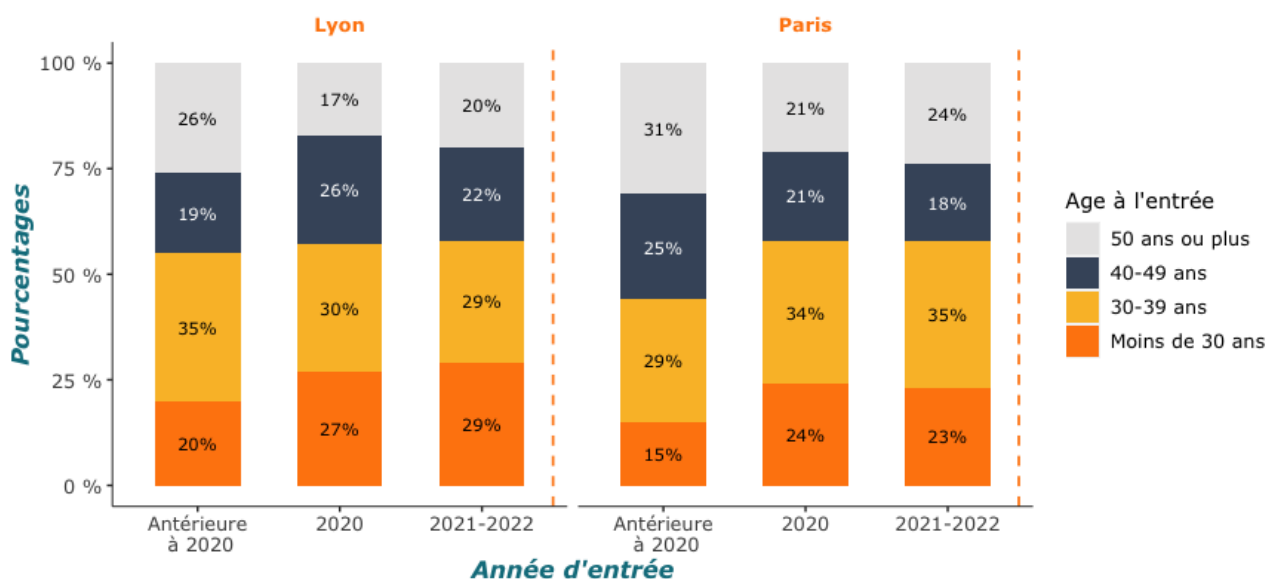
Âge à l'entrée selon le territoire

	Lyon		Paris	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Moins de 30 ans	98	26%	104	19%
<i>Dont moins de 25 ans</i>	36	9%	33	6%
30-39 ans	118	31%	174	32%
40-49 ans	84	22%	117	22%
50 ans ou plus	80	21%	144	27%
<i>Dont 55 ans ou plus</i>	45	12%	77	14%
Total	380	100%	539	100%
Moyenne	38,8		40,4	

Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

- Sur les deux territoires, la part des moins de 40 ans est plus élevée en 2020-2022 que pour les années antérieures, montrant un rajeunissement des salariés à l'entrée du dispositif sur la période récente¹. Les salariés lyonnais restent un peu plus jeunes que les parisiens, y compris à même année d'entrée.

Âge à l'entrée selon l'année d'entrée et le territoire



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

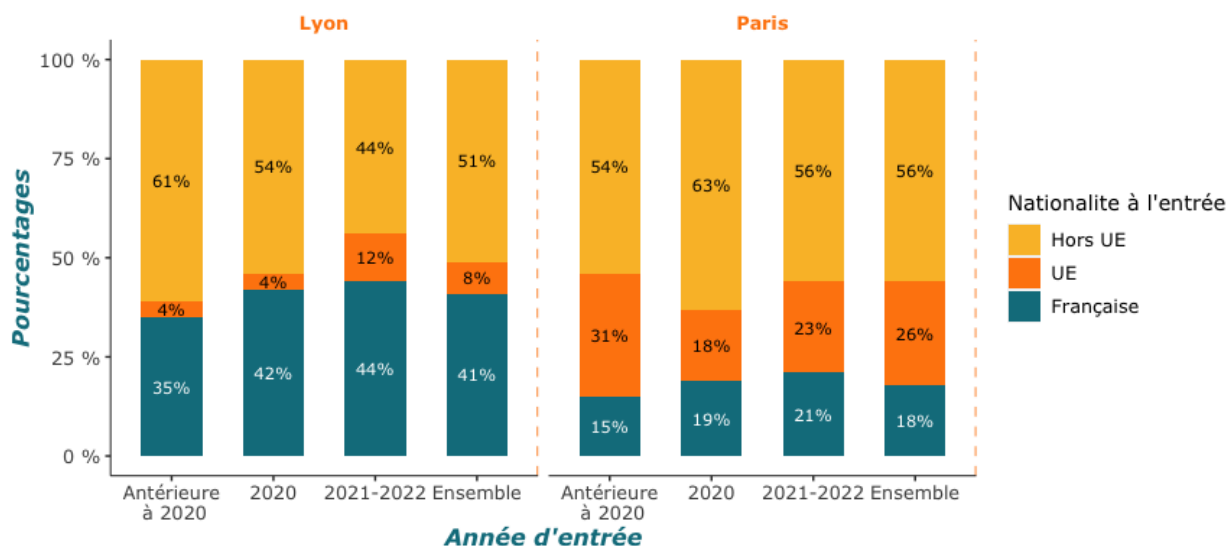
» Des personnes majoritairement de nationalité étrangère surtout dans les ACI parisiens

Sur Paris comme sur Lyon, les personnes de nationalité française sont minoritaires. Elles sont cependant beaucoup plus nombreuses dans les ACI du territoire lyonnais, où elles représentent 41 % des salariés de ces chantiers (pour 18% seulement des salariés parisiens).

- Les ressortissants d'un autre pays de l'Union européenne (UE) sont très peu nombreux dans les ACI lyonnais (8%, pour 26% des ACI parisiens), la proportion des entrants de nationalité hors UE étant relativement proche sur les deux territoires.
- Sur Lyon, les salariés entrés depuis 2020, et donc après la mise en place de Convergence, sont un peu plus souvent de nationalité française ou d'une autre nationalité de l'UE, que ceux qui étaient présents dans les ACI lors du déploiement du dispositif, la part des personnes non-ressortissantes d'un pays de l'UE étant elle en diminution.
- La légère hausse de la part des salariés de nationalité française s'observe également dans les ACI parisiens. À noter que le tableau de bord rempli au 31/12/2019 par les ACI parisiens, portant sur les salariés présents au cours de l'année 2019, aboutit à des résultats proches de ceux observés après 2020 : 19 % des entrants étaient de nationalité française, 29 % d'une nationalité d'un autre pays de l'UE et 54 %, d'une autre nationalité. Les variations observées s'expliquent ainsi en grande partie par la durée des parcours, les données 2020/2022 sur les salariés entrés avant 2020 ne représentent, par construction, que ceux ayant les parcours les plus longs et donc potentiellement les plus éloignés de l'emploi.

¹ Ce constat pourrait traduire non un rajeunissement, mais le fait que les durées de parcours dépendraient de l'âge : les salariés entrés avant 2020 et encore en ACI sur la période 2020-2022 seraient ainsi les plus âgés. Sur Paris, l'utilisation du tableau de bord rempli en 2019 par les ACI montre que l'âge à l'entrée des personnes rentrées avant 2020 et présentes en 2019 reste plus élevé que celui des entrants plus récents, ce qui confirme le rajeunissement : 17 % étaient ainsi âgés de moins de 30 ans, 31 % de 50 ans ou plus. Sur Lyon, il peut y avoir un faible effet parcours, cet effet restant limité, les personnes entrant avant 2020 l'étant principalement en 2019 et donc récemment avant la période d'observation.

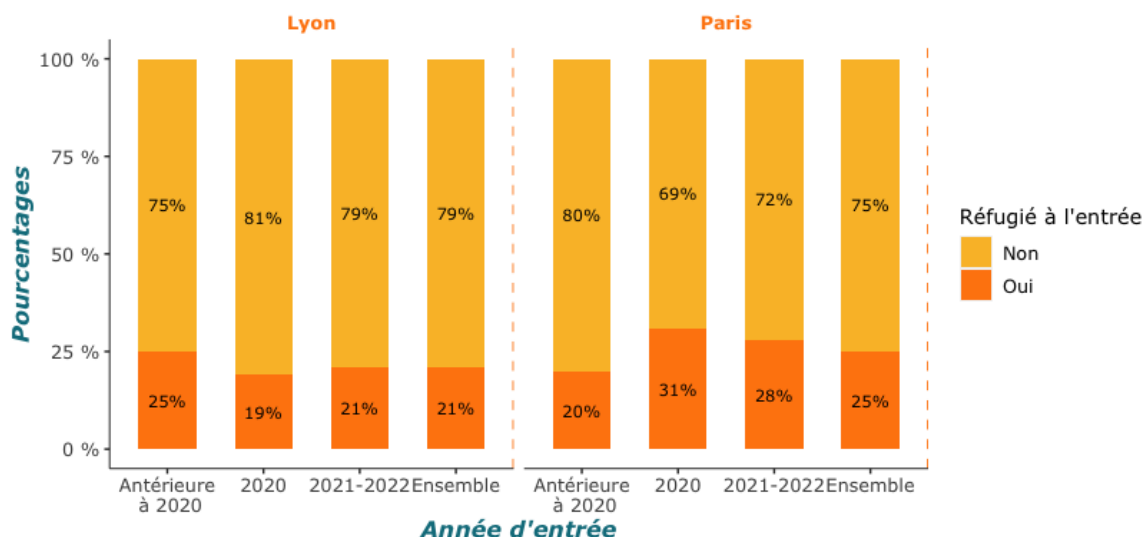
Nationalité à l'entrée selon l'année d'entrée et le territoire



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

- **13% seulement des salariés de nationalité non française dans les ACI lyonnais disposent d'une carte d'identité ou d'un passeport, 64% possèdent un titre de séjour et 23% un autre document (récépissé, carte de résident).**
- **En lien avec le nombre important de ceux originaires de l'UE, 31% des salariés étrangers des ACI parisiens sont titulaires d'une carte d'identité ou d'un passeport, 47% d'un titre de séjour et 22% d'un autre document.**
- **La part des réfugiés ou bénéficiaires de la protection internationale est un peu plus élevée à Paris qu'à Lyon : elle est de 21% parmi l'ensemble des salariés lyonnais, de 25% parmi les salariés parisiens.**
- **La part des réfugiés a légèrement diminué sur le territoire lyonnais à partir de 2020, alors qu'elle a augmenté parmi les ACI parisiens.**

Statut de réfugié à l'entrée selon l'année d'entrée et le territoire



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

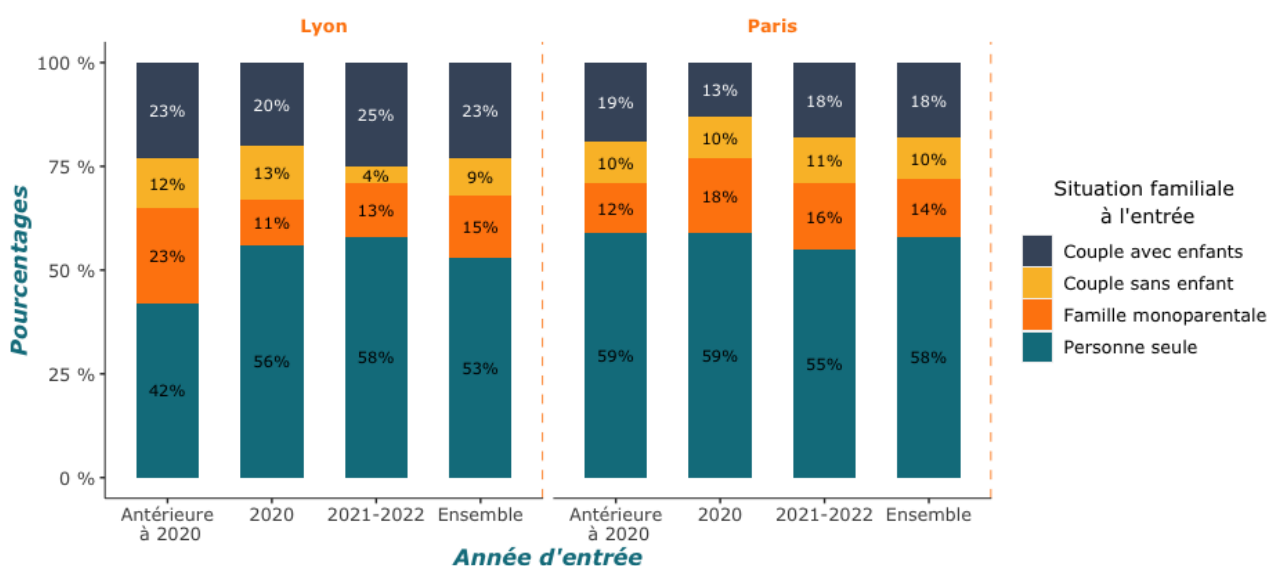
» Une majorité de personnes seules parmi les ACI parisiens et les entrants récents des ACI lyonnais

Les personnes seules sont majoritaires parmi les salariés des ACI des deux territoires. Elles représentent 53 % des salariés lyonnais et 58 % des salariés parisiens. Près du quart des salariés Lyonnais et 18 % des parisiens étaient en couple avec enfants, environ 1 sur 6 sur les deux territoires étaient des familles monoparentales et environ 1 sur 10 en couple sans enfant.

- La situation familiale des salariés parisiens dépend peu de l'année d'entrée. Les entrants les plus récents, en 2021/2022, comptent cependant un peu moins de personnes seules.
- En revanche, la situation familiale des salariés lyonnais entrés après la mise en œuvre de Convergence est sensiblement différente de celle observée parmi les salariés plus anciens : la part des isolés y est en très forte hausse, rattrapant celle observée sur les chantiers parisiens, et la part des familles monoparentales décroît fortement.

On relève que 18% des salariés lyonnais et 15% des parisiens ont au moins trois enfants.

Situation familiale selon l'année d'entrée et le territoire



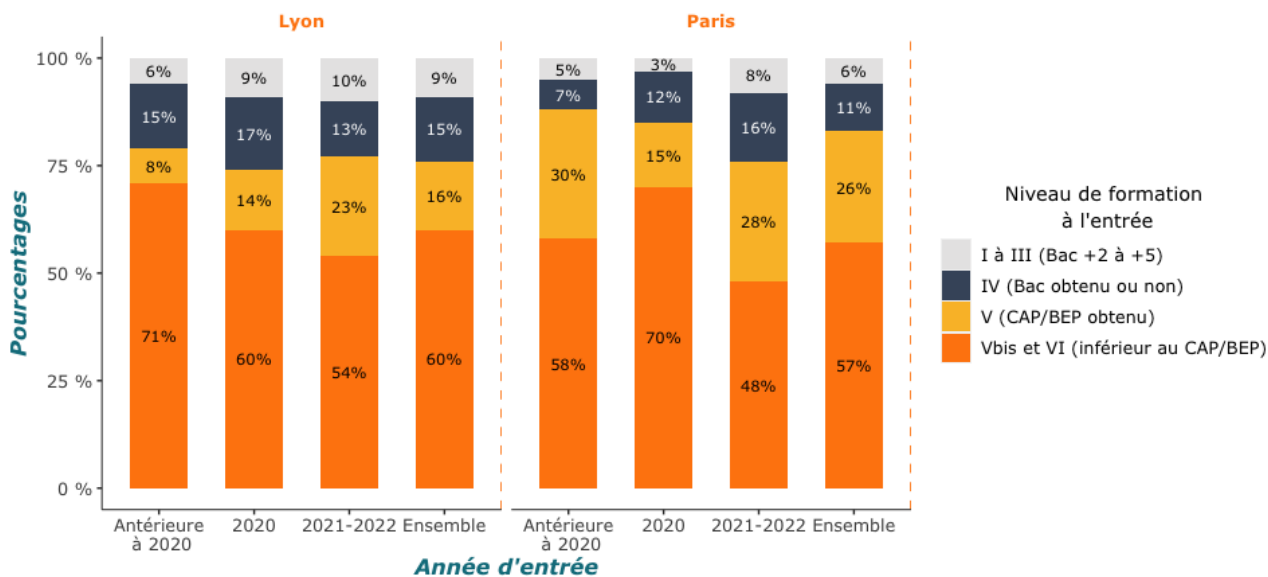
Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

» Un faible niveau de formation à l'entrée, notamment parmi les entrants les plus anciens

Le niveau de formation des salariés à l'entrée est faible voire très faible : 60 % des salariés lyonnais, 57 % des salariés parisiens ont un niveau Vbis ou VI, 24 % des Lyonnais et 17 % des Parisiens sont allés au moins jusqu'au baccalauréat.

- Sur Lyon, la part des salariés ayant un très faible niveau de formation, inférieur au CAP, BEP, décroît avec l'année d'entrée, passant de 71 % pour les salariés entrés avant 2020 à 54 % pour ceux entrés en 2021/2022. La part des salariés les mieux formés (niveau IV et au-delà) est relativement stable.
- Sur Paris, le niveau de formation dépend fortement de l'année d'entrée : il est particulièrement faible parmi les entrants 2020 et particulièrement élevé parmi les entrants 2021/2022.
- À noter que 18 % des entrants lyonnais comme parisiens étaient titulaires d'un niveau de formation plus élevé dans leur pays d'origine que celui obtenu en France.

Niveau de formation à l'entrée selon le territoire

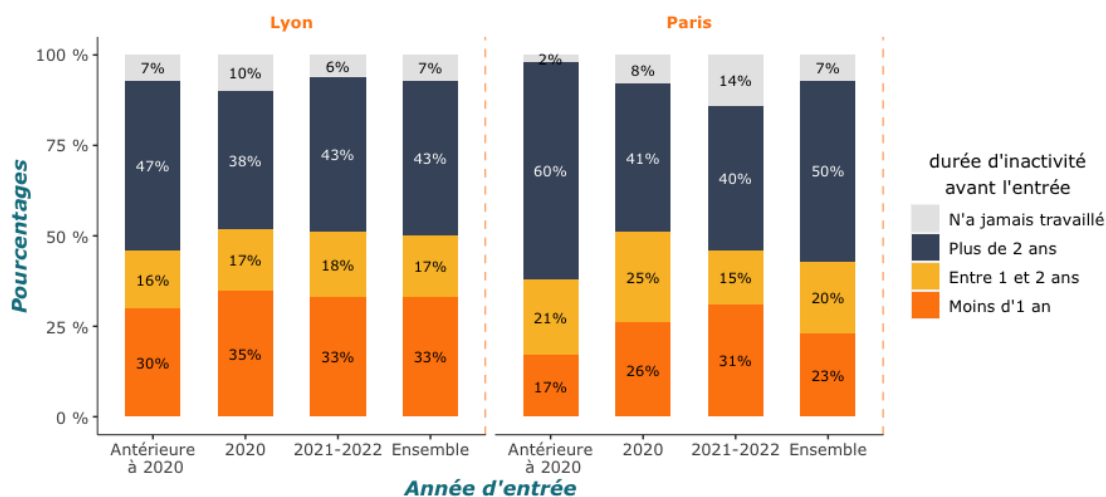


Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

» Des salariés affichant d'importantes durées d'inactivité à l'entrée

- **La moitié des entrants dans les ACI lyonnais n'avaient pas travaillé depuis plus de deux ans**, ou n'avaient jamais travaillé avant l'entrée dans le chantier. Le tiers étaient restés moins d'un an en inactivité. Ces proportions ne dépendent que peu de l'année d'entrée.
- **La durée d'inactivité est beaucoup plus importante parmi les salariés parisiens** : 57 % n'avaient pas travaillé depuis au moins deux ans ou n'avaient jamais travaillé, moins du quart étaient restés moins d'un an en inactivité.
- **Les salariés parisiens entrés avant 2020 et encore présents au moins en partie sur la période 2020-2022 étaient particulièrement éloignés de l'emploi à leur arrivée sur la structure**. Les deux tiers étaient restés au moins deux ans en inactivité ou n'avaient jamais travaillé. Ce constat ne s'explique pas par la durée des parcours, cette durée d'inactivité est la même parmi les entrants avant 2020 présents au cours de l'année 2019.
- **La durée d'inactivité avant l'entrée tend ainsi à se réduire avec l'année d'entrée**. En particulier, en 2021/2022, **31 % des salariés étaient restés moins d'un an en inactivité, proportion proche de celle observée parmi les entrants lyonnais sur la même période**.

Durée d'inactivité avant l'entrée selon l'année d'entrée et le territoire

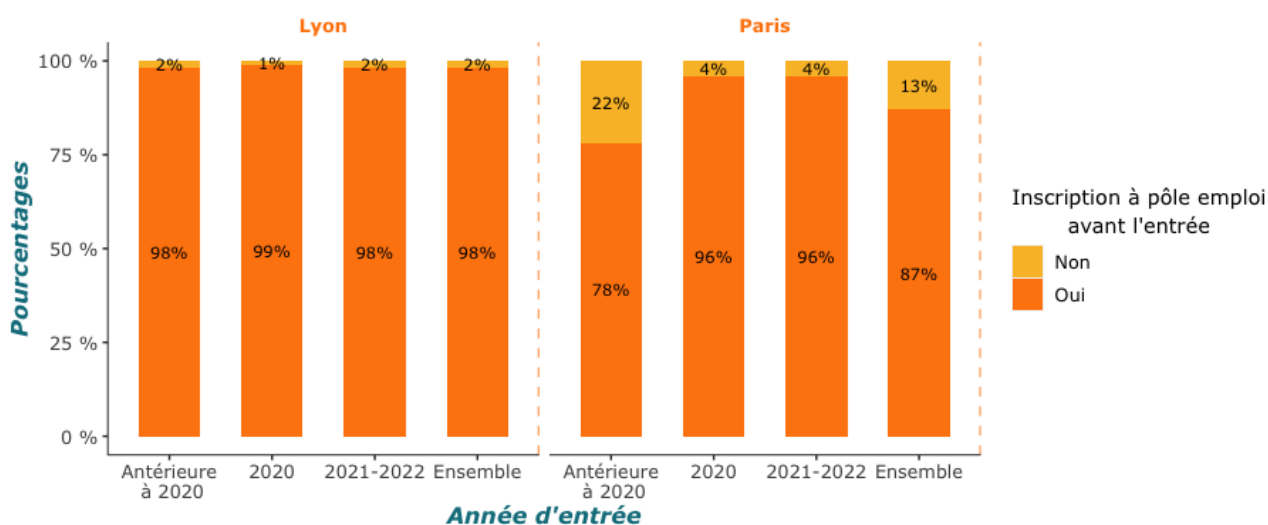


Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

» Une proportion importante de salariés suivis par pôle emploi

- La quasi-totalité des salariés lyonnais, 98 %, étaient inscrits à pôle emploi avant l'entrée en ACI. Cette proportion est très stable dans le temps.
- La proportion de salariés parisiens inscrits est un peu plus faible, à 87 %. Ce chiffre dépend fortement de l'année d'entrée :
 - › Il est de 96 %, et donc proche de celui observé sur Lyon, parmi les salariés inscrits depuis 2020.
 - › Il n'est que de 78 % parmi les salariés présents sur la période 2020/2022 et entrés dans les chantiers avant 2020. Cette proportion était proche, à 71 %, parmi les salariés présents en 2019, ce qui confirme une hausse très importante de la part des inscrits à pôle emploi à partir de 2020 indépendamment d'un éventuel impact de la durée des parcours pour les salariés les plus anciens.

Inscription à pôle emploi avant l'entrée selon l'année d'entrée et le territoire



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

En cohérence avec cette proportion importante d'inscrits à pôle emploi, 91 % des salariés lyonnais étaient suivis par le service public de l'emploi à l'entrée des ACI. Ce suivi était majoritairement assuré par pôle emploi (82%), plus rarement par la mission locale (2%).

Les salariés parisiens étaient moins nombreux que leur homologue lyonnais à bénéficier d'un suivi par le SPE avant l'entrée en ACI : 72 % étaient concernés, 68 % étant suivis par pôle emploi.

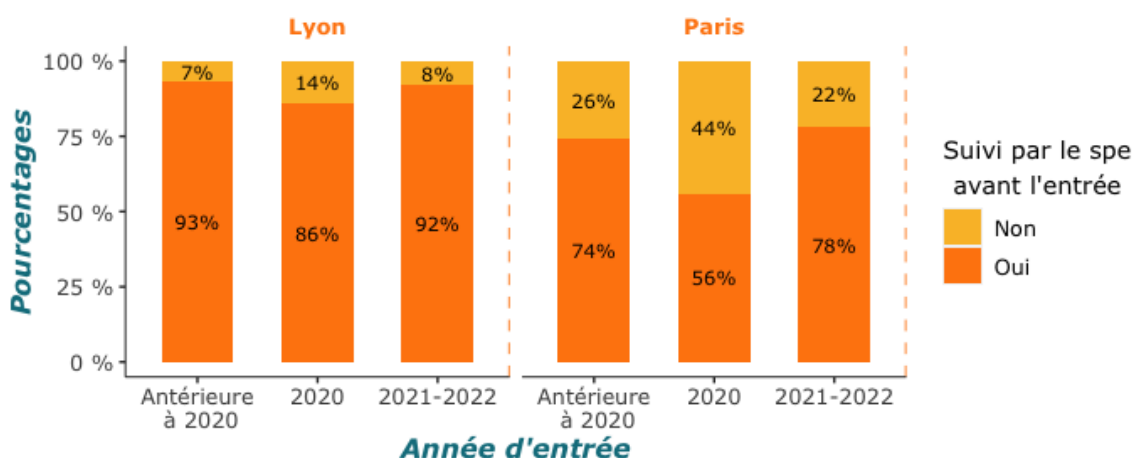
Suivi par le SPE selon le territoire

	Lyon		Paris	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Pole Emploi	315	82%	360	68%
Mission locale	31	8%	8	2%
Cap Emploi	1	0%	10	2%
Autre suivi local	2	1%	0	0%
Pas de suivi	35	9%	150	28%
Total	384	100%	528	100%

Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022 - traitements vizGet

Sur Lyon et surtout sur Paris, la part des salariés suivis par le SPE avant l'entrée dans Convergence est beaucoup plus faible parmi les entrées 2020 que parmi celles des autres années : elle est de 86 % sur le territoire Lyonnais, et tombe même à 44 % sur le territoire parisien.

Suivi par le SPE avant l'entrée selon l'année d'entrée et le territoire



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

- Cette proximité importante avec le suivi de droit commun est confirmée par le constat que 76 % des salariés lyonnais comme des salariés parisiens bénéficient d'un suivi social à l'extérieur des ACI.
- Parmi les salariés lyonnais, la proportion de ceux bénéficiant d'un tel accompagnement augmente avec le temps : elle est de 68 % parmi les entrants en 2019 ou avant, de 73 % parmi les entrants 2020 et atteint 82 % des entrants 2021/2022. Elle dépend peu de la date d'entrée sur Paris.

» **Des prescripteurs très différents selon les territoires, la prescription par pôle emploi diminue sur le territoire lyonnais**

- **Sur Lyon, la prescription sur Convergence est majoritairement le fait du service public de l'emploi (73%),** et notamment de pôle emploi (50 % des entrées dans les ACI convergence Lyonnais ont été prescrites par Pôle emploi).
- **Sur Paris, l'origine des prescriptions est beaucoup plus hétérogène :** la moitié sont du fait du SPE parmi lequel Pôle emploi est un prescripteur minoritaire au profit des autres acteurs du SPE (PLIE, cap emploi, organismes de formation, autres structures de l'insertion par l'activité économique...). 46 % des prescriptions viennent des acteurs sociaux (services sociaux du département, structures d'hébergement, SIAO...)

Prescripteur à l'entrée en ACI

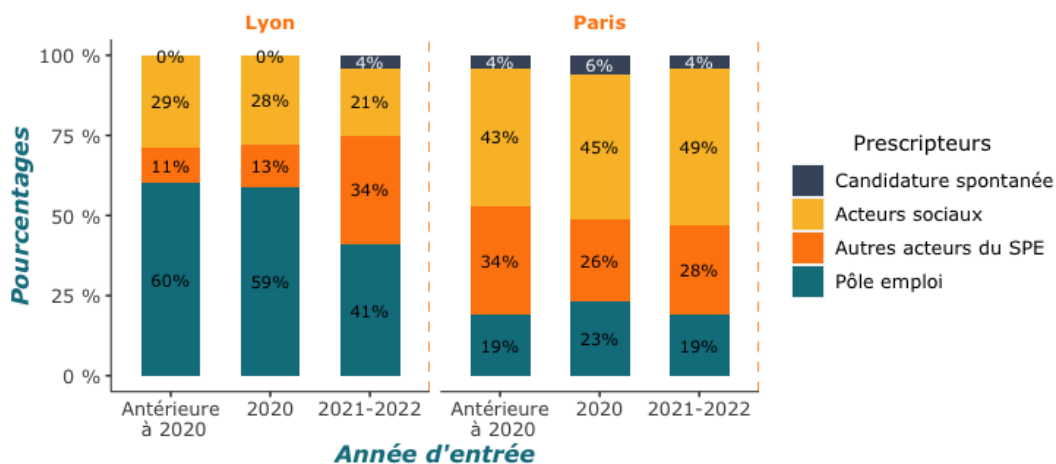
	Lyon		Paris	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Pôle emploi	164	50%	81	20%
Mission locale	27	8%	6	1%
Autres acteurs du SPE	51	15%	115	28%
Ensemble SPE	242	73 %	202	49 %
Acteurs sociaux	81	25%	186	46%
Candidatures spontanées	8	2%	20	5%
Total	331	100%	408	100%

Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

Remarque : le prescripteur n'est pas renseigné pour 57 des 388 salariés lyonnais et 130 des 538 salariés parisiens

- **La nature du prescripteur des salariés lyonnais a évolué avec la date d'entrée** : si le poids du SPE reste constant, celui de pôle emploi diminue au profit des autres acteurs du service public de l'emploi, passant de 60 % avant 2020 à 41 % sur la période la plus récente.
- **Comparativement au territoire parisien, la prescription par des acteurs sociaux reste très faible, quelle que soit l'année et celle par pôle emploi, bien qu'en diminution, très élevée.**

Prescripteur selon l'année d'entrée et le territoire

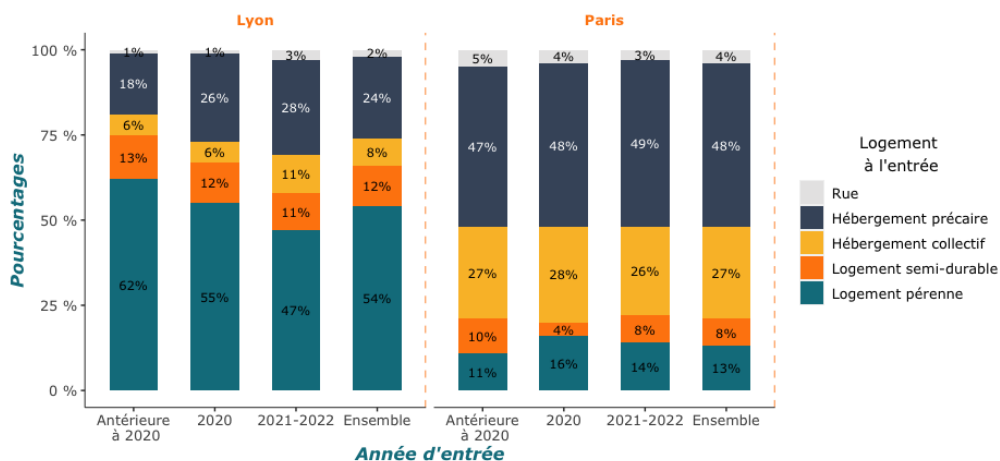


Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

» Les ACI lyonnais, accueillent progressivement des salariés plus précaires vis-à-vis du logement

- **La situation par rapport au logement des salariés lyonnais à l'entrée dans le chantier est beaucoup plus stable que celle des chantiers parisiens.** Plus de la moitié de ceux présents au moins un temps sur la période 2020-2022 étaient en logement pérenne à l'arrivée dans l'ACI, pour seulement 13 % des salariés parisiens. 26 % étaient en hébergement précaire ou à la rue, situation qui concernant 52 % des parisiens.
- **Sur Lyon, la période la plus récente, 2021/2022, a cependant marqué l'intégration de salariés dans une situation un peu plus précaire que ceux intégrés lors du déploiement du dispositif.**
 - › 47 % des personnes entrées en 2021/2022 étaient en logement stable pour 62 % de celles arrivées avant la mise en place de Convergence.
 - › La part des salariés en hébergement précaire ou à la rue a augmenté de 19 % à 26 %.
- **Sur Paris, il n'y a eu que peu d'évolutions quant à la situation par rapport au logement, elle reste très précaire.**

Type de logement à l'entrée selon l'année et le territoire



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

» **Les difficultés sociales rencontrées : logement, accès aux droits, alphabétisation et santé. Des salariés parisiens qui cumulent les difficultés**

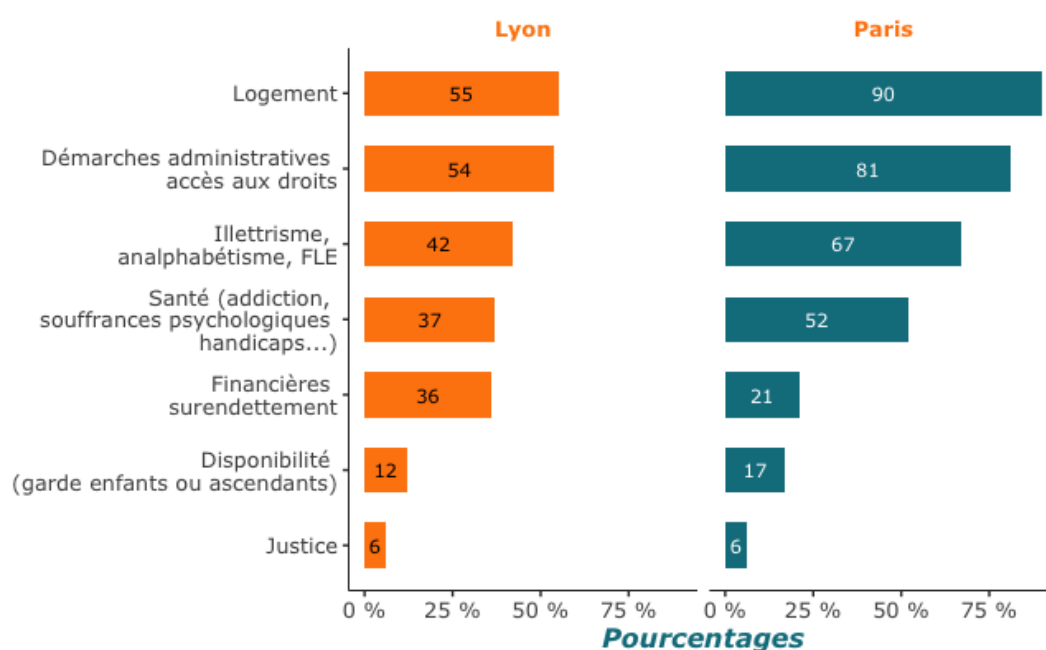
Comme le laissaient présager les constats précédents, **au moment de l'installation du programme sur le territoire, les difficultés à l'entrée sont moins fréquentes sur le territoire lyonnais. Elles diffèrent également par leur nature.**

- Ainsi, 9 salariés parisiens sur 10 rencontrent des difficultés de logement à leur arrivée dans les ACI, plus de 4 sur 5 des difficultés administratives et d'accès aux droits, plus de 2 sur 3 d'illettrisme et plus de la moitié, de santé.

Les salariés lyonnais sont beaucoup moins concernés par ces difficultés. Le plus souvent, elles sont relatives aux démarches administratives et au logement (un peu plus de la moitié des salariés sont concernés), plus rarement à l'illettrisme (42%), ou à la santé (37%). Seules les difficultés financières sont plus fréquentes parmi les salariés lyonnais que parisiens (respectivement 36 % et 21%).

Sur Paris comme sur Lyon les problèmes de disponibilités et de justice sont beaucoup moins fréquents que ceux liés à la santé, au logement, à la maîtrise de la langue française ou à l'accès aux droits.

Difficultés à l'entrée selon le territoire



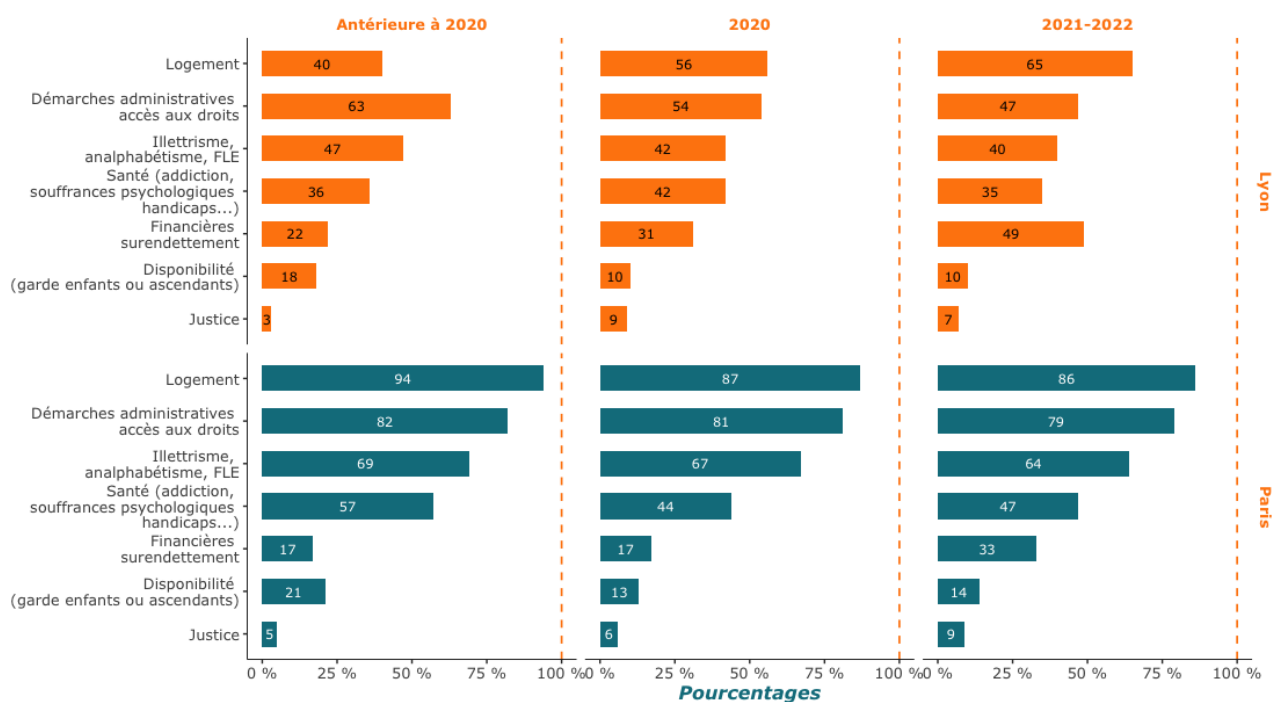
Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

- **Sur Paris, les difficultés à l'entrée n'ont que peu évolué avec le temps. Leur fréquence tend cependant à diminuer, à l'exception des difficultés financières, beaucoup plus fréquentes en 2021/2022 (33 % des salariés concernés) qu'au cours des années antérieures (17%).** Les difficultés de santé ont en revanche reculé parmi les entrants en 2020 ou après. Ce recul n'est pas lié à la durée des parcours, la part des salariés rencontrant des difficultés de santé parmi les présents en 2019, de 55 % était bien supérieure à celle observée parmi les présents sur la période 2020-mars 2022.

Sur Lyon, l'évolution des difficultés rencontrées avec l'année d'entrée est différente selon les problématiques.

- **Les difficultés liées au logement sont en forte hausse** (40 % des salariés concernés parmi ceux entrés avant 2020, 65 % parmi ceux entrés en 2021-2022), **ce qui rejoint le constat précédent d'une situation par rapport au logement plus dégradée parmi les nouveaux entrants.**
- **Le nombre de salariés concernés par les difficultés financières est également en forte hausse, passant de 22 % à 49 %.**
- **Les autres difficultés sont stables, voire en décroissance : c'est en particulier le cas des difficultés liées aux démarches administratives ou à l'accès aux droits.**

Difficultés à l'entrée selon l'année d'entrée et le territoire

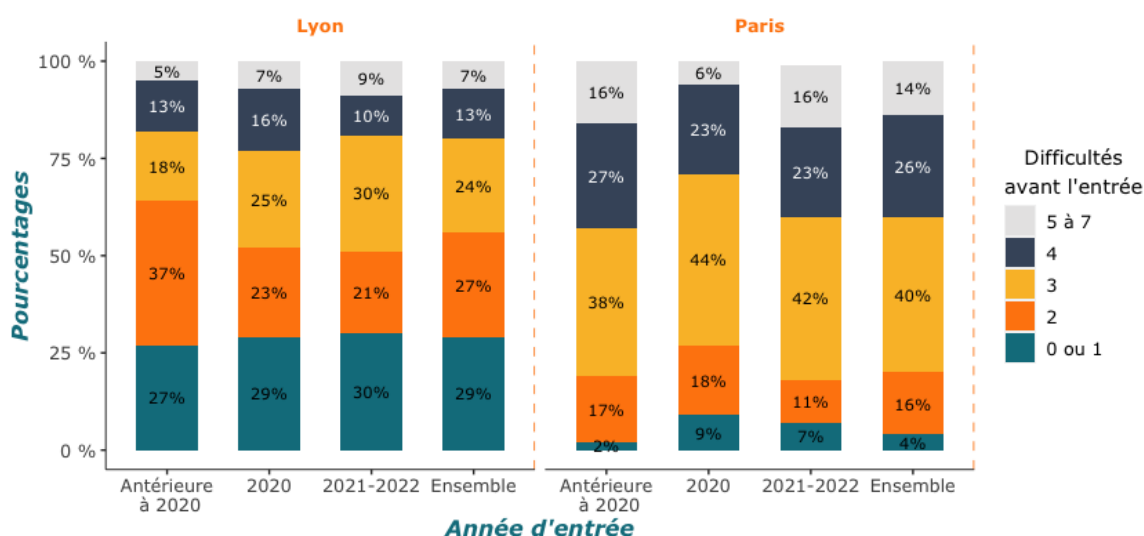


Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

La proportion de salariés cumulant des difficultés est ainsi beaucoup plus faible sur Lyon que sur Paris :

- Sur Lyon, 29 % des entrants rencontraient au maximum une difficulté à leur entrée dans le dispositif et 20 % en cumulaient au moins 5. Ces pourcentages sont respectivement de 4% et 40 % parmi les salariés parisiens. Les salariés lyonnais entrés en 2020 ou après sont plus nombreux que ceux arrivés avant le déploiement de Convergence à cumuler au moins 3 difficultés.
- L'analyse du cumul des difficultés parmi les entrants parisiens ne montre pas de tendance nette. Les salariés entrés en 2020 sont moins nombreux que ceux entrés dans les années antérieures, mais aussi nombreux que ceux entrés en 2021/2022, à cumuler au moins 4 difficultés.

Cumul de difficultés à l'entrée selon l'année d'entrée et le territoire



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

Les pourcentages sont calculés sur 300 salariés lyonnais (88 salariés pour lesquels toutes les difficultés ne sont pas renseignées) et 385 salariés parisiens (153 réponses manquantes).

» Les ACI dans les territoires, mettent en avant le sentiment de stratégies de recrutement qui continuent à se diversifier

L'évaluation intermédiaire pointait l'engagement souvent antérieur à l'entrée dans Convergence, des ACI partenaires, pour l'accueil des publics les plus fragiles sur les territoires. Si Convergence s'inscrit en continuité de ces stratégies, le sentiment est aussi celui d'un programme qui a réussi à poser un cadre suffisant, pour convaincre au sein des chantiers, à aller encore plus loin.

Si les données quantitatives mettent en avant des évolutions progressives – quoi que contenues sur certaines dimensions, c'est bien parce les ressources additionnelles contribuent à une forme de prise de risque au sein des Chantiers.

« Pour les recrutements, ça fait moins peur, même si la situation est un carnage. Maintenant, on prend des situations sur lesquelles on ne serait pas allé avant » - Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole européenne de Lille (permanent d'un chantier Convergence)

« On s'autorise des recrutements sous Convergence qu'on n'aurait pas nécessairement fait il y a quelques mois en arrière. Ça tient à la capacité du collectif à faire émerger des réponses, on se sent plus en capacité de répondre à des situations plus compliquées. » - Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (Direction d'un chantier Convergence)

« Convergence contribue à diffuser le postulat selon lequel personne n'est inemployable, et ça diffuse ! Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (un partenaire institutionnel)

« Convergence garanti une place et un accompagnement aux grands exclus, malgré les contraintes des SIAE que le dispositif contribue à atténuer » Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (Direction d'ACI Convergence)

« On accueillait déjà un public avec des difficultés importantes, mais sur la période récente, on a le sentiment que les problématiques de santé mentale s'envolent. Est-ce qu'on est simplement mieux à même de les voir ? En tous cas, ce public est là, et il y a beaucoup d'enjeux pour savoir comment gérer ces problématiques avec les acteurs du territoire ». Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Nantes Métropole (Direction d'ACI Convergence)

» Un retour aux fondamentaux, mais « avec les moyens de bien le faire »

Le constat selon lequel le cadre Convergence offrirait les moyens de ses ambitions, continue d'être partagé, et cela s'étend aux trois nouveaux territoires, à l'image de ce qui était mis en exergue par l'évaluation intermédiaire, en 2021, sur la Métropole de Lyon et Paris.

« Avant les publics les plus éloignés étaient bien là dans les chantiers, on retourne bien aux fondamentaux, mais différemment, avec des ressources qui laissent imaginer un avenir meilleur. » Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de l'Eurométropole de Strasbourg (Partenaire institutionnel Convergence)

« Convergence c'est attractif parce que c'est un retour aux fondamentaux. Les objectifs qu'on nous a fixé ont invité à des dérives mais on revient à l'ADN des ACI, en accueillant les plus exclus avec des moyens et le temps pour les accompagner. » Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de l'Eurométropole de Strasbourg (Directeur de chantier Convergence)

» Un effet « maturité » du programme qui continue de jouer dans l'évolution des profils des salariés accueillis

Les données de profil des salariés parisiens, et les écarts qui persistent sur de nombreuses caractéristiques, confirment un effet maturité du programme (quoi que l'environnement et le contexte local ne soient évidemment pas neutres). Cette maturité doit être nécessairement prise en compte, pour une meilleure compréhension du

positionnement des territoires, les uns vis-à-vis des autres, sur la question des profils. Sur Paris notamment, il est possible de faire l'hypothèse que la stabilisation constatée - voire l'inversement de certaines tendances parmi les profils des salariés des ACI parisiens – tient notamment, à la montée en charge du programme, et à l'inclusion de nouveaux chantiers, aux côtés des ACI partenaires historiques de Convergence.

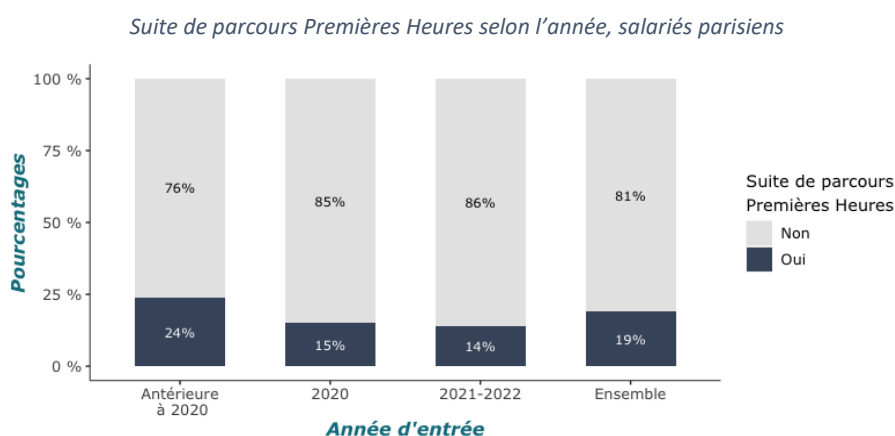
« Il nous a fallu des années pour évoluer progressivement vers un public très marginalisé. Aujourd'hui, on a, des parcours de 43,5 mois en moyenne. On allonge de 2 mois la durée de parcours chaque année. Ça ne veut pas dire que l'extension à 5 ans de l'agrément ne s'avère pas pertinent, ça veut juste dire qu'on a besoin de se donner le temps d'identifier et d'accompagner les publics pour lesquels s'est un outil nécessaire. » - **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire du Grand Paris (direction d'un chantier Convergence)**

« Faire évoluer les profils ça prend du temps, mais on a des données qui montrent que ça bouge. On a commencé à prendre le virage, [en 2020] on avait 2 à 3 problématiques cumulées par les salariés en chantier à l'entrée, en 2021 la moyenne est entre 4 et 6. Et ça continue à bouger, les données de début 2022 montrent que plus on avance, plus les profils se complexifient. » - **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (équipe de coordination Convergence)**

4.2.2. Constat #2 : Des articulations entre Premières Heures x Convergence, à consolider

» Une suite de parcours qui concerne près d'un salarié parisien sur cinq

- **19 % des salariés parisiens présents pendant au moins une période sur 2021-2022 sont entrés e parcours dans Convergence suite à un parcours Premières heures en chantier.**
- **Le programme PHC est déployé sur Lyon depuis fin 2020, avec un nombre très circonscrit de publics bénéficiaires : 7 personnes, représentant 2 % des salariés lyonnais présents en 2021-2022, ont intégré un chantier après un passage par le programme PHC.**
- La part des salariés en suite de parcours PHC est beaucoup plus élevée parmi les salariés entrés avant 2020 (environ 1 salarié sur 4) que parmi ceux entrés plus récemment (environ 1 salarié sur 6). Parmi les salariés présents en 2019, 22 % étaient en suite de parcours PHC, soit une proportion bien supérieure à celle observée les années suivantes.



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet
Les pourcentages sont calculés sur la base de 523 salariés parisiens

» Le passage par Premières Heures est très variable selon les chantiers d'insertion

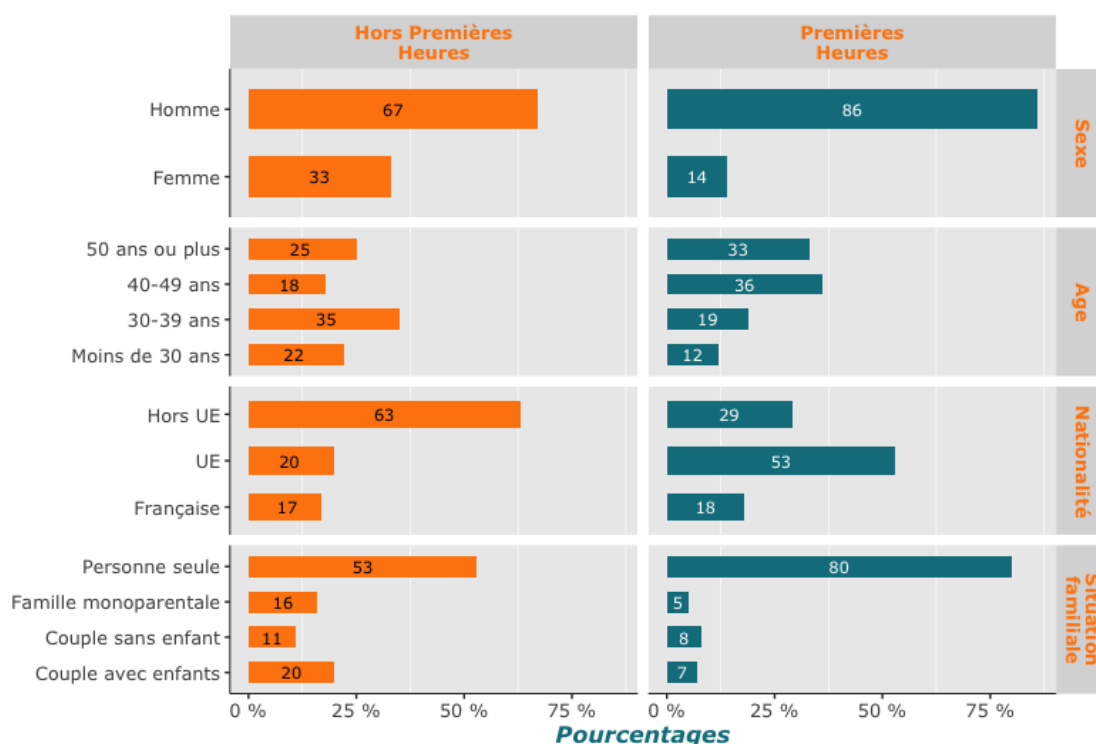
28 % des salariés d'Emmaüs DEFI ont eu un parcours premières heures avant l'entrée en ACI, pour 3 % seulement des salariés d'Emmaüs coup de main. Le taux de salariés après un passage par le programme PHC parmi les salariés des autres chantiers est proche de la moyenne parisienne (14 % pour le CASVP, 16 % pour Prélude et 19 % pour REJOUE).

» Les salariés issus de PHC : des hommes seuls âgés d'au moins 40 ans, de nationalité d'un pays de l'UE

Les salariés ayant suivi un parcours PHC avant l'entrée se caractérisent par :

- Leur sexe : 86 % sont des hommes pour 64 % des salariés entrés directement en ACI ;
- Un âge relativement élevé : 69 % sont âgés de 40 ans ou plus pour 43 % des salariés hors PHC ;
- Une nationalité fréquemment d'un pays de l'UE hors France (53 % contre 20%). Les ressortissants d'un pays hors UE sont très fortement sous-représentés dans les suites de parcours PHC (29 % contre 63 %) ;
- Une très forte proportion de personnes seules : 80 %, pour 53 % des entrants hors PHC

Caractéristiques à l'entrée des salariés parisiens selon l'existence d'un parcours antérieur Premières Heures



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

Les pourcentages sont calculés sur la base de 523 salariés parisiens pour lesquels l'inscription en PHC avant l'entrée est connue
guide de lecture : les pourcentages se lisent en colonne, le graphique fournit pour les salariés n'ayant pas suivi un parcours PHC d'une part, pour ceux en ayant suivi d'autre part, le pourcentage de ceux présentant la caractéristique de l'axe des ordonnées.

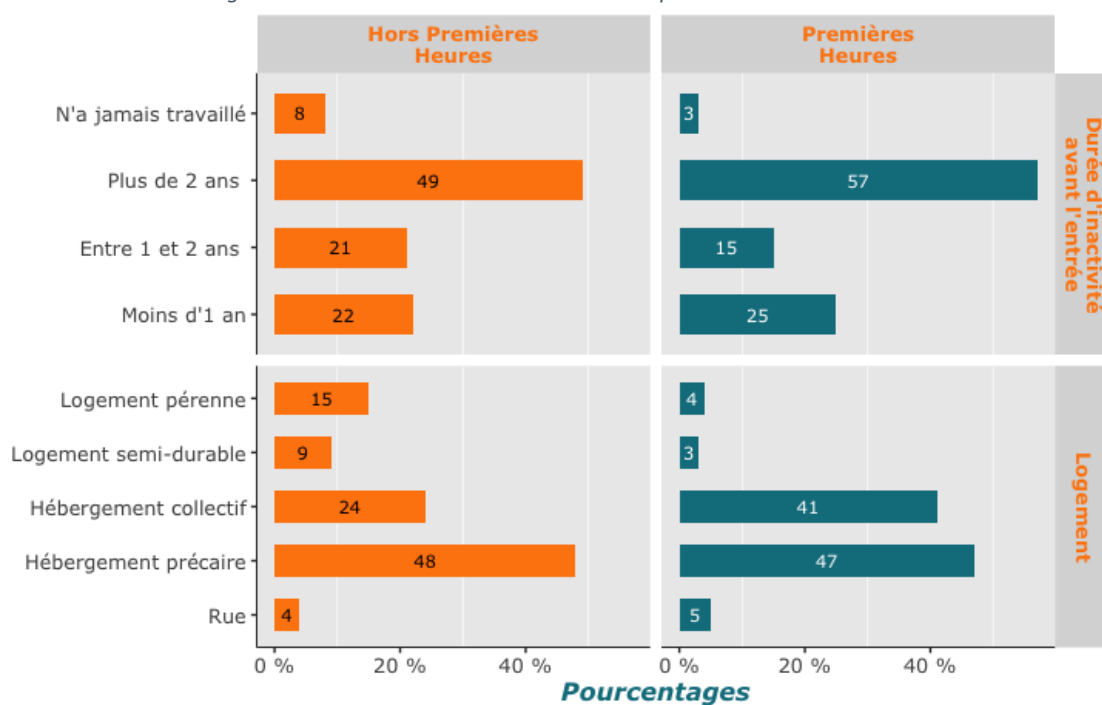
Exemple de lecture : 67 % des salariés n'ayant pas suivi de parcours PHC sont des hommes, 33 % sont des femmes. 86 % des salariés ayant suivi un parcours PHC sont des hommes, 14 % sont des femmes.

Les deux tiers des personnes en suite de parcours Premières Heures sont salariés d'Emmaüs DEFI (pour 46 % de l'ensemble des parisiens). Or il existe une spécificité des caractéristiques à l'entrée pour chaque chantier. Il a donc été vérifié que les spécificités des salariés en suite de parcours Premières Heures ne s'expliquaient pas uniquement par un "effet chantier" : elles sont spécifiques aux suites de parcours Premières Heures indépendamment du chantier concerné.

» Un hébergement stable un peu plus rare parmi les suites de parcours PHC

- Par ailleurs, les personnes ayant suivi un parcours PHC sont un peu plus nombreuses, 57 % contre 49 %, à avoir connu une inactivité d'au moins deux ans avant l'entrée.
- Elles sont par ailleurs beaucoup plus nombreuses (41 % contre 24%), à être en hébergement collectif avant l'entrée, beaucoup moins nombreuses à être en logement semi-durable ou pérenne (7 % contre 24%)
- **La part des salariés en logement précaire ou à la rue est la même parmi ceux en suite de parcours PHC que parmi les entrants directs en chantier.**

Activité et logement avant l'entrée selon l'existence d'un parcours antérieur Premières Heures



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

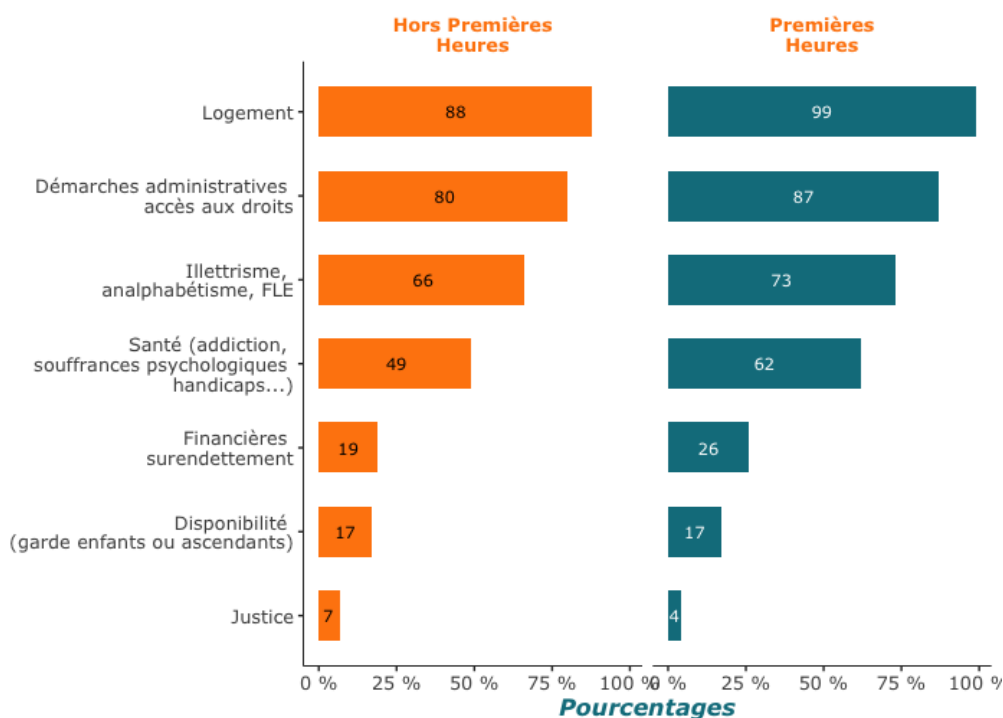
Les pourcentages sont calculés sur la base de 523 salariés parisiens pour lesquels l'inscription en PHC avant l'entrée est connue

» Les salariés en suite de parcours PHC rencontrent un peu plus de difficultés à l'entrée

Les salariés entrés dans un ACI Convergence parisien après un parcours PHC rencontrent un peu plus de difficultés sociales à l'entrée que les autres. Seules les difficultés de disponibilité ne sont pas plus prégnantes, en lien avec le nombre important de salariés PHC célibataire sans enfants.

53 % des salariés parisiens entrés en ACI après un parcours premières heures cumulent au moins 4 de ces difficultés sociales. Cette proportion est sensiblement plus faible, de 36 %, parmi les salariés entrés hors premières heures.

Difficultés rencontrées à l'entrée par les salariés parisiens selon l'existence d'un parcours antérieur Premières Heures



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet
 Les pourcentages sont calculés sur la base de 523 salariés parisiens pour lesquels l'inscription en PHC avant l'entrée est connue

» Des suites de parcours de PHC vers Convergence qui révèlent certains enjeux

Les éléments partagés dans le cadre des séminaires territoriaux de l'évaluation, révèlent certains enjeux dans la consolidation des parcours, de Premières Heures vers Convergence, qui complètent la lecture des données de profil disponibles pour les territoires de Lyon et Paris.

Ainsi, parmi les constats et enjeux remontés, on repère :

- **Des suites de parcours plus évidente pour les ACI qui mettent en œuvre, de manière couplée, Première Heure et Convergence, et un maillage encore récent, qui a nécessité à se consolider ;**

« Convergence et PHC permettent vraiment cet accueil des personnes les plus en difficultés, c'est ça qui nous manquait, un sas qui a de la souplesse pour répondre aux problématiques. Mais surtout, Convergence, permet un changement de regard sur le salarié par les permanents, et ça, c'est assez extraordinaire. » **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de l'Eurométropole de Strasbourg (Directeur de chantier Convergence)**

- **Le besoin d'un accompagnement à l'évolution des pratiques professionnelles - qui prend du temps à installer, dans le couple « éducateur PHC x encadrant technique ». Les coordinations l'ont à l'agenda, et soutienne cette dynamique de changement. En corollaire, la question de l'inscription des ETI dans la dynamique Convergence rejoint celle-ci, et pousse à une mise à l'Agenda plus affirmé de cette question, pour garantir les transitions, et la continuité des parcours tel qu'attendu.**

« Les suites de parcours ont du mal à se faire vers Convergence. Le public peut continuer à faire peur, on a encore besoin de travailler à mieux se connaître. » **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de Nantes Métropole (direction de chantier Convergence)**

« Avec PHC et Convergence, l'encadrant technique est de plus en plus mis à contribution, il a un rôle important. Ça invite à des ajustements importants au sein des structures, et ça pousse à mieux accompagner/ former les encadrants techniques pour qu'ils puissent concrètement prendre leur place. » **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de l'Eurométropole de Strasbourg (Directeur de chantier Convergence)**

- Si la recherche d'une progressivité dans les parcours guide le travail des éducateurs dans PHC, le constat est aussi fait **de situations pour lesquelles le cadre de PHC n'offre pas la garantie (temporalité notamment) de pouvoir envisager une suite de parcours à 12 mois, et ce, dans Convergence et au-delà.**

« On travaille sur les suites de parcours à la sortie de PHC et on a des questions qui se posent pour certaines personnes dont on sait qu'ils ne pourront pas aller sur plus de 8-12h de travail. On a 2,3 salariés concernés pour lesquels le parcours se réfléchit à très long terme, bien au-delà des 12 mois prévus, et sans la certitude qu'on pourra aller plus loin. » - **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de l'Eurométropole de Strasbourg (direction de chantier)**

« On a des personnes pour lesquelles PHC est un cadre idéal, et d'autres pour lesquels ça ne marchera pas. On se doit de l'assumer. » - **Extrait d'un entretien avec une équipe de coordination**

4.2.3. Constat 3 : Des injonctions contradictoires qui continuent de peser sur la capacité des chantiers à s'engager pleinement dans la dynamique Convergence

» Entre accueil des grands exclus et objectifs d'insertion dans l'emploi, des débats qui impactent le déploiement de Convergence des SIAE

Comme cela était pointé précédemment, si Convergence représente une opportunité pour les ACI de mettre en visibilité, les impacts sur les parcours d'insertion sociale, le constat reste partagé d'objectifs d'insertion à l'emploi, qui continuent de peser sur la capacité des chantiers à répondre pleinement aux objectifs de Convergence. Les injonctions restent fortes, et pèsent encore sur les pratiques et l'adhésion à Convergence, et les pratiques de recrutement restent marquées par ces enjeux.

« Si on a parfois du mal à convaincre au sein des chantiers, tous les permanents, c'est aussi à cause de ces injonctions qui s'opposent entre accueil de la grande précarité, et emploi. Convergence divise pour cette raison, les encadrants techniques peuvent être convaincus, n'empêche que ce sont eux qui doivent ensuite répondre aux objectifs de production. » - **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (Direction d'un chantier Convergence)**

« On attend l'effet cliquet. On veut que Convergence puisse être l'opportunité de faire évoluer la lecture des apports des Chantiers sur d'autres aspects du parcours que la seule insertion professionnelle. C'est une vraie question qui se pose : comment faire reconnaître les effets de l'accompagnement des ACI Convergence pour un public très marginalisé, au-delà de l'emploi ? » - **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire du Grand Paris (Direction d'un chantier Convergence)**

« Avec Convergence, c'est l'occasion de remonter des indicateurs que personne ne regarde d'habitude, et qui sont pourtant aussi clé que l'insertion dans l'emploi. L'accès aux soins, l'accès au logement, tout ça pourrait être mieux valorisé et pris en compte dans les dialogues de gestion. » - **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de Nantes Métropole (Direction d'un chantier Convergence)**

4.3. En conclusion, ce que l'on retient

Critères de jugements

Conclusion de l'évaluation finale

<p>C1. Les prescripteurs identifient et adressent les publics en situation de grande exclusion à Convergence</p>	<p>Constats #1 et #3</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Une évolution progressive des profils des salariés au sein des ACI Convergence s’opère, notamment sur le territoire lyonnais. La tendance est à la stabilisation pour les ACI parisienne. Parmi les principaux marqueurs qui caractérisent (et/ ou soulignent l’évolution) du profil des salariés en ACI sur ces deux territoires, on relève : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Des personnes majoritairement de nationalité étrangère surtout dans les ACI parisiens ➤ Une majorité de personnes seules parmi les ACI parisiens et les entrants récents des ACI lyonnais ➤ Un faible niveau de formation à l’entrée ➤ Sur Lyon, l’évolution des difficultés rencontrées à l’entrée évolue. Les difficultés liées au logement sont en forte hausse (et la situation vis-à-vis du logement est plus dégradée chez les nouveaux entrants. Le nombre de salariés concernés par les difficultés financières est également en forte hausse, passant de 22 % à 49 %. ➤ La prescription par pôle emploi qui diminue sur le territoire lyonnais
<p>C2. Les prescriptions sont pertinentes au regard des capacités des personnes et de leurs trajectoires de vie et du public cible de Convergence</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cette tendance – bien qu’elle ne s’objective pas par les données (non exploitées dans le cadre des présents travaux) sur les territoires de Nantes, Lille et Strasbourg - est corroborée par les ACI partenaires. L’évaluation intermédiaire pointait l’engagement souvent antérieur à l’entrée dans Convergence, des ACI Convergence pour l’accueil des publics les plus fragiles sur les territoires. Cela ne grève en rien, le sentiment que Convergence a réussi à convaincre d’aller plus loin, en donnant les moyens de bien faire. Un retour aux « fondamentaux » est mis en avant par l’ensemble des chantiers partenaires. ➤ Si Convergence représente une opportunité pour les ACI de mettre en visibilité, les impacts sur les parcours d’insertion sociale, le constat reste partagé d’objectifs d’insertion à l’emploi, qui continuent de peser sur la capacité des chantiers à répondre pleinement aux objectifs du programme. Les injonctions restent fortes, et les pratiques de recrutement restent marquées par ces enjeux.
<p>C3 Le dispositif Premières Heures, favorise le repérage des publics en situation de grande exclusion</p>	<p>Constat #2</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Des enjeux se révèlent dans la consolidation des parcours, de Premières Heures vers Convergence, qui complètent la lecture des données de profil disponibles pour les territoires de Lyon et Paris. <ul style="list-style-type: none"> ➤ L’évolution des pratiques professionnelles dans le couple « éducateur Premières Heures x encadrant technique » continue de constituer un enjeu laquelle recoupe l’enjeu d’une participation et d’une place renforcée pour les ETI dans la dynamique Convergence ➤ Des situations pour lequel le cadre de PHC (temporalité notamment) ne permet pas d’envisager une suite de parcours dans Convergence sont repérées, et la manière de valoriser les apports du passage dans PHC sont importantes à envisager en d’autres termes (notamment sur la prise en charge et la résolution des freins sociaux, et sur la remobilisation des publics). ➤ On relèvera également, que les suites de parcours semblent être favorisées pour les ACI qui mettent en œuvre, de manière couplée, Première Heure et Convergence, et un effet maturité du programme, comme pour Convergence. Ainsi 1 salarié sur 5 en parcours dans un chantier Convergence, est issu de Premières Heures.



5. Analyse évaluative : L'évolution des pratiques professionnelles



Le questionnaire évaluatif : Dans quelle mesure Convergence accompagne une mutation du référentiel d'accompagnement social au sein des chantiers ?

Critères de jugements	Axes de travail
Les pratiques professionnelles mutent offrant une réponse plus adaptée aux besoins et situations des grands exclus, sur les territoires d'essaimage	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Modèle d'utilisation des ressources additionnelles par les ACI ➤ Effet levier des ressources supplémentaires et du partenariat « Convergence » sur les pratiques professionnelles au sein des Chantiers partenaires ➤ Effet levier des ressources supplémentaires et du collectif « Convergence » pour les partenaires de de l'urgence sociale, de l'action sociale, de l'insertion et de l'emploi sur les territoires
Les personnes reprennent confiance (en leur capacité d'apprentissage, en leur capacité à tenir un poste, en elles...) et se (re)mobilisent autour de leur parcours	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les marqueurs de l'approche « capacitaire » soutenue dans l'accompagnement social et l'encadrement technique « Convergence » ➤ Evolution de sentiment de confiance en soi et en leurs capacités des publics Convergence, (au sein de l'échantillon de salariés interviewés)

Les principales conclusions du rapport intermédiaire

- **Des ressources augmentées au sein des chantiers, permettant un accompagnement au spectre élargi et « renforcé »**

Au sein des chantiers, les ressources additionnelles allouées dans le cadre du dispositif ont majoritairement été concentrées sur les missions d'insertion professionnelle et permis de renforcer l'accompagnement socio-professionnel proposé. Dans la logique de renforcement des missions des CIP sur les activités à « forte valeur ajoutée » dans les parcours d'insertion socio-professionnelle, des démarches de réorganisation interne ont été observées dans les ACI (répartition des tâches, formalisation et outillage de l'accompagnement...). Les ressources additionnelles (internes ou mutualisées) induisent et légitiment un périmètre d'action élargi du CIP, au « social » renforcé. Les approches « transversales » et globales de l'accompagnement sont confortées dans les ACI. Les outils et principes d'intervention portés par Convergence (prolongation de l'agrément, accompagnement concerté, accompagnement post-sortie) – et mobilisés par les ACI - renforcent et outillent cet accompagnement qualitatif.

- **Un effet réseau pour les chantiers, permis par les apports des chargés de partenariats**

La mise en place des chargés de partenariats thématiques (santé, logement, entreprises) est un des principes « piliers » du programme Convergence. Les apports en termes d'élargissements des outils à disposition, d'expertises complémentaires sur des sujets complexes, et de construction de réseaux de partenaires permettant d'offrir une réponse concrète aux freins à l'insertion socio-professionnelle des salariés, font consensus. En outre, bien qu'encore peu activé, Convergence est considéré par les ACI partenaires comme un levier vers la mise en réseau et la mutualisation de leurs ressources (actions collectives interchantiers) ainsi que vers les autres structures de l'IAE.

- **Les enjeux repérés pour la suite du déploiement**

- Un enjeu à conforter l'exploration, la structuration et l'animation d'une dynamique de collaboration et de mutualisation interchantiers sur les territoires de déploiement.
- Un enjeu à renforcer la visibilité des principes clés de Convergence, pour certains difficiles à formaliser et à systématiser (à l'instar de l'accompagnement concerté et post-sortie, sur certains territoires). Repréciser les possibilités d'adaptation au contexte local, voir procéder à des ajustements au contexte, tout en s'assurant du respect des principes de la charte.
- Un accompagnement post-sortie des publics difficile à déployer et peu systématisé, se traduisant par des effets peu identifiés ;
- Un enjeu à animer et à travailler l'appropriation des modalités opérationnelles « socles » de l'accompagnement « renforcé » proposé dans le cadre de Convergence.

» **Les approfondissements attendus pour l'évaluation finale**

- Les mutations du référentiel du travail social au sein des Chantiers
- Dynamique inter-chantiers
- L'approche capacitaire

5.1. Les principaux enseignements

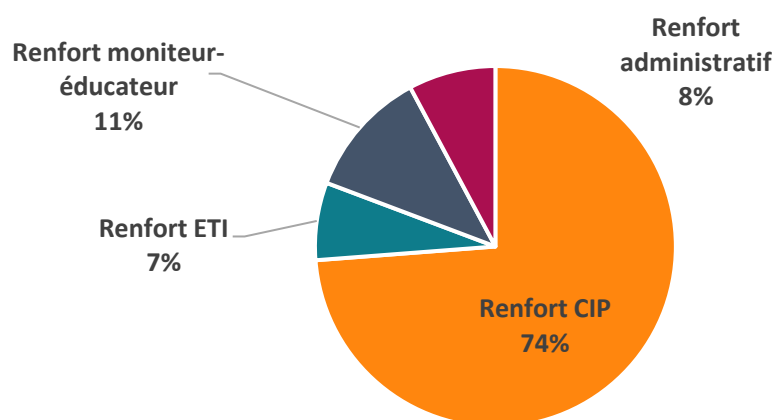
5.1.1. Constat 1 : A la faveur des ressources complémentaires allouées, un élargissement confirmé de la palette d'intervention des CIP, vers un accompagnement qualitatif et personnalisé, au « social renforcé »

» **Une pleine mobilisation des ressources mutualisées et des renforts internes...**

Des ressources « renforts » principalement dédiées aux fonctions de CIP/ASP dans les ACI partenaires

L'installation des ressources au sein des chantiers et dans les territoires est confortée dans le temps, les postes sont pourvus et les ressources intégrées au fonctionnement des chantiers. Des réorganisations internes ont été réalisées dans certains chantiers, entre l'intégration de nouvelles ressources et les choix de mobilités internes des permanents. Il ressort sur l'ensemble des territoires que les ressources ont principalement été consolidés sur les postes de CIP et d'accompagnement social (74% des ressources renfort).

Typologie des ressources renforts internalisées au sein des ACI (sur les 8 territoires de déploiement)



Les renforts concernant les fonctions administratives, réalisé dans 8 structures (Grenier de LAHso, FADS et Val'trions à Lyon, J'offre à Strasbourg, et Emmaüs Défi et les Enfants du Canal à Paris) a donné lieu à des réorganisations internes pour concentrer les ressources CIP et ASP sur les démarches à forte valeur ajoutée, directement liées à l'accompagnement des salariés, corroborant les constats issus du rapport intermédiaire.

On note que trois ACI ont fait le choix de renforcer les postes d'ETI (Les Jardins de Cocagne à Nantes et Savoir et Compétences Emploi à Strasbourg, ainsi qu'Interm'aide à Rouen) et que 5 autres chantiers ont choisi de se doter d'un poste plus hybride de moniteur éducateur (FNDSA et FADS à Lyon, Trajet-Bara'mel à Nantes, La Sauvegarde du Nord et Vitamine T à Lille). Ces choix ont été effectués pour décharger les CIP qui avaient également un rôle d'encadrement et les recentrer sur leur mission d'accompagnement.

Une pleine installation des Chargés de partenariats dans les différents territoires

En miroir des ressources renforts, les coordinations locales et les CP afférents se stabilisent dans les territoires d'essai. Les interrogations autour des périmètres d'intervention des CP, existantes dans les premiers mois d'installation, se dissipent à la faveur des temps d'information (formels et informels), de l'interconnaissance entre acteurs et du travail conjoint sur les situations.

	Chargés de partenariat en poste sur les territoires d'essai (en ETP)					
	PARIS	LYON	NANTES	STRASBOURG	LILLE	CHARENTE
Chargé de partenariat SANTE – ACCES AUX DROITS	1	1	1	1	1	1
Chargé de partenariat EMPLOI – ENTREPRISE	1,5	1	1	1	X	1
Chargé de partenariat LOGEMENT	2	1	X	1	1	X

Des CP tendant à se positionner en plus forte proximité des chantiers

En outre, l'installation des CP in situ, comme renforts « mobiles » auprès des chantiers, facilite leur saisine par les permanents, la création de liens entre professionnels ainsi que d'une dynamique d'ouverture de l'accompagnement au sein des chantiers. Ce parti pris est mis en œuvre dans l'ensemble des territoires, quel que soit l'ancienneté du dispositif, à l'instar de la réorganisation de la coordination parisienne sur ce nouveau parti pris de plus forte mobilité.

« La notion de mobilité est importante, avec une compréhension des synergies et du lien qui se fait. Il y a une verbalisation qui est parfois difficile, en étant présent, le lien devient plus naturel avec les structures et avec les encadrants techniques. En tant que CIP, ce que je fais est mystique... Le fait que les CP viennent une demi-journée par semaine, les ET s'intéressent, s'ouvrent, il y a des formations pour les ET aussi, sur l'addictio...ils ont apprécié, ça leur permet de se sentir moins seuls (...) Les gens vont attendre des prétextes concrets pour échanger avec toi quand tu es à distance, par contre, si tu fumes des clopes et tu vas boire des cafés, c'est là qu'on va pouvoir aider » - Extrait des rencontres réalisées pour l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lille (Coordination Convergence) – en réponse à la question des évolutions de la pratique

« Le fait d'être sur les chantiers, d'avoir de l'informel, qui est plus difficile à objectiver. On travaille sur des coins de table, on se pointe dans des chantiers, parfois un peu sans place, mais ça donne une approche plus proche, plus réaliste, une équipe d'intervention, qui donne cette vraie proximité » - Extrait des rencontres réalisées pour l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lille (Coordination Convergence) – en réponse à la question des évolutions de la pratique

» ...insufflant et « donnant corps » à un accompagnement personnalisé et renforcé, dans la lignée des principes « socles » de Convergence

La présence et l'accompagnement des CP dans les chantiers permet le progressif renforcement de l'expertise des CIP, s'inscrivant dans l'objectif 1/ d'autonomisation des CIP sur les situations les plus récurrentes et 2/ de concentration de l'appui des CP sur les situations les plus complexes. Les investigations de terrain font également

ressortir une posture des CP « en vigilance bienveillante » sur les pratiques des chantiers, rythmant les démarches, proposant des repères et des outils, et veillant à l'avancée des situations. Cet appui continu des CP s'opère de manière formelle et informelle auprès des permanents des chantiers.

« La CP vient me booster par ses appels. Elle incarne une vigilance à avoir sur les volets qu'on peut délaissier. Elle ne fait pas mon travail, mais c'est la gardienne de l'emploi » - Séminaire Strasbourg

« Ça permet de doubler le temps d'accompagnement : les personnes sont mieux accompagnées, vont plus loin dans l'accompagnement social ; notamment par l'action concrète des CP qui accompagnent au rdv. C'est facilitant de mettre à disposition le salarié pour les démarches administratives par exemple, on peut avoir un visu sur ce qui est fait, comment ça avance, sur l'accompagnement social et comment ajuster ce dernier » - **Extrait des rencontres réalisées pour l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lille (CIP) – en réponse à la question des évolutions de la pratique**

Donnant corps à une « plateforme d'outils » mutualisés, à disposition des permanents, les CP renforcent les moyens concrètement disponibles pour l'accompagnement. Par leurs expertises et réseaux, les CP alimentent les outils à disposition des permanents et sont force de proposition pour renouveler les approches et expérimenter de nouveaux outils. Dans les territoires, les dynamiques de diversification et d'exploration de nouvelles approches se déploient sous différentes formes (ergothérapie et accompagnement psychologique adapté à Nantes, musicothérapie à Strasbourg, psychothérapie à Lille...).

La mobilisation des CP autour des situations infléchit les pratiques des permanents. L'apport d'une expertise thématique complémentaire et d'un regard « nouveau » et « neutre », l'interpellation aussi parfois, sur des dimensions spécifiques, donne lieu à un croisement des regards, et à une compréhension élargie et affinée des situations. En miroir des diagnostics affinés ainsi réalisés, la présence des ressources complémentaires (en interne aux chantiers et mutualisées) renforce la capacité des permanents à intégrer une vision élargie de l'insertion socio-professionnelle des salariés et se saisir des différents volets thématiques la constituant. Appuyés par ces ressources, les permanents acquièrent de nouveaux réflexes professionnels pour déployer un accompagnement précis, personnalisé au cas par cas, et détiennent le temps nécessaire à sa mise en œuvre.

Il convient de noter sur ce point une évolution de la feuille de route des CP en miroir de la montée en charge de Convergence dans les territoires : la posture de ces derniers se concentre davantage sur la transmission de ressource et l'animation de réseaux de partenaires élargis que sur l'appui aux CIP sur des situations individuelles. Les CIP des chantiers procèdent progressivement au ciblage des sollicitations faites envers les CP.

« Il y a plein de situation difficile à démêler. La collègue en renfort, c'est un regard extérieur qui apporte sur les situations, surtout dans la phase de diagnostic (...) Le fait d'aborder les cas concrets avec les CP quand ils sont présents sur site, d'avoir leur regard extérieur, c'est riche. Ça ressemble à de l'analyse de la pratique » - **Séminaire Lyon**

« Ce qui est intéressant dans le double regard, c'est de faire intervenir des partenaires extérieurs qui vont dire la même chose, c'est rassurant » - **Séminaire Lyon**

« Sur Convergence, il y a plus de capacité d'adaptation du programme à la personne que de la personne au programme. Tant dans le cadre que dans les pratiques professionnelles » - **Extrait des rencontres réalisées pour l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lille (CIP) – en réponse à la question des évolutions de la pratique**

Que ce soit l'accompagnement qualitatif renforcé, la recherche systématique du référent social pour la mise en place d'un accompagné concerté, et la poursuite de l'accompagnement post-sortie, **les principes de l'accompagnement portés par Convergence sont connus et identifiés par les professionnels au sein des chantiers, qui témoignent d'une progressive intégration de ces derniers à leurs réflexes professionnels.** Les outils proposés par Convergence France et/ou élaborés en local au sein des territoires permettent en outre de concrétiser ces principes et de les faire entrer, de manière opérationnelle et tangible, dans l'accompagnement prodigué au sein des chantiers. On note que le fort turn over des professionnels dans le secteur, bien que

déstabilisant pour les chantiers, permet d'ancrer durablement les principes d'accompagnement élargi et renforcé portés par Convergence. Les professionnels sont « imprégnés » de ces principes dès la prise de poste, ne questionnent pas la « fibre » de l'accompagnement renforcé, aujourd'hui stabilisée dans les chantiers

« Il y a un très fort turn-over au sein des ACI du territoire, ça a pesé sur le déploiement. On doit sans cesse réexpliquer, former, repartager les partenariats ! Mais de l'autre côté, les CIP qui arrivent sont plus acquis à la cause, ils ont une habitude qui s'ancrent de fait et on n'a pas l'enjeu d'accompagnement au changement de pratiques » - **Extrait d'entretien avec une équipe de coordination sur un territoire Convergence**

Enfin, les CIP rencontrés dans les territoires sont consensuels sur les effets de Convergence en termes de « sens » au travail, de bien-être professionnel et d'engagement dans leur métier. En effet, que ce soit par le recentrage sur les « fondamentaux » des métiers de l'insertion professionnelle et sur la « raison d'être » des chantiers, par la rupture de l'isolement des professionnels, par la « respiration » (temporelle, budgétaire et thématique) permise au sein des chantiers, le programme Convergence induit des effets collatéraux positifs auprès des professionnels, vecteurs d'engagement et d'enthousiasme, tangibles dans les pratiques d'accompagnement en cours de renouvellement.

« On permet au TS et au CIP de retrouver du sens, de la proximité, du cœur, de la relation humaine. Quand on est allé à Paris, dans le train, ça remet du sens. Ça leur fait du bien, on prend le temps de s'intéresser aux gens, de les aimer sincèrement. Notre but c'est que les gens puissent vivre, pas de leur dire comment ils vont vivre (...) Notre boulot c'est de leur donner les outils pour qu'ils se construisent la vie qu'ils ont envie de vivre, sans dire ce que doit être cette vie » - **Extrait des rencontres réalisées pour l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lille (Coordination Convergence) – en réponse à la question des évolutions de la pratique**

« Il y a un bénéfice moral en tant que permanent, aux différents échelons des chantiers. L'ingénierie très importante de Convergence, remet de l'humain dans l'accompagnement, ça a un effet sur le bien être moral des permanents » - **Extrait des rencontres réalisées pour l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lille (Coordination Convergence) – en réponse à la question des évolutions de la pratique**

5.1.2. Constat 2 : Des pratiques d'accompagnement qui gagnent en transversalité, en structuration et en efficacité au sein des chantiers

» Une ouverture de l'accompagnement qui s'opère au sein des chantiers, vers une approche intégrée et transversale entre les permanents

Au-delà des évolutions de pratiques des CIP et ASP (et des « gains de sens » afférents), **le déploiement de Convergence ouvre une réflexion sur les métiers d'encadrement et d'accompagnement des salariés dans les chantiers, et amène à 1/ une reconnaissance du rôle des ETI dans l'accompagnement des salariés, et 2/ un repositionnement des fonctions au sein des chantiers.** Cela se traduit notamment par une **compréhension des périmètres d'intervention des ETI et des CIP affinée**, au sein des chantiers ; une **évolution des pratiques de collaboration entre CIP et ETI, avec un rapprochement opéré** (présence concrète sur les plateaux techniques par exemple), et une consolidation de la relation ET/CIP autour des situations (diagnostic partagé, entretien de synthèse conjoint, plus grande perméabilité des informations...), et enfin par une **légitimation et une association des ETI dans l'accompagnement**, notamment via leur participation à des temps de formation spécifique proposé aux permanents.

« L'arrivée dans Convergence a changé le rapport à la CIP. Ça permet à notre CIP de venir sur le terrain, pour observer les salariés sur leur poste respectif, faciliter l'accès au logement, l'accès aux soins. Hier le CP était dans nos locaux, ça permet d'aborder un lien de confiance avec une personne ressource de confiance... C'est très concret, ça améliore la qualité de vie des salariés, l'ET fait moins de travail administratif, ça soulage » - **Extrait des rencontres réalisées pour l'évaluation, sur le territoire du Grand Paris (ETI) – en réponse à la question de l'évolution des pratiques**

« Des ETI qui ont été associés à la réunion nationale et ont apprécié de se sentir parties prenantes à un collectif. Ils n'ont pas d'APP spécifique, peu de formation ... » - **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (Coordination Convergence) – en réponse à la question de l'évolution des pratiques**

« Il y a plus de partage sur les situations sociales, plus d'échanges entre l'ET et le CIP, mais aussi plus d'ouverture sur l'extérieur, sur les autres structures, c'est nouveau » - **Extrait des rencontres réalisées pour l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lille (CIP) – en réponse à la question de la dynamique partenariale**

« Ça s'est mis en place progressivement. Ça étaye vachement l'accompagnement, les ETI sont au front, et il y a plein de chose dans l'informel qui se passent, plein de choses qui permettent d'avancer. Ça donne de la crédibilité et de la légitimité à l'ETI d'aller sur ces sujets, ça reconnaît ce qui se passe dans l'informel, et ça permet de ramener l'ETI dans quelque chose de plus structuré » - **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (Coordination Convergence) – en réponse à la question de l'évolution des pratiques**

Il convient cependant de constater que cette vision intégrée (entre ETI et CIP) de l'accompagnement au sein des chantiers se met en place sur des rythmes différents au sein des structures. De fait, un éloignement des ETI demeure dans certains chantiers, avec des ETI témoignant ne disposer que d'une visibilité limitée sur le volet « accompagnement social » et le dispositif Convergence, et pointant d'autre part un sentiment d'alourdissement de leur charge de travail et des procédures.

A Nantes, le développement d'une ingénierie pour l'animation collective au sein des chantiers

Le territoire nantais se distingue par un choix fort réalisé en matière d'ingénierie et de formation des salariés permanents et en insertion. En effet, la coordination Convergence locale structure une action sur deux niveaux :

Au niveau des salariés en insertion, des interventions de sensibilisation et d'information sur les différentes thématiques qu'ils peuvent rencontrer dans leurs parcours d'insertion. Ces temps se retrouvent de manière similaire dans les autres territoires (cf. section 5.1.4)

Au niveau des chantiers, la coordination propose un accompagnement pour 1/faire le diagnostic des pratiques collectives internes au chantier ainsi le diagnostic des besoins de spécifiques (expertises logement, santé...), et 2/former les permanents (ETI et CIP) sur les besoins d'expertise identifiés mais aussi aux techniques d'animation de temps collectifs et participatifs, pour qu'ils puissent, eux-aussi, diffuser ces informations et animer des temps d'information à destination des salariés.

« L'idée est de faire monter en compétences les CIP, pour les faire coanimer, voire animer eux-mêmes ces sessions à termes » - **Coordination Nantes**

» Des « boîtes à outils » étayées et alimentées, facilitant le travail d'accompagnement socio-professionnel

Les territoires d'essaimage se sont pleinement appropriés les principes et outils proposés par le programme Convergence. Ils constituent et étayent, en complément, leur propre « boîte à outils » pour affiner les diagnostics de situation, opérationnaliser le suivi des parcours, faciliter le travail partenarial, et cultiver l'élargissement des compétences des permanents. A titre d'illustration, on note, à Nantes, l'élaboration d'un plan d'accompagnement spécifique aux salariés dans les situations les plus complexes, précisant, en lien avec le salarié, le CP, le binôme ET/CIP, les axes prioritaires à venir. Cet outil constitue un « fil rouge » partagé aux partenaires d'accompagnement, et rythmant la démarche. Dans la même idée, à Lyon, est mis en place un drive commun ouvert à tous (faisant office de centre de ressources), et un annuaire thématique des opportunités de PMSMP. On constate néanmoins une appropriation encore hétérogène de ces outils par les professionnels dans les territoires, certains n'ayant pas encore acquis le réflexe de leur mobilisation.

« Aujourd'hui, on a les outils pour essayer de déclencher plus vite les choses. Ça nous facilite la vie, tout simplement. Ça permet à tous d'avancer un peu mieux, d'avoir une meilleure vision

des parcours, on les connaît mieux » - Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de l'Eurométropole de Strasbourg (CIP) – en réponse à la question de l'évolution des pratiques

» Des gains temporels et d'efficacité identifiés par les professionnels de l'accompagnement

Principal effet de l'apport de Convergence dans les chantiers, les gains de temps et d'efficacité sont salués par les professionnels de terrain.

Le travail en partenariat entre CIP et CP permet une meilleure attribution des ressources temporelles au regard des expertises : les CP apportent des réponses techniques et une expertise sur des situations complexes (et souvent « nouées ») et peuvent dédier du temps à la recherche solution et leur mise en œuvre, en parallèle de quoi les CIP peuvent se concentrer et faire avancer les situations « courantes » qu'ils accompagnent dans leurs chantiers respectifs. Ces gains de temps se ressentent d'autant plus après la phase d'installation de Convergence, une fois dissipé le flou initial sur les périmètres d'intervention des uns et des autres.

« Le temps gagné est précieux. Si ça s'arrête, difficile à dire comment on va faire. Maintenant qu'on y a goûté, je n'imagine pas la vie sans Convergence. Ça a accéléré des choses : il y a des choses, ce sont des choses qu'on aurait faites, mais ça accélère : les rencontres, les partenariats, ... ça nous amène à créer des liens, c'est un catalyseur. C'est un super accélérateur... » - Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (Direction d'un ACI Convergence) – en réponse à la question de l'évolution des pratiques

Ce sont des compétences qu'on n'a pas. Par exemple, le partenariat avec Action Logement, on perd moins de temps à y aller, c'est du temps de gagner » - Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole Européenne de Lille (CIP) – en réponse à la question de l'évolution des pratiques

« Au bout de six mois, on a gagné du temps. On va dans du qualitatif, on peut aller vers un accompagnement plus informel, avoir des temps où on fait du lien » - Extrait des rencontres organisées sur le territoire de la Métropole Européenne de Lille (CIP) – en réponse à la question de l'évolution des pratiques

Des gains d'efficacité pour « faire aboutir » les démarches, sont identifiés par les professionnels. Ils découlent de la mise en commun et des réflexions partagées sur les pratiques professionnelles en interchantiers, source de réponses pour trouver la réponse adaptée aux besoins rencontrés, mais aussi par la mutualisation des expertises des professionnels autour des situations (capitalisation et spécialisation entre professionnels). **Les équipes d'accompagnement se sentent davantage « armées » et s'autonomisent progressivement** par rapport au CP en se saisissant des sujets en direct (ex. à Lyon sur la santé)

« Les équipes le font également de manière autonome, se sentent plus armées pour cela depuis les formations » - Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (Coordination Convergence) – en réponse à la question de l'évolution des pratiques

» Un travail en réseau consolidé, augmentant les ressources mobilisables pour fluidifier et sécuriser les parcours d'insertion socio-professionnelle

Dans les territoires, les coordinations et chargés de partenariat œuvre à la captation et la consolidation des partenariats avec le secteur de l'hébergement et logement, de la santé et de l'emploi. Plusieurs constats peuvent être dressés.

Le degré d'installation des partenariats est hétérogène entre territoire et thématiques. Outre l'ancienneté du programme sur les territoires, le développement de partenariat est influencé par les priorités locales identifiées en local, l'installation des CP, les dynamiques partenariales préexistantes et les opportunités rencontrées. Le tableau suivant synthétise le degré d'installation des partenariats tels que ressenti dans les territoires par les acteurs rencontrés.

Les partenariats avec les acteurs du secteur médical sont activés prioritairement dans l'ensemble des territoires d'essai, et sont ceux qui apparaissent les plus consolidés à ce stade. Les partenariats avec les acteurs de l'emploi (SPE) et les entreprises mettent plus de temps à se construire et se déployer dans les territoires de la seconde vague d'essai.

		Degré d'installation des partenariats dans les territoires d'essai (ressenti)				
		PARIS	LYON	NANTES	STRASBOURG	LILLE
SANTÉ	Avec des acteurs de santé généralistes et spécialistes	■	■	■	■	■
	Avec les réseaux de coordination des acteurs de la santé (ARS, CNAM, CPAM, PTSM, CLS...)	■	■	■	■	■
EMPLOI	Avec les partenaires institutionnels de l'emploi/formation	■	■	■	■	■
	Avec des entreprises « classiques »	■	■	■	■	■
	Avec des SIAE	■	■	■	■	■
LOGEMENT	Avec les acteurs de l'AHJ	■	■	■	■	■
	Avec le secteur du logement social	■	■	■	■	■

Légende	■ Partenariats variés, consolidés et opérationnels	■ Partenariats initiés, en cours de construction et de structuration	■ Des partenariats encore peu concrétisés
----------------	--	--	---

Si les professionnels insistent sur le fait que ces « écosystèmes » existaient (au moins partiellement) auparavant, l'apport des CP est considéré, de manière consensuelle, comme déterminant sur trois aspects principaux :

- **Une amélioration de la connaissance du réseau de partenaires et de leur spécificités**, facilitant les orientations et mobilisations appropriées autour des situations ;
- **La construction, la consolidation et l'animation du réseau**, permettant d'entretenir les liens qui permettront ensuite une fluidification des parcours et une plus rapide résolution des problématiques ;
- **Une mission de plaidoyer**, pleinement saisie par les ressources Convergence, et sur lequel les ACI n'avaient pas le temps d'aller auparavant ;

« Chaque structure était seule à se dépatouiller en interne. L'équipe de Convergence permet de ne pas laisser les ACI seules face à leur problématiques » - Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de l'Eurométropole de Strasbourg (CIP) – en réponse à la question de l'évolution des pratiques

« Le travail sur l'hébergement et le logement amène à être beaucoup plus rapide sur la proposition de logement social, ça permet d'accélérer le parcours : la stabilisation de la situation résidentielle libère les esprits des personnes » - Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de l'Eurométropole de Strasbourg (CIP) – en réponse à la question de l'évolution des pratiques

Les partenariats développés sur chacune des thématiques feront l'objet d'un traitement dans les sections suivantes du présent rapport.

» Des enjeux de réactivité et des réflexes professionnels encore à dépasser

Comme évoqué précédemment, l'installation des chargés de partenariat est finalisée et stabilisée dans la majorité des territoires d'essai, les interrogations sur les périmètres d'intervention des CP – existantes dans les

premiers mois de déploiement – ont été levées. Les CP ont « trouvé leur place », et adaptent leurs modalités d'intervention aux spécificités des chantiers, le cas échéant. En revanche, **les différentes coordinations témoignent de réflexes à consolider dans la mobilisation des outils proposés**. Ils pointent en particulier une difficulté de leur posture, entre d'un côté, un besoin de réactivité fort quand des partenaires (entreprises, acteurs du logement, de la santé) se mobilisent autour de situation, et de l'autre, des difficultés à obtenir des réponses dans des délais resserrés de la part des chantiers, menaçant, dans le même temps, les partenariats développés. En particulier, les CP identifient encore des difficultés à se saisir des opportunités PMSMP au niveau des chantiers, et des réticences à mettre en situation demeurant parfois.

« Attention, il faut aussi arrêter de se cacher derrière plein de choses : on peut avoir un peu d'emploi au fil du parcours, par petites touches, des PMSMP ça ne nécessite pas d'avoir un logement, de parler français... on ne peut pas attendre infiniment que la personne ne soit prête ! » - **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (Coordination Convergence) – en réponse à la question de l'évolution des pratiques**

5.1.3. Constat 3 : Des dynamiques interchantiers installées, principalement sous le format de la mutualisation des ressources et outils

» Une dynamique de mutualisation et des partages des expériences, pleinement investis par les ACI dans les territoires : donner corps au « collectif » Convergence

Les dynamiques interchantiers se confortent dans les territoires, sous l'impulsion des réunions de mutualisation. Ces dernières permettent la création de ces liens, garantissent une mise en commun des informations et outils développés dans le cadre de Convergence et imposent un rythme, qui bien qu'au début considéré comme contraignant, se révèle fructueux pour fluidifier les échanges et nourrir une dynamique collective. Dans les territoires, on assiste à la formation d'un « collectif » et d'une « intelligence collective » autour de Convergence. Les chantiers jouent à plein la mutualisation de l'expérience et le partage des pratiques, via l'organisation de temps commun d'analyse de la pratique, des temps de renforcement de la connaissance entre chantiers (pour des chantiers qui ne se connaissaient parfois pas, ou de très loin). Les échanges directs entre chantiers et professionnels se développent et s'outillent (via des annuaire interchantiers) en parallèle de la dynamique collective « formalisée » autour des « temps Convergence ».

« Clairement, les réunions de mutualisation ont permis la rencontre des CIP, il y a du lien entre CIP, des passerelles qui se mettent en place sur le territoire, de l'entraide, de la collaboration pour les PMSMP...ça se fait assez facilement sur le territoire » - **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de l'Eurométropole de Strasbourg (Coordination Convergence) – en réponse à la question de la dynamique partenariale**

L'identification de besoins de formation communs aux différents chantiers lors des réunions de mutualisation, permet d'acter un plan de formation conjoint. Ce diagnostic des besoins en formation a notamment été réalisé à Strasbourg, à Nantes et à Lyon, d'où ressortent des besoins prioritaires en gestion de conflit, la prise en charge des addictions et santé mentale, mais aussi concernant les violences faites aux femmes et le droit au logement. La mise en place de ces formations, souvent ouvertes aux ETI et aux éducateurs PHC, concrétisent cette mutualisation et ces temps de partage autour de difficultés communément rencontrées au sein des chantiers. Enfin, l'organisation de temps forts sur les territoires (on pense notamment aux journées interchantiers organisées à Nantes et à Lyon, mais également, à l'échelle nationale, de la journée inter-territoires) ancre ce collectif.

« Les CIP et les ETI participent à ces temps de formation. Le bilan est très positif, au-delà de la formation. Les CIP et ETI se retrouvent et se saluent » - **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de l'Eurométropole de Strasbourg (Coordination Convergence) – en réponse à la question de la dynamique partenariale**

« Il y a eu un changement de braquet dès lors qu'on a décidé de changer de dynamique et d'aller sur du collectif au-delà des réunions de mutualisation (...) Les CIP sont mobilisés sur du lien aux partenaires, mais aussi sur des événements thématiques, ils ont été formés en collectif par les CP » - **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (Coordination Convergence) – en réponse à la question de la dynamique partenariale**

» La mise en commun des réseaux, dernier frein à lever pour certains territoires

Si les « collectifs » Convergence s'installent et se consolident sur les territoires, des freins peuvent encore être identifiés à une « pleine mutualisation », notamment concernant la mise en commun des réseaux de partenaires entreprises et emplois, et par la mutualisation des opportunités. Les territoires et chantiers avancent à des rythmes différenciés sur cette question, certains commençant à jouer pleinement la carte de la mutualisation, quand pour d'autres professionnels, ce pas demeure à franchir. Dans la même idée, les passerelles entre ACI (pendant le parcours et en sortie de chantier) sont encore peu mobilisées et structurées. De premières trajectoires interchantiers émergent toutefois progressivement.

« Il y a quelque chose qui s'est opéré au fil des derniers mois, plus de mutualisation. On m'envoie des infos en disant « Tiens, ça peut profiter aux autres ». Alors qu'au début pas du tout » - Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Nantes (Coordination Convergence) – en réponse à la question de la dynamique partenariale

« La mission emploi est structurante sur la mission du CIP, ce qui donne un positionnement complexe du poste de CP Emploi. Il a fallu apprendre à conjuguer ensemble. On note des résistances à partager les opportunités et réseaux d'entreprises. C'est le point encore à démêler ce nœud... On s'en moque de qui, du CIP ou du CP, a apporté l'emploi ! » - Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (Coordination Convergence) – en réponse à la question de la dynamique partenariale

5.1.4. Constat 4 : Un développement timide de l'approche capacitaire dans les chantiers, encore tributaire des capacités linguistiques des salariés

Plusieurs éléments permettent de qualifier l'appui de Convergence dans le développement du « pouvoir d'agir » des salariés en insertion :

- La formulation et l'intégration de l'objectif « d'autonomisation » du salarié dans les objectifs de l'accompagnement socio-professionnels déployé dans les chantiers Convergence,
- L'incitation faite aux professionnels d'effectuer « un pas de côté » pour reconsidérer les situations et personnes qu'ils accompagnent,
- Le développement d'une offre de service élargie visant au développement personnel des salariés,
- Le renforcement de l'accessibilité des connaissances et outils pour les salariés en insertion

Approche capacitaire, définition et des principes

Le « pouvoir d'agir » renvoie à une action fondée sur la valorisation des capacités des personnes et des groupes à prendre du pouvoir sur leur vie². Il est une démarche d'exploration et de transformation des champs du possible sur le plan de l'acquisition des ressources individuelles et collectives. Yann Le Bossé³ définit le développement du pouvoir d'agir comme "un processus par lequel des personnes accèdent ensemble ou séparément à une plus grande possibilité d'agir sur ce qui est important pour elles-mêmes, leurs proches ou le collectif auquel elles s'identifient" (2012).

Le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectifs peut être synthétisé en 7 principes clés :

1. Toute personne ou tout groupe a la potentialité pour trouver une solution à son problème.

² BACQUÉ M-H., BIEWENER C., (2013). « L'empowerment, une pratique émancipatrice », Paris, La Découverte.

³ LE BOSSÉ Y., (2012). Sortir de l'impuissance : Invitation à soutenir le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités. Tome 1 : Fondements et cadres conceptuels, Québec, Éditions ARDIS.

2. A l'origine des problèmes des collectifs ou des personnes, il existe des causes structurelles et des causes individuelles.
3. Pour résoudre ces problèmes, il s'agira de prendre en compte ces deux dimensions de façon simultanée.
4. Reconnaissance d'une double expertise : expertise d'usage des personnes et expertise du professionnel.
5. Ici et maintenant : on ne peut agir que sur un problème à la fois qui se pose là où on se trouve et dans le temps présent.
6. Tout bouge tout le temps : un problème ne se pose pas de la même façon selon les personnes et les lieux, hier, aujourd'hui ou demain. Il dépend d'un contexte en mouvement.
7. Toute personne ou tout groupe peut apprendre de son expérience.

» L'énonciation de l'objectif « d'autonomisation » du salarié dans les objectifs de l'accompagnement

Si l'objectif d'autonomisation des salariés en insertion est intrinsèquement lié aux missions de l'accompagnement socio-professionnel, sa plus claire énonciation, parmi les professionnels, marque une avancée et une plus claire intégration dans les principes de l'accompagnement.

« On parle plus d'autonomisation, ce qui est nouveau » - Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Nantes (Coordination Convergence) – en réponse à la question de l'approche capacitaire

» L'incitation faite aux professionnels d'effectuer « un pas de côté » pour reconsidérer les situations et personnes qu'ils accompagnent,

Autre élément mis en exergue par les interlocuteurs rencontrés, le changement de regard appelée autour des situations. Les professionnels de l'accompagnement indiquent une plus grande souplesse (notamment induite par l'intégration des publics PHC) sur les modalités d'accompagnement. Cette souplesse, et la capacité à reconsidérer les capacités des individus est également alimenté par le croisement des perspectives sur les situations (entre les ETI, les CIP, les CP, et parfois les partenaires). En particulier, les mises en situations jouent un rôle de « révélateur » des ressources propres au salarié et de ses capacités.

« Les PMSMP ça permet de casser les représentations des employeurs, des permanents et des salariés sur la capacité des salariés à aller en Emploi. L'exemple des prises de postes au sein de Leclerc est parlant » - Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Nantes (CIP) – en réponse à la question de l'approche capacitaire

« Ce qui est intéressant avec l'équipe Convergence, c'est le regard neuf. On a moins d'a priori, on recommence à zéro avec la personne » - Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (CIP) – en réponse à la question de l'approche capacitaire

» Le développement d'une offre de service élargie et complémentaire, permettant le développement personnel des salariés et favorisant leur engagement

Dans les territoires, la palette d'outils Convergence dépasse la question de l'insertion socio-professionnelle, pour aborder les questions de bien-être et d'épanouissement personnel. Ainsi, un appui psychologique est proposé à Lille, un travail sur l'accès à l'art est mobilisé à Strasbourg, des ateliers de socio-esthétique sont organisés à Lyon... Cette capacité à expérimenter de nouvelles approches et outils est saluée par les professionnels, car elle vient d'une part outiller l'ambition de « pas de côté » évoquée précédemment, parce qu'elle peut d'autre part apporter une réponse intéressante à un besoin des salariés, les valorisant et permettant de travailler sur l'estime de soi et la reconnaissance de leurs capacités, mais également parce qu'elle est chargée d'apport symbolique fort dans la relation créée avec les professionnels les accompagnant (le salarié « reçoit » cette attention complémentaire, détonnant avec l'activité du chantier en tant que telle, illustrateur de l'engagement du chantier

et des professionnels autour de lui, pour lui, ce qui favorise en miroir son engagement et son implication dans les démarches).

« Les temps de massage, ça permet aux salariés de se sentir bien. C'est un plus. Plus il se sent bien, plus il est moteur dans les démarches. C'est un temps « cadeau » qui est symboliquement fort » - Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Nantes (CIP) – en réponse à la question de l'approche capacitaire

« Convergence a permis de redonner une place à l'informel, du temps humain, de liens. Par l'art dans l'accompagnement, on voit des bienfaits dans l'estime de soi, et dans la remobilisation du salarié » - Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de l'Eurométropole de Strasbourg (CIP) – en réponse à la question de l'approche capacitaire

« Dans les ateliers socio-esthétiques : il y a une prise de confiance, des évolutions de posture, des choses qui se passent » - Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (CIP) – en réponse à la question de l'approche capacitaire

Le projet « bien-être et confiance en soi » à Lyon

A titre d'illustration, le projet « bien-être et confiance en soi » à Lyon se décompose en trois temps de travail individuel et collectif, permettant une reconnaissance et une valorisation des salariés, en lien avec leur projet personnel et professionnel :

- Un premier temps de travail avec une coach pro : coaching en binôme (x6) choisis par l'équipe encadrante, qui permet la structuration d'un objectif tout au fil du programme. Ce sont des séances de coaching qui durent 2h.
- Ensuite, 5 ateliers de socio-esthétiques : soins du visage, des mains, coiffure, atelier vestimentaire, travail sur la posture (x 1h30). Ces temps sont pensés comme des temps « pour eux », pour prendre soin de son corps avant d'aller sur d'autres choses. Ils découlent du constat que beaucoup des salariés ne s'accordent pas ce temps de soin.
- Un temps de coaching collectif final, qui visera à voir dans quelle mesure l'objectif fixé initialement est questionné.

Sur ce point, les approches par « pair aidance » constituent de pistes de réflexion à approfondir dans les chantiers, selon les professionnels, identifiant un intérêt réel aux partages d'expérience et d'information entre salariés faisant face à des problématiques similaires. Des propositions de ce type ont notamment émergées lors du séminaire d'évaluation à Paris.

» Le renforcement de l'accessibilité des connaissances et outils pour les salariés en insertion

Enfin, le soutien de Convergence au développement d'« une plus grande possibilité d'agir » des salariés se traduit également dans les modalités d'accompagnement déployées avec :

- La volonté de systématiser, au sein des territoires, des temps d'information, de sensibilisation, de formation et d'outillage à destination des salariés en insertion, dans une ambition d'augmentation du pouvoir d'agir des personnes. Ces temps d'information collective et de formation à destination des salariés en insertion eux-mêmes (à l'instar des formations organisées sur les violences conjugales à Lyon, ou des informations collectives sur les démarches de logement social à Paris) s'inscrivent clairement dans cet objectif de « donner les moyens de faire » aux salariés, et à leur autonomisation.
- Le choix privilégié, par certains chantiers (à l'instar du soutien psychologique proposé au sein du chantier Trajet-Bara'mel à Nantes) de proposer l'offre complémentaire/ élargie d'accompagnement sur site, dans une logique d'aller-vers (temps d'accompagnement sur temps de travail dans les chantiers, permettant aux salariés de pleinement mobiliser ces services) mais aussi dans la logique de « donner la capacité » aux salariés de se saisir directement de cette offre complémentaire. Le choix de l'offre « in situ » permet en effet de laisser le salarié se saisir de cette dernière en autonomie.

- Des indices d'évolutions des pratiques évoqués par certains CIP, témoignant être assurés, grâce à l'action des CP, d'une réponse donnée et d'un chemin d'accès facilité vers les partenariats. Ce « filet de sécurité » ainsi créée facilite la délégation des CIP aux salariés en insertion pour certaines des démarches, toujours dans cette logique de « faire avec ». Dans la même idée, certains territoires réfléchissent pour approfondir cette approche, en donnant, par exemple, une pleine accessibilité des salariés aux offres d'emploi, pour qu'ils puissent s'en saisir en autonomie le cas échéant (à l'instar de la réflexion en cours à Nantes)

« Les groupes de parole permettent de ne pas pointer une personne, mais d'ouvrir les questionnements pour que les personnes s'en saisissent (...) on fait un pas vers elle, mais elles doivent faire le pas vers nous » - **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (CIP) – en réponse à la question de l'approche capacitaire**

« Il y a des sollicitations directes, par les salariés, de « Mme Logement » et de « Mme Santé » - **Extrait des rencontres organisées sur le territoire de la Métropole Européenne de Lille (CIP) – en réponse à la question de l'approche capacitaire**

« Le fait d'avoir accéléré l'accès aux partenaires, aux services... ça permet à la personne d'y aller seule, de les autonomiser. Le chemin d'accès vers les partenaires est simplifié par les CP. On ne se retrouve pas à appeler à la place de, et on donne le numéro à la personne. On délègue car on sait que ça va fonctionner et que c'est sécurisé » - **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (CIP) – en réponse à la question de l'approche capacitaire**

» Deux défis identifiés pour le développement, plus encore, de l'approche capacitaire au sein des chantiers

Les apports et le soutien de Convergence au développement d'une approche capacitaire, historiquement au cœur de la philosophie d'intervention de l'IAE, font face à des freins soulevés par les professionnels lors des différents séminaires d'évaluation. En premier lieu, les professionnels rappellent que la maîtrise du français demeure un prérequis essentiel pour déléguer aux salariés en insertion une partie des démarches, ce qui écarte instantanément un nombre important de salariés en insertion de ces tentatives.

« Il n'y a pas cinquante recettes : il faut l'apprentissage du français pour que la personne puisse s'exprimer. Si elle ne peut pas s'exprimer, elle ne peut rien faire » - **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire du Grand Paris (CIP) – en réponse à la question de l'approche capacitaire**

En outre, les professionnels de l'accompagnement pointent les contraintes temporelles de l'accompagnement, et le constat qu'il est plus long d'accompagner la personne pour qu'elle fasse que de faire à sa place. Un dilemme se révèle entre d'un côté, l'objectif d'apprentissage et d'accompagnement à l'autonomie des salariés en insertion, et de l'autre, la volonté de « solutionner » rapidement une problématique.

« La question de la capacité des personnes, c'est aussi la question de la personne en face. C'est difficile pour certains de ne pas faire à la place de, d'accepter que ce soit plus horizontal... » - **Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Lyon (CIP) – en réponse à la question de l'approche capacitaire**

5.2. En conclusion, ce que l'on retient

Critères de jugements	Conclusions de l'évaluation finale
-----------------------	------------------------------------

Les pratiques professionnelles mutent offrant une réponse plus adaptée aux besoins et situations des grands exclus, sur les territoires d'essai

Convergence permet un ajustement des pratiques d'accompagnement favorisant l'autonomisation et l'activation du pouvoir d'agir des salariés en insertion

- La souplesse de l'approche Convergence, l'importance de l'ingénierie en local et la richesse des apports des ressources mutualisées, outillent les professionnels de l'accompagnement. Des réponses sont inventées, à l'échelle des territoires, pour développer des solutions adaptées aux besoins prioritairement identifiés. Des ressources sont recherchées et effectivement mobilisées à l'échelle des territoires (partenariats, financements, outils...). Des temps de capitalisation existent en miroir à l'échelle nationale, alimentant les boîtes à outils territoriales.
- Les ressources complémentaires (mutualisées et internalisées) sont pleinement déployées sur les territoires d'essai. Les modalités et périmètres d'intervention sont ajustées aux spécificités territoriales – voire aux spécificités des ACI – et permettent un fonctionnement en complémentarité avec les permanents des chantiers.
- La « force de frappe » des CP se ressent particulièrement sur les missions d'expertise, de transmission et de formation, ainsi que d'animation de partenariats (inter-ACI et avec des partenaires externes). Ces partenariats et le « collectif Convergence » s'installent progressivement dans les territoires et gagnent en rayonnement. Leur degré de développement partenarial, bien que lié à la culture partenariale préexistante, est également corrélé aux ressources Convergence allouées et à l'ancienneté de l'implantation sur le territoire.
- A la faveur des ressources complémentaires allouées (en renforts internes et mutualisées), l'élargissement de la palette d'intervention des CIP est confirmé. Les pratiques d'accompagnement des professionnels tendent vers un accompagnement qualitatif et personnalisé, au « social renforcé ». Le soutien des coordinations Convergence mène à de nouvelles réflexions au sein des ACI : les méthodes d'accompagnement sont plus intégrées et gagnent en transversalité entre les CIP et les ETI. Plus fins, intégrant une part assumée de relationnel et d'informel, le diagnostic et les modalités d'accompagnement répondent de manière plus adaptée aux besoins et problématiques rencontrés par le salarié en insertion.
- La combinaison entre renforcement des ressources et la présence d'expertise et d'ingénierie en soutien résulte en un gain d'efficacité (les situations avancent, les problèmes se résolvent) et un gain temporel certain.
- L'évolution des ressources et des pratiques permet l'accueil d'un public plus éloigné de l'emploi, et illustre un « recentrement » des ACI sur une ambition « originelle ». Ce recentrement ressenti par les professionnels induit une amélioration du bien-être des professionnels et de leur engagement auprès des publics accompagnés.
- Du côté des salariés accompagnés, le soutien élargi et qualitatif permet la valorisation de leur capacité et le renforcement de leur engagement dans les démarches (charge symbolique et réciproque de l'engagement renforcé des professionnels). On note par ailleurs un ajustement, à la marge, des pratiques d'accompagnement via l'intégration d'une ambition d'autonomisation et une meilleure accessibilité à l'information et aux services complémentaires d'accompagnement. L'attention à la sensibilisation-formation des salariés en insertion soutient cette dynamique. Pour autant, les capacités linguistiques des salariés en insertion viennent circonscrire, parfois rapidement, le champ des possibles du salarié.

Monsieur O., 60 ans

Monsieur O. est né en 1960 en France et originaire de Paris. Chauffeur routier, chauffeur d'entreprise puis au sein de la DASES, son parcours dérapa en 2015 et 2016 avec l'enchaînement consécutif de son divorce et de ses deux parents. Il quitta alors son travail et partit dans les Antilles plusieurs mois. A son retour à Paris, il se retrouva à la rue pendant un an et demi, avant de trouver une place au foyer Cité Notre-Dame, près des Invalides.

Une intégration « plutôt difficile » au sein du chantier

En 2018, l'accompagnement social dont il bénéficiait au sein du foyer lui permis d'intégrer le chantier Rejoué. Pour lui, ce retour à la vie professionnel fut délicat : il eut du mal à s'adapter au travail en équipe et à une hiérarchie et il était réticent à l'idée de reprendre des activités de chauffeurs routiers, trop isolées à son goût. Pour autant, il resta au chantier et se dit finalement satisfait de ses missions de chauffeurs.

Un projet professionnel conditionné à la résolution de sa problématique de logement

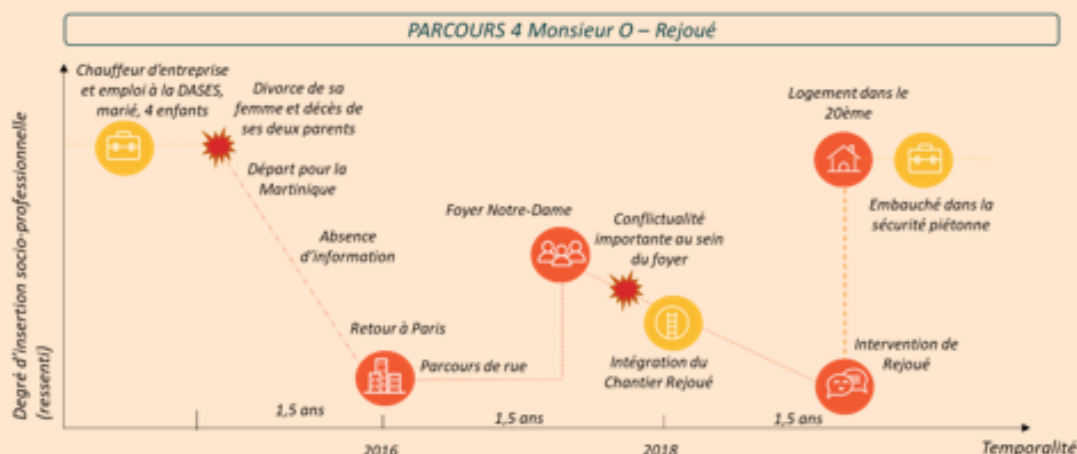
Très vite, la problématique du logement de Monsieur O devient bloquante dans son parcours d'insertion professionnelle. Des difficultés de cohabitation au sein du foyer (harcèlement, violences) l'empêche de se projeter dans son parcours et nuit à sa santé psychique.

« Pour lui c'était impossible de travailler sur son projet professionnel tant que la question du logement n'était pas résolue. Ça a été un accompagnement difficile. » - Extrait d'entretien avec un salarié permanent du chantier

L'accompagnement au sein du chantier se concentre alors sur cette problématique, pour 1/apaiser les tensions en lien avec les accompagnements au sein du foyer et 2/ travailler à une solution de logement pérenne. L'appui des CIP du chantier et de l'expertise du chargé de partenariat Convergence permis alors de débloquer la situation, et un logement est proposé à Monsieur O dans le 20^{ème} arrondissement de Paris. Aujourd'hui, Monsieur O évoque son emménagement dans un logement pérenne comme un grand soulagement, lui ayant apporté une sérénité et la possibilité de se projeter dans un travail.

Une sortie en emploi, lui permettant une sécurité minimale

Lors de notre rencontre, Monsieur O anticipait la fin de son contrat au sein du chantier et était à la recherche d'un emploi. Il souhaiterait travailler dans l'accompagnement d'enfants ou de personnes à mobilité réduite. Il venait toutefois de décrocher un premier poste de quelques heures par semaine, pour assurer la sécurité devant les écoles, ce qui lui convenait pour un premier temps.



Monsieur Q.

Originaire du Vietnam où il était médecin-anesthésiste, il est arrivé en France, à Paris, avec sa femme et leurs trois enfants en 2009.

La barrière de la langue : frein principal à l'insertion sociale et professionnelle peinant à être dépassé

Les neuf premières années en France, sont caractérisées par l'hébergement de l'ensemble de sa famille dans un hôtel meublé, et les difficultés de Mr Q. à trouver un emploi du fait de ses difficultés linguistiques. Orienté vers Emmaüs Coup de Main par une assistante sociale de l'association Mie de Pain en 2018, il intègre le chantier pour y travailler dans un centre de dépôt à Porte de Montreuil en tant que « préparateur ». Ces missions relèvent de l'accueil des donateurs, du triage et de la préparation des objets et dons pour le magasin.

L'accompagnement qui lui est proposé au sein du chantier intègre une formation en FLE, ses difficultés linguistiques demeurant son principal frein pour envisager une insertion professionnelle. Son importante difficulté à s'exprimer en français, n'a pas empêché Monsieur Q. – de nature plutôt réservée - de créer quelques liens sociaux sur le chantier, où son attitude professionnelle et aimable est très appréciée par ses encadrants et ses employeurs.

Une amélioration de la situation « résidentielle » de Mr Q. permise par son contrat de travail au sein du chantier d'insertion

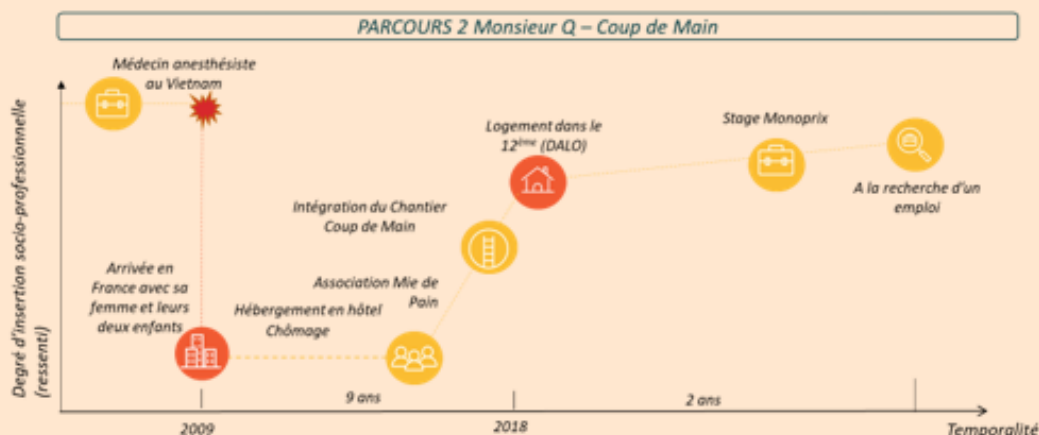
L'obtention d'un contrat de travail (CDDi) au sein d'Emmaüs Coup de Main, couplé avec

l'accompagnement renforcé prodigué au sein du chantier, le dossier prioritaire (DALO) de Monsieur Q. a finalement abouti en mars 2020. Il a emménagé avec sa famille dans un logement pérenne.

Des mises en situations « à succès », mais des difficultés à « transformer l'essai »

Monsieur Q. a obtenu un diplôme d'opérateur logistique à l'issue d'une formation, qu'il avait suivie dans le cadre de son parcours au sein du chantier. Fort de cette nouvelle qualification et de ces progrès (timides) en français, il a bénéficié de plusieurs mises en situations professionnelles. Une première fois dans le cadre d'un stage de six semaines au SAMU social à Ivry-sur-Seine (en tant qu'opérateur logistique). A la suite de cette première expérience, le réseau de partenaire entreprise de Convergence lui permet d'enchaîner dans avec un nouveau stage, de 2 semaines, au sein d'un magasin Monoprix à Paris. Les retours de l'équipe Monoprix et de Monsieur Q. sur cette immersion sont positifs et confortent la volonté de sortie du chantier et d'insertion professionnelle de ce dernier. En effet, la problématique du logement étant solutionnée, la prochaine étape pour lui reste de « trouver un emploi stable, de ne pas être au chômage ni d'avoir un emploi précaire comme actuellement ».

« Il est très en demande de trouver un emploi. Il a envie de se former et de travailler, et de sortir du chantier. » - Extrait d'entretien avec un salarié permanent du chantier



6. L'amélioration de la situation sociale et du bien-être des salariés des chantiers Convergence

6.1. Repères



Le questionnement évaluatif : **Dans quelles mesures le programme Convergence favorise-t-il l'insertion sociale des salariés des chantiers partenaires ?**

Critères de jugements	Axes de travail
Convergence permet une amélioration de la situation vis-à-vis du logement autonome et pérenne, des salariés accompagnés (accès et maintien favorisé)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Parcours résidentiels pendant, à la sortie et post sortie du programme ➤ Comparaison de la situation vis-à-vis du logement, des publics de l'échantillon témoin en des temps précis du parcours ➤ Modèles mobilisés au sein des ACI en réponse aux enjeux « logement » ➤ Nature des partenariats activés autour des enjeux liés à l'accès au logement des publics
Meilleure prise en charge des problématiques de santé (physique et mentale)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trajectoires « santé » des publics « Convergence » à l'entrée, pendant et à la sortie ➤ <i>Comparaison de la situation de santé, des publics de l'échantillon témoin pendant le parcours</i> ➤ Modèles mobilisés au sein des ACI en réponse aux enjeux santé ➤ Nature des partenariats activés autour de la prise en charge « santé » des publics Convergence
L'accompagnement Convergence, favorise l'accès aux droits et une stabilisation de la situation administrative des salariés accompagnés	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Situation administrative des salariés à l'entrée, pendant le parcours et à la sortie ➤ Typologie des problématiques économiques rencontrées par les publics à l'entrée, pendant le parcours et à la sortie ➤ <i>Comparaison de la situation trajectoire administrative et socio- économique des publics de l'échantillon témoin en des temps précis du parcours</i> ➤ Passerelles vers le droit commun ➤ Nature des partenariats activés autour des enjeux lié à l'accès aux droits des publics ➤ Modèles mobilisés au sein des ACI en réponse aux enjeux socio-économiques
L'agilité de Convergence, permet de faire émerger des réponses adaptées face aux besoins des salariés sur la période de crise sanitaire	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Adaptation des « outils » des ACI aux besoins spécifiques des publics Convergence induits par la crise sanitaire
L'accompagnement post-sortie des publics, contribue à sécuriser les parcours	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Modalités de mise en œuvre de l'accompagnement post-sortie ➤ Analyse de la situation sociale et dans l'emploi/ formation, des publics à +1 an ➤ <i>Comparaison avec la situation sociale et dans l'emploi/ formation des salariés hors Convergence, sur Lyon et Paris (échantillon témoin)</i>

Nb. Les éléments de comparaisons avec les trajectoires des salariés de l'échantillon témoin, sont traités dans la section 2 du présent rapport, portant sur les coûts sociaux évités de Convergence.

Les principales conclusions du rapport intermédiaire

» Une amélioration de la situation vis-à-vis du logement autonome et pérenne

La question de la stabilisation résidentielle s'impose comme « point de départ » des démarches d'insertion, car affectant l'ensemble du travail réalisé par ailleurs dans les chantiers. Sur ce volet de l'accompagnement « Convergence », l'expertise complémentaire et le soutien concret des CP sont salués, bien que les partenariats avec les bailleurs sur les territoires parisiens et lyonnais – en forte tension résidentielle – demeurent circonscrits. On constate que la situation « logement » des salariés s'est toutefois notablement améliorée depuis leur entrée en ACI « Convergence » et la mise en place d'un accompagnement (toujours en cours), avec, au 31 décembre 2020, une part des salariés en logement pérenne ou semi-durable passant de 66% (à l'entrée) à 86% (en décembre 2020) sur Lyon et de 20% (à l'entrée) à 52% (en décembre 2020) sur Paris. Ce constat est corroboré par les situations « logement » en sortie de chantier, pour les salariés parisiens.

» Un meilleur repérage et une prise en charge facilitée des problématiques de santé

Les professionnels des chantiers identifient des plus-values en termes d'accès à un réseau de partenaires santé, de sensibilisation-formation, et d'accompagnement vers et dans le soin (73% des salariés lyonnais et 55% des salariés parisiens ont bénéficié d'une action Convergence liée à la santé). Ces apports se traduisent également dans les trajectoires, par l'amélioration de la prise en charge (médecin traitant et accès aux droits), ainsi que par des difficultés résolues ou en cours de résolution pour plus des trois quarts des salariés parisiens.

» Accès au droit et stabilisation de la situation administrative : des composantes renforcées dans les missions des CIP/CASP et des résultats encourageants

L'analyse des trajectoires des salariés parisiens indique des difficultés résolues ou en cours de résolution pour la quasi-totalité des salariés concernés par les problématiques d'accès au droit. Dans la même idée, une tendance au rétablissement de la couverture santé est identifiable à Paris et Lyon. Ces effets sont fortement corrélés à la durée du parcours et à l'ancienneté des dispositifs sur les territoires, et confortent l'importance du « temps », nécessaire pour résoudre ces difficultés.

» Des effets sur le bien-être des salariés, confirmés par les premiers intéressés

Les entretiens avec un panel de salariés Convergence font ressortir 1/une réduction du sentiment d'incertitude, facilitant la projection et l'engagement dans un parcours d'insertion, et plus largement, dans un projet de vie, 2/un renforcement de l'estime et de la confiance en soi, et 3/une plus grande capacité des salariés Convergence à construire et consolider un réseau de sociabilité, vecteur de bien-être (passage de postures très introverties et renfermées (voire désaffiliées) à des postures plus ouvertes à la rencontre avec les autres).

» Les enjeux repérés pour la suite du déploiement

- Deux axes forts identifiés dans une logique de consolidation de l'offre Convergence : un premier axe sur la question de la santé mentale, et un second axe sur la question des freins linguistiques, freins majeurs pour le retour à l'emploi des salariés, sur laquelle les postures et pratiques des ACI sont divergentes (entre forte mobilisation du droit commun pour certains chantiers, et déploiement d'une offre ad hoc sur fonds propres pour d'autres).

» Les approfondissements attendus pour l'évaluation finale

- Une analyse des parcours des salariés, en particulier sur le versant « social » et « accès aux droits »

6.2. Les principaux enseignements

6.2.1. Constat 1 : Une situation par rapport au logement qui s'améliore, et dépend fortement de la durée des parcours et de la mobilisation des ressources mutualisées et « réseau Convergence »

Précautions méthodologiques pour comprendre la situation à l'entrée de Convergence à Lyon et l'analyse des évolutions

À Lyon, le dispositif Convergence s'est déployé au cours de l'année 2020. La situation à l'entrée des salariés présents sur les ACI partenaires correspond à celle à l'entrée de l'ACI : il s'agit donc de celle à l'entrée de Convergence uniquement pour les salariés entrés en ACI en 2020. Pour les salariés entrés avant 2020, les évolutions observées ont pu se produire avant la mise en œuvre de Convergence. Les évolutions décrites ici ont pour objectif de d'éclairer les constats des entretiens qualitatifs quant aux éventuels impacts de Convergence, elles n'ont donc de sens que pour les salariés lyonnais entrés après le déploiement du dispositif, et donc à partir du 1^{er} janvier 2020. Ainsi, les données de cette partie concerneront les 266 salariés lyonnais entrés en 2020, 2021 ou 2022 et les 539 salariés parisiens, quelle que soit leur date d'entrée en ACI.

Les données de parcours sont issues des fichiers remplis par les chantiers, au 31/12/2020, au 01/05/2021, au 30/09/2021, au 31/12/2021 et au 31/03/2022. Selon les dates d'entrée des salariés, chacune de ces périodes d'observation correspond à des durées de parcours très hétérogènes. Or les durées de parcours ont un impact important sur l'évolution des situations, impact beaucoup plus significatif que la date à laquelle est réalisée cette observation. Les résultats sont donc présentés en fonction des durées de parcours. Ces derniers étant plus longs pour les salariés parisiens, l'échelle utilisée pour décrire ces durées comporte une catégorie de plus (2 ans ou plus, alors qu'elle s'arrête à 18 mois pour Lyon).

Les analyses réalisées montrent les évolutions qu'ont connues les salariés depuis leur entrée dans le dispositif, à chaque durée de parcours considérée. Elles ont pour objectif de chiffrer la proportion de salariés concernés par ces évolutions en tenant compte de la durée des parcours, et non de repérer à quels moments précis du parcours cette potentielle évolution se produit.

Par exemple, pour un salarié entré en février 2020, les graphiques suivants s'appuieront ainsi à fois sur sa situation après 8 à moins de 12 mois de parcours (situation au 31/12/2020), après 12 à 18 mois de parcours (situation au 30/09/2021), après 18 mois à 2 ans de parcours (situation au 31/12/2021) et après deux ans ou plus de parcours (situations au 31/03/2022)/

Pour un salarié entré en mars 2021, les graphiques s'appuieront sur sa situation à moins de 4 mois de parcours (situation au 01/05/2021), à 4 à 8 mois de parcours (situation au 30/09/2021), à 8 à 12 mois de parcours (situation au 31/12/2021), à 12 à 18 mois (situation au 31/03/2022).

Pour les salariés sortis, la durée de parcours la plus longue prise en compte correspond à la durée totale de parcours dans Convergence.

» Une situation par rapport au logement qui s'améliore

« Je revis, Rejoué m'a sauvé la vie. C'est une super belle association : elle m'a redonné confiance en moi alors que je l'avais perdue, un appartement. » - **Extrait d'entretien avec un salarié Convergence à Paris**

« La différence entre la personne qui dort à la rue et la personne hébergée est repérable à des kilomètres : fatigue, hygiène, faim, c'est impossible de travailler... On le voit tout de suite quand ils ont passé la nuit dehors, dès qu'on est dans le camion, ils s'endorment... L'accès au logement est primordial, car ça change réellement une personne, c'est une renaissance, de l'estime de soi, un chez soi, un investissement dans le travail »

Extrait d'entretien avec des équipes Convergence au sein de chantiers à Paris

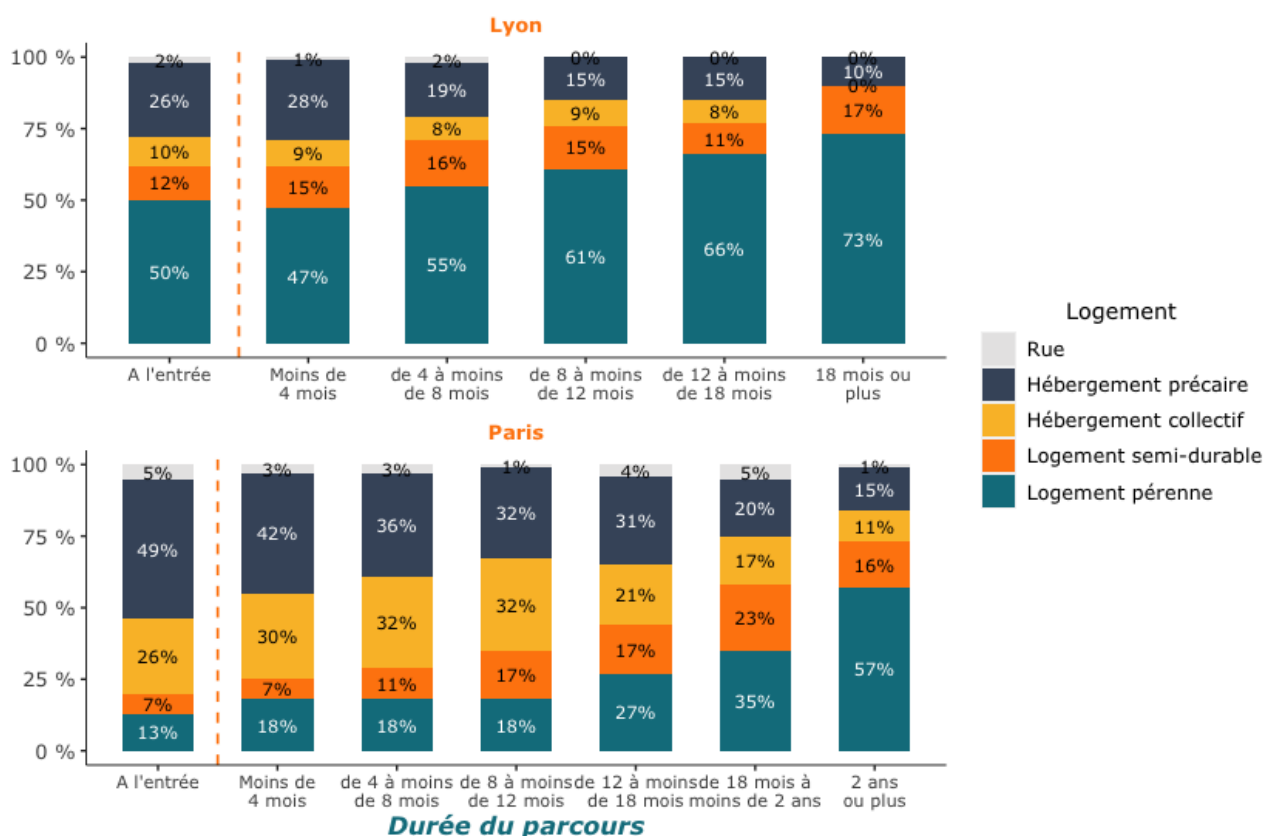
L'évolution de la situation par rapport au logement dépend fortement de la durée de parcours.

Sur les deux territoires, la part des salariés en logement autonome est plus faible en début de parcours, qu'avant l'entrée, l'inscription dans Convergence pouvant signifier l'accès à un logement accompagné, potentiellement plus adapté qu'un logement autonome. Après 4 mois de parcours sur Lyon, 8 mois sur Paris, la proportion de salariés accédant à un logement pérenne augmente progressivement.

Parmi les salariés lyonnais, la part des salariés en logement pérenne, de 50 % à l'entrée, passe à 66 % après un an de parcours et atteint 73 % après 18 mois. Celle des salariés en logement précaire ou à la rue, décroît de 28 % à l'entrée, à 15 % dès 8 mois de parcours pour se stabiliser par la suite.

Les évolutions observées parmi les salariés parisiens sont du même ordre de grandeur à 18 mois de parcours et correspondent à une très forte amélioration de la situation à partir de deux ans dans le dispositif. La part des personnes en logement pérenne, de 13 % à l'entrée, atteint ainsi 35 % à 18 mois et même 57 % à 2 ans. Celle des personnes en logement précaire ou à la rue, de 54 % à l'entrée, diminue à 25 % après 18 mois puis à 16 % à 2 ans.

Evolution de la situation par rapport au logement des salariés parisiens et lyonnais selon la durée de parcours



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

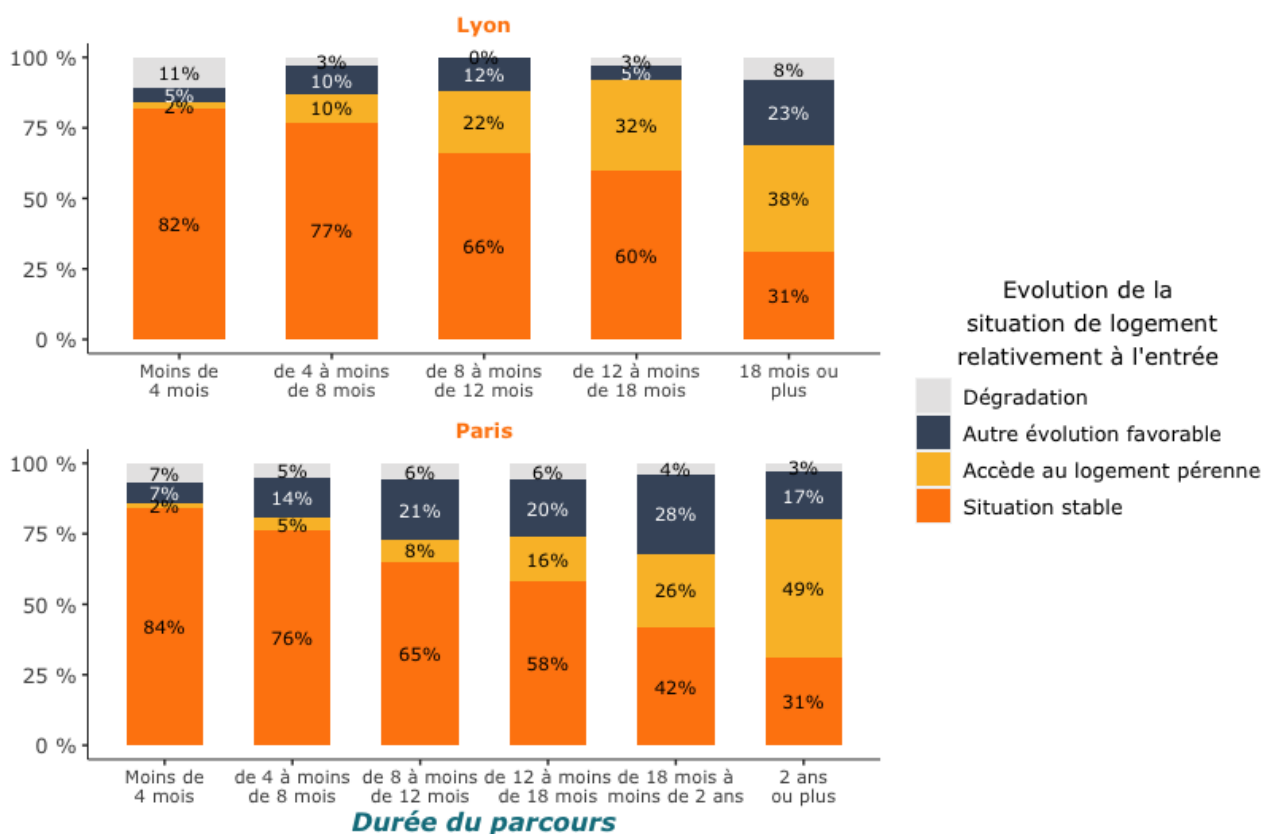
Exemple de lecture : 27% des salariés parisiens en parcours depuis 12 à 18 mois sont dans une situation de logement pérenne

La forte amélioration des conditions de logements après 18 mois de parcours est confirmée par l'analyse de l'évolution du type de logement en fonction de la durée des parcours, pour les salariés qui n'étaient pas en logement pérenne à l'entrée.

Parmi les salariés lyonnais, près de 4 salariés sur 5, 79 %, n'ont pas changé de conditions de logements jusqu'à 8 mois de parcours (82 % à moins de 4 mois puis 77 % de 4 à moins de 8 mois). Cette proportion tombe à 60% après 12 mois de parcours. Après 18 mois de parcours, seuls 31 % de ces entrants n'ont pas vu d'évolution dans leurs conditions de logements, 38 % avaient accédé au logement pérenne, 23 % avaient connu une autre évolution favorable (passage d'un hébergement précaire à un hébergement collectif ou à un logement semi-durable). À noter que près d'un salarié sur 10 hors logement pérenne à l'entrée, ont connu une dégradation de leurs conditions de logement.

Ces évolutions sont très proches parmi les salariés parisiens. Après deux ans de parcours, la part de ceux n'ayant pas vu de changement dans leur situation est très faible, de 31 %. Près de la moitié des salariés parisiens hors logement pérenne à l'entrée, 49 %, ont accédé à un logement pérenne après deux ans de parcours. La part de ceux ayant connu une dégradation des conditions de logement est très faible (3%).

Evolution de la situation par rapport au logement des salariés parisiens et lyonnais selon la durée de parcours – Salariés dans une situation de logement non pérenne à l'entrée



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

Guide de lecture : les évolutions sont celles observées depuis l'entrée dans le dispositif, pour chaque durée de parcours prise en compte. Il ne s'agit pas des évolutions survenues dans le laps de temps correspondant à la durée de parcours

Exemples de lecture : 58 % des salariés parisiens en logement non pérenne à l'entrée et en parcours depuis 12 à 18 mois sont dans la même situation de logement qu'à l'entrée. 16 % de ces salariés ont accédé à un logement stable depuis leur entrée dans le dispositif (et non entre 12 à 18 mois depuis leur entrée)

» Des difficultés souvent en cours de résolution et un accès aux dispositifs

L'analyse de la résolution des difficultés, pour les salariés qui rencontraient des difficultés de logement à leur entrée dans le dispositif, confirme l'effectivité de la résolution de ces difficultés dès lors que la durée des parcours est suffisante.

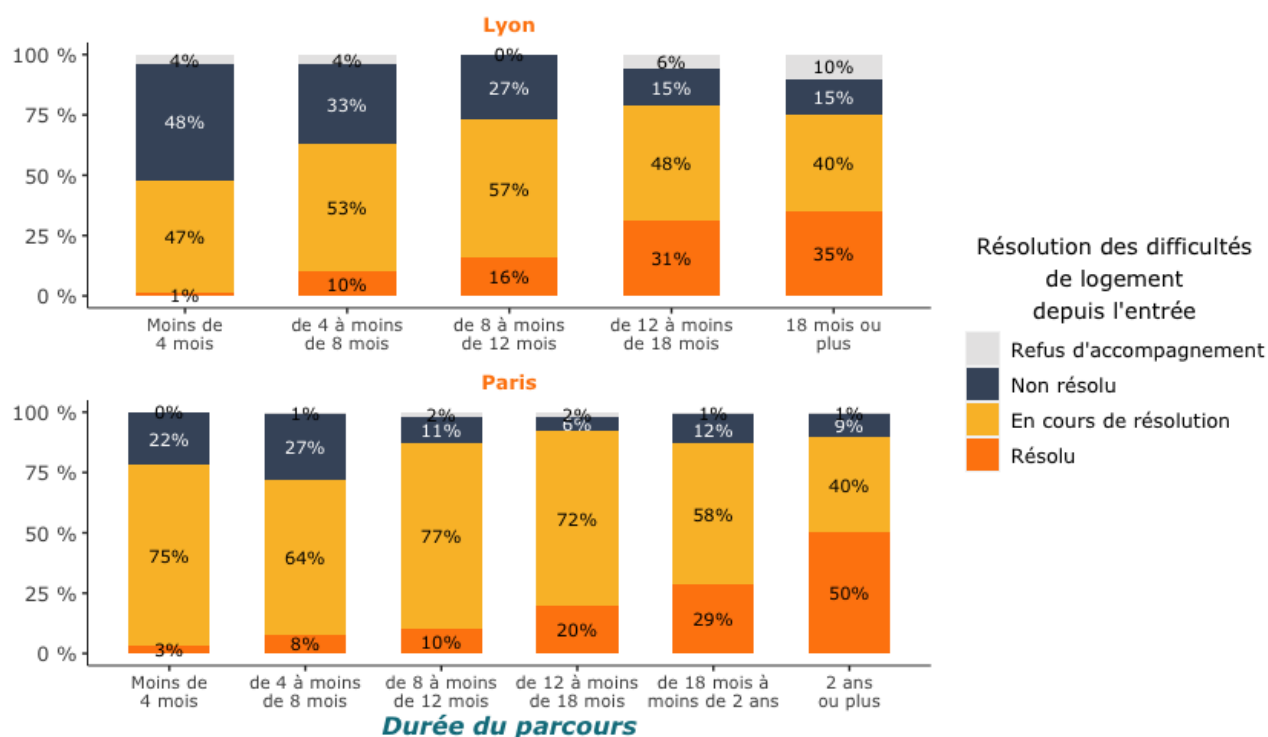
La prise en charge des difficultés de logement est plus tardive sur Lyon que sur Paris. Ce constat peut peut-être s'expliquer par une situation par rapport au logement à l'entrée moins dégradée en métropole lyonnaise ou par un déploiement progressif du dispositif et de sa capacité à traiter ces difficultés. Après 4 mois de parcours, 63 % des salariés lyonnais qui rencontraient des difficultés de logement à l'entrée, voient ces difficultés résolues ou en cours de résolution. Il faut attendre 12 mois de parcours pour que la proportion de personnes pour lesquelles ces difficultés ne sont pas résolues tombe à 21 %. Après 18 mois de parcours, la problématique est résolue pour 35 % des personnes qui la rencontraient à l'entrée.

« Des solutions se sont débloquées souvent sur du logement temporaire, mais ça prend plusieurs mois ».

Extrait d'entretien avec les équipes Convergence Paris et Lyon

Sur le territoire parisien, la problématique est traitée dès l'entrée dans le dispositif : elle est résolue ou en cours de résolution pour 78 % des salariés concernés après 4 mois seulement de parcours. Après deux ans de parcours le taux de résolution atteint la moitié des salariés concernés

Résolution des difficultés de logement depuis l'entrée, selon la durée du parcours – Salariés rencontrant des difficultés de logement à l'entrée



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

Cette résolution des difficultés s'accompagne d'une hausse de l'inscription dans les dispositifs de droit commun. 65 % des salariés parisiens étaient demandeurs de logement social à l'entrée, 33 % étaient par ailleurs demandeur DALO/DAHO. Pendant leur passage dans le chantier, le taux d'accès au droit commun a augmenté pour atteindre 81 %. En particulier, 80 % des salariés parisiens ont été demandeurs de logement social et 50 % demandeurs DALO/DAHO.

Cette évolution un peu moins marquée dans les ACI Lyonnais. Le taux de demandeurs DALO/DAHO, très faible à l'entrée (6%), n'augmente que très peu pour atteindre 8 %. La proportion de demandeurs de logement social, de 53 % à l'entrée atteint 61 % pendant le passage dans les chantiers.

Inscription dans les dispositifs logement de droit commun des salariés parisiens hors logement pérenne à l'entrée et pendant le passage dans l'ACI

	Paris		Lyon	
	A l'entrée	Pendant le passage dans l'ACI	A l'entrée	Pendant le passage dans l'ACI
% de personnes DALO/ DAHO, DLS ou accord collectif	65 %	81 %	55 %	61 %
Dont DALO/DAHO	33 %	50 %	6 %	8 %
Dont DLS	65 %	80 %	53 %	61 %
Dont accords collectifs	2 %	12 %	6 %	11 %

Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

» **Une mobilisation conséquente des chargés de partenariat logement et du réseau logement de Convergence, et un impact fort de cette mobilisation sur la situation des salariés par rapport au logement**

Les chargés de partenariat Logement recrutés et installés dans les territoires ont développés trois principales missions :

- Une mission d'apports d'expertises concrets sur les situations et démarches à initier pour la stabilisation de la situation résidentielle
- Une mission de sensibilisation/formation, ayant vocation à faire monter en compétences les CIP et ASP sur cette dimension de l'accompagnement
- Une mission de structuration de partenariats, pour certains préexistants sur les territoires. On note notamment des rapprochements en cours dans les territoires avec les acteurs de l'AHI (pour l'orientation des publics mais également pour l'activation de solutions d'hébergement plus stables pour les salariés Convergence), ainsi que des rapprochements avec les bailleurs sociaux et Action Logement pour faciliter l'entrée et le maintien dans le logement.

L'importance de la mobilisation des ressources mutualisées pour la résolution des problématiques logement

La mobilisation des chargés de partenariat Logement ne concerne pas l'ensemble des salariés en chantier, en tend à se concentrer sur les situations les plus complexes. Ainsi, on note que :

- **34 % des salariés parisiens ont bénéficié d'une prise en charge de Convergence dans le domaine du logement** : il s'agit le plus souvent d'une mobilisation du chargé de partenariat, accompagné, pour près d'un salarié sur cinq, par la mobilisation du réseau logement Convergence. La fréquence de cet accompagnement ne dépend pas de l'accès ou non à un logement pérenne avant l'entrée.
- **L'accompagnement des salariés lyonnais dans le domaine du logement est un peu moins fréquent, il a concerné le quart des salariés des ACI.** Pour la moitié des salariés accompagnés, il y a eu à la fois mobilisation du chargé de partenariat et du réseau logement de Convergence. L'accompagnement est plus fréquent, proche des chiffres parisiens, pour les salariés qui n'étaient pas en logement pérenne lors de leur entrée dans l'ACI.

Inscription dans les dispositifs logement de droit commun des salariés parisiens hors logement pérenne à l'entrée et pendant le passage dans l'ACI

	Paris		Lyon	
	Parmi l'ensemble des salariés	Parmi les salariés en logement non pérenne à l'entrée	Parmi l'ensemble des salariés	Parmi les salariés en logement non pérenne à l'entrée
Accompagnement Convergence dans le domaine du logement	34%	36 %	27 %	37 %
<i>Dont mobilisation du chargé de partenariat dans le domaine du logement</i>	32 %	34 %	27 %	37 %
<i>Dont mobilisation du réseau logement Convergence</i>	19 %	19 %	13 %	19 %

Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

L'analyse du lien entre mobilisation du réseau Convergence et évolution de la situation est relativement complexe : plus la durée de passage dans le dispositif est importante, plus nombreux sont les salariés ayant pu bénéficier, au cours de ce passage, d'un accompagnement Convergence. Or les graphiques précédents ont montré le fort impact de la durée des parcours pour expliquer l'accès à un logement autonome.

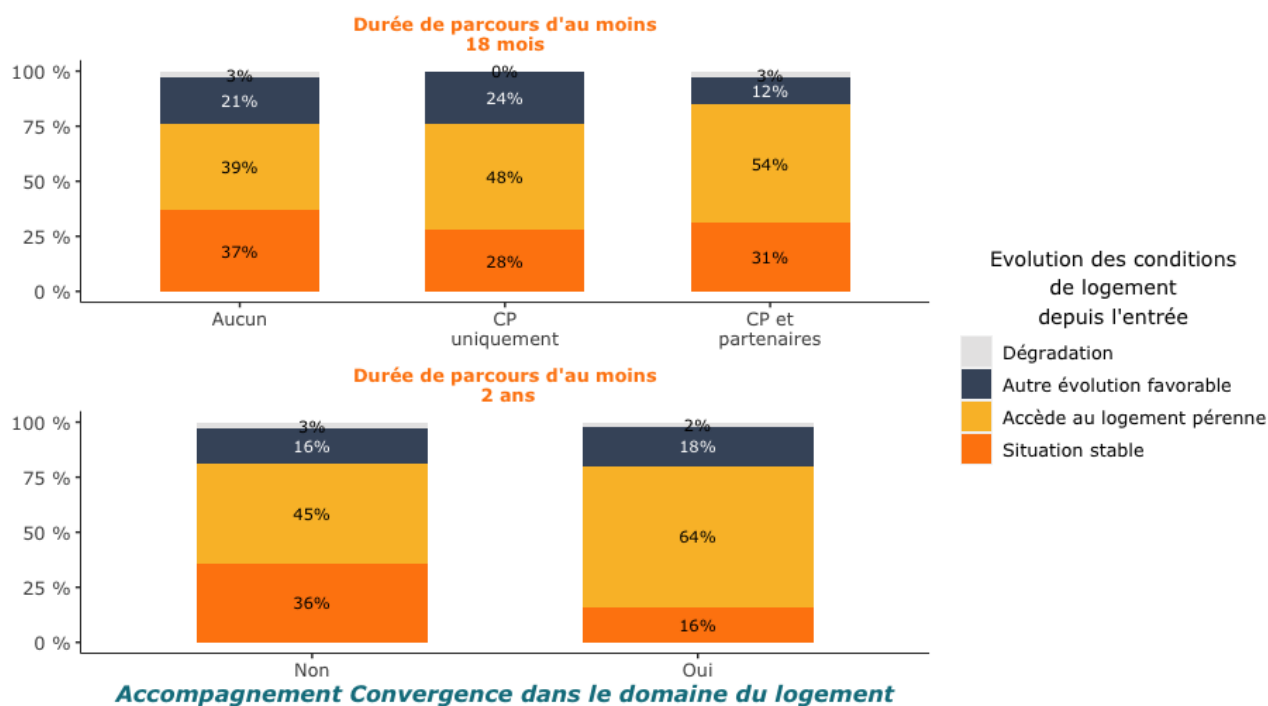
Pour éviter de confondre impact de la durée des parcours et impact de l'accompagnement Convergence, le lien entre cet accompagnement et l'accès au logement pérenne a été étudié à même durée de parcours (au moins 18 mois d'une part, au moins 24 mois d'autre part), pour les seuls salariés qui n'étaient pas en logement pérenne à l'entrée. Cette analyse n'a porté que sur les salariés parisiens, les salariés lyonnais étant trop peu nombreux à correspondre à ces situations ainsi sélectionnées.

Elle montre un lien, important pour les salariés depuis au moins deux ans dans Convergence, de la mise en œuvre de cet accompagnement pour permettre l'accès à un logement pérenne, notamment lorsque la durée de parcours est longue, supérieure à 2 ans. Ainsi, parmi les salariés parisiens en logement non pérenne à l'entrée et dont la durée du parcours est d'au moins 18 mois, 66 % de ceux ayant bénéficié du réseau de partenariat Convergence ont vu leur situation s'améliorer et en particulier, 54 % ont accédé à un logement pérenne. Lorsque les salariés ont été accompagnés par le chargé de partenariat, sans mobilisation du réseau Convergence, 72 % ont vu leur situation s'améliorer et 48% ont accédé à un logement autonome. Ces proportions sont de respectivement de 60 % et 39 % parmi les salariés non accompagnés.

42 salariés parisiens sont restés au moins deux ans dans le dispositif et n'étaient pas en logement pérenne à l'entrée, effectif trop faible pour pouvoir distinguer l'impact de l'accompagnement seul et de la mobilisation du réseau Convergence. **Les résultats montrent un impact très important de l'accompagnement Convergence dans le domaine de logement, qu'il se soit ou non enrichi d'une mobilisation du réseau de partenaires : 82 % des salariés accompagnés ont vu leur situation s'améliorer pour 61 % des salariés non accompagnés.** Les salariés accompagnés sont également beaucoup plus nombreux que les autres (64 % contre 45%), à avoir accédé à un logement pérenne.

Evolution de la situation par rapport au logement des salariés parisiens à même durée de parcours, selon l'accompagnement Convergence dans le domaine du logement – Salariés dans une situation de logement non pérenne à l'entrée





Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

» A la sortie du chantier, une situation par rapport au logement globalement améliorée.

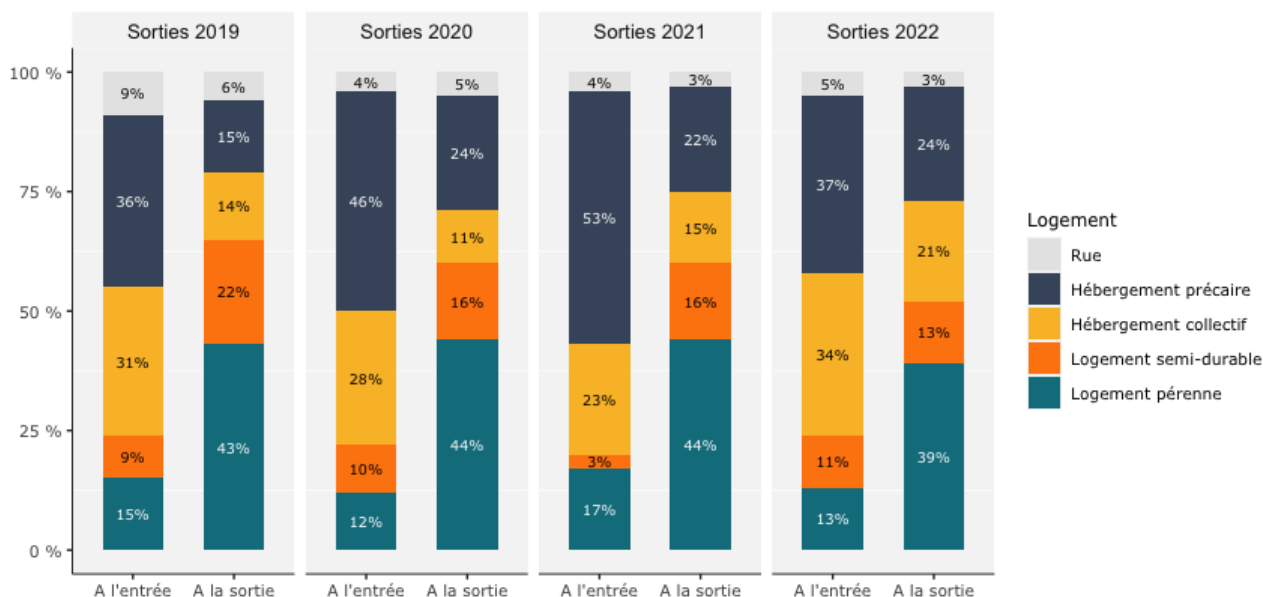
La situation par rapport au logement des salariés parisiens s'est fortement améliorée entre l'entrée et la sortie du chantier. Cette évolution, ainsi que la situation à la sortie, ne dépendent par ailleurs que peu de l'année de sortie. Ainsi, environ 45 % de salariés sont en logement pérenne à la sortie du dispositif. Cette proportion a pratiquement triplé entre l'entrée et la sortie de l'ACI. Environ un quart des salariés sont en logement précaire ou à la rue à la sortie, chiffre qui reste certes élevé, mais qui est bien plus faible que celui observé à l'entrée (entre 45 % et 57 % des salariés concernés selon leur date de sortie).

Un impact de la crise sanitaire non-identifié sur les situations par rapport au logement des personnes sortant en 2020.

La situation par rapport au logement des salariés sortis à partir de 2020 et donc dans la période englobant la crise sanitaire est un peu plus précaire que celle des salariés sortis en 2019. Ce constat est difficile à interpréter, la situation à l'entrée de ces salariés étant elle-même plus dégradée. Seule l'année début 2022 (qui n'englobe que le premier trimestre) fait exception : les sortants 2022 étaient moins nombreux que les sortants 2020/2021 à être en logement précaire à l'entrée, ils sont tout aussi nombreux à l'être à la sortie. La part des sortants 2022 en logement pérenne est par ailleurs un peu plus faible que celle observée les années précédentes.

La situation par rapport au logement des sortants de l'année 2020, année la plus concernée par la crise sanitaire, ne présente pas de spécificités au regard de celle des sortants des autres années.

Evolution de la situation par rapport au logement des salariés parisiens sortis du dispositif, selon la date de sortie



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

Exemple de lecture : 44 % des salariés sortis en 2021 sont en logement pérenne à la sortie du chantier. 17 % de ces mêmes salariés sortis en 2021 étaient en logement pérenne.

Stabilisation des situations dans le temps (pour les salariés parisiens)

Précisions méthodologiques :

L'analyse de la situation 6 mois et 1 an après la sortie est réalisée pour les salariés parisiens uniquement. Les trajectoires des salariés lyonnais ne sont en effet étudiées que pour ceux concernés par Convergence sur l'ensemble de leur parcours, et donc entrés en ACI à partir de l'année 2020. En mars 2022, 121 d'entre eux sont sortis de l'ACI dont 69 (57%) depuis au moins 6 mois. Pour ces derniers, les durées de parcours sont donc courtes, d'en moyenne 7 mois, ce qui ne correspond pas aux durées de parcours "normales" de Convergence, dispositif notamment fondé sur la possibilité de parcours long. Ces durées n'ont probablement pas permis la mise en place optimale de l'accompagnement Convergence. D'ailleurs, la situation à 6 mois n'est connue que pour 13 de ces salariés (22%).

La situation à 6 mois et à 1 an des salariés parisiens concernés n'est également connue que pour une proportion relativement faible d'entre eux, mais permet des effectifs suffisants pour fournir des résultats. 307 salariés parisiens présents dans les tableaux de bord étaient sortis depuis au moins 6 mois, avec des durées de parcours longues, d'en moyenne 21 mois. La situation à 6 mois est connue pour la moitié d'entre eux.

244 salariés parisiens étaient par ailleurs sortis depuis au moins 1 an, avec là également une durée moyenne de parcours de 20 mois. La proportion de ceux pour lesquels la situation à 1 an est connue est faible, de 24 % (57 salariés).

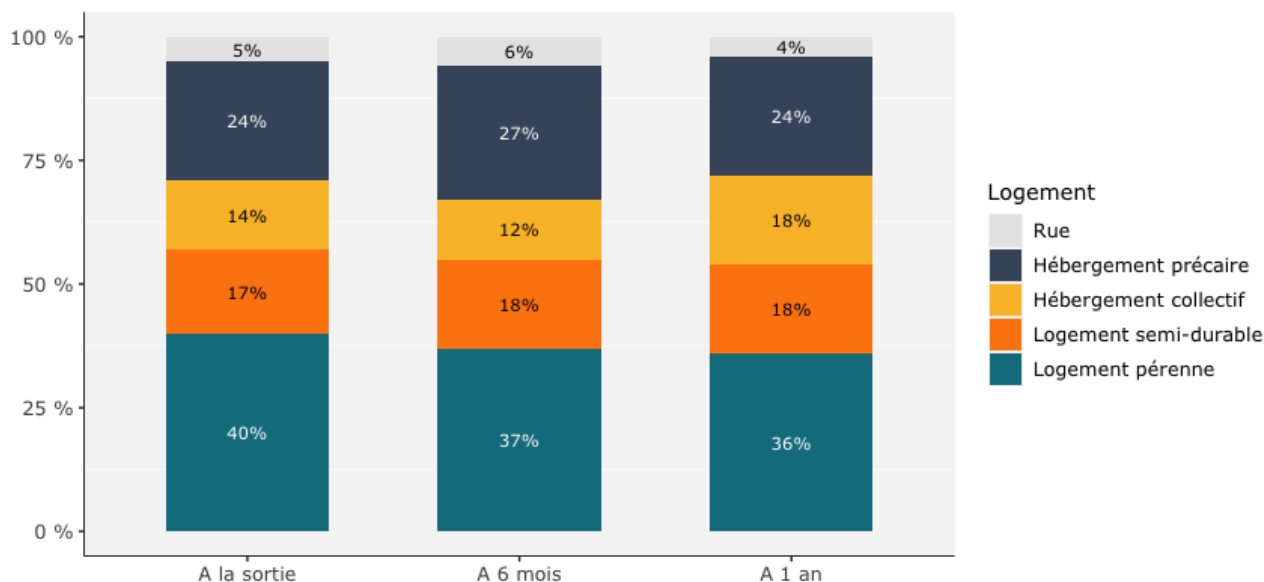
Par ailleurs, la situation à 6 mois comme à 1 an est connue en particulier pour les salariés dont la situation est la plus stable : la proportion de ceux retrouvés est particulièrement importante parmi les salariés en logement pérenne, ou encore en emploi stable, à la sortie. Certains ACI présentent enfin un meilleur taux de suivi de leurs salariés que d'autres.

Un redressement a été effectué pour corriger cet effet de la stabilité des résultats et de l'ACI. Etant donné le faible effectif des salariés retrouvés à 1 an et l'importance de la stabilité des situations pour permettre ce suivi, ce redressement n'est que partiel en ce qui concerne la situation à 1 an et les résultats sont à

considérer avec précaution.

Les situations de logement restent stables après la sortie, les évolutions observées n'étant pas significatives au regard des difficultés méthodologiques rappelées dans l'encadré précédent.

Trajectoires de logement après la sortie des salariés parisiens



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet
Les effectifs sont calculés sur la base de 381 salariés parisiens sortis (toute date de sortie confondue), 139 salariés parisiens dont la situation de logement est connue à 6 mois et 57 salariés parisiens dont la date de sortie est connue à 1 an.

A Lyon, des situations qui se sont globalement améliorées

Une analyse aussi détaillée ne peut être produite pour les salariés Lyonnais entrés en ACI depuis la mise en place de Convergence, soit depuis le début de l'année 2020 : les sorties à 6 mois et à 1 an ne peuvent être étudiées (cf. encadré méthodologique). Par ailleurs, les sorties ont eu lieu principalement en 2021 : parmi les 116 salariés sortis, 10 l'ont été en 2020, 77 en 2021 et 29 en 2022. Distinguer la résolution des difficultés selon l'année de sortie n'aurait donc que peu de sens.

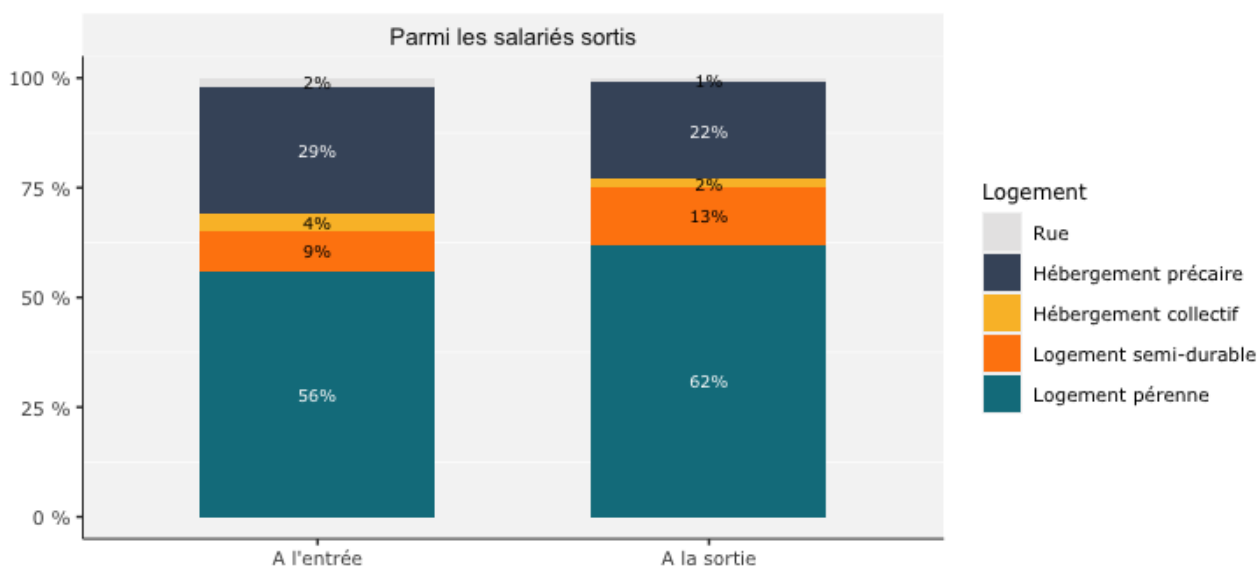
Toute date de sortie confondue, la situation à la sortie des salariés concernés s'est globalement améliorée. L'évolution est moins nette que sur Paris, notamment parce que la situation à l'entrée était déjà relativement bonne.

Le taux de logement pérenne est ainsi passé de 56 % à l'entrée, à 62 % à la sortie. La part des personnes en hébergement précaire ou à la rue a diminué de 31 % à l'entrée, à 23 % à la sortie.

Bien qu'il y ait eu une évolution favorable de ces situations, la part des personnes en grande difficulté par rapport au logement reste élevée à la sortie, à 23 %. Elle est très proche de celle observée sur Paris (29%), alors même que les difficultés des salariés parisiens à l'entrée sur cette problématique étaient beaucoup plus prégnantes.

Cette moindre résolution des difficultés s'explique en grande partie par la durée des parcours : elle est de 16 mois en moyenne pour les salariés parisiens sortis, mais de 9 mois seulement pour les salariés Lyonnais, différence qui provient du déploiement récent de Convergence sur la Métropole Lyonnaise. Or la durée des parcours est déterminante pour la résolution des difficultés.

Evolution de la situation par rapport au logement des salariés lyonnais sortis du dispositif



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

Exemple de lecture : 62% des salariés sortis sont en logement pérenne à la sortie du chantier. 56 % de ces mêmes salariés sortis en étaient en logement pérenne à leur entrée en ACI.

6.2.2. Constat 2 : La structuration d'un accompagnement sur les problématiques de santé permettant une amélioration de la prise en charge et une résolution progressive de ces dernières

» La structuration d'outils et de partenariats pour la prise en compte des problématiques de santé, et l'ajustement de l'accompagnement socio-professionnel proposé

L'ensemble des territoires d'essai s'est doté de ressources mutualisées pour se saisir des problématiques santé des salariés en insertion, que ce soit par le développement de temps de sensibilisation-formation sur les principales problématiques santé rencontrées en chantier, à destination des permanents et des salariés en insertion – permettant un meilleur repérage et une meilleure accroche pour aborder ces sujets au sein des chantiers -, ou encore par le soutien d'une expertise (le CP Santé) devenant un « point de repère » pour les permanents, sur des situations complexes dans lesquelles la question de la santé « bloque » le travail d'insertion socio-professionnelle, et plus largement l'intégration dans le chantier.

« On a développé un axe de sensibilisation sur l'écoute et l'accompagnement des problématiques santé, car la question de la santé est claire : si on ne va pas les chercher, on ne la [la thématique santé] touche pas » - Coordination Lyon

« [Concernant des sollicitations auprès de partenaires santé mentale] les équipes le font de manière autonome, elles se sentent plus armées pour cela depuis les formations » - Coordination Lyon

Focale sur le soutien psychologique proposé à Lille

Le déploiement de Convergence sur le territoire de la Métropole Européenne de Lille a rapidement mis en exergue les enjeux existants autour de la santé mentale des salariés en insertion, dont les besoins apparaissent exacerbés tant par le manque d'outils à la main des permanents que par le manque de possibilité de prise en charge sur le territoire. Faisant face à des constats de la même teneur, l'ARS avait lancé un AAP pour l'accompagnement de la souffrance psychologique pour les publics en situation de précarité, AAP auquel Convergence a répondu en proposant le déploiement d'un poste de psychologue à temps plein à destination des salariés en insertion, dans une logique de « tampon » et de passerelle en attendant la prise en charge par le droit commun via les CMP. Bien que le projet n'ait

pas été sélectionné, le financement de ce poste a reçu le soutien du commissariat à la lutte contre la pauvreté auprès du préfet de région et pu être mis en œuvre depuis le printemps 2022.

Le principe d'intervention de la psychologue auprès des chantiers est résolument actif et sous l'angle de la proximité. Aussi mobile que les CP, la psychologue se déplace dans les chantiers à la demande des CIP et des ETI.

« On ne voulait pas d'un psychologue qui soit dans des permanences, dans des bureaux. L'analyse des permanents, c'est que les gens sont dans le déni. On ne pouvait pas être dans une réponse sous un format permanence pour les salariés en insertion : si on fait ça, les seuls qui y vont, c'est ceux qui ne seront pas dans le déni. Mais aussi besoin d'un psychologue mobile, qui puisse aller sur les postes de travail, à la demande de l'ET/ du CIP pour affiner le diagnostic » -- Extrait d'entretien avec la coordination, la psychologue et la CP Santé à Lille

Cette mission se déploie sur plusieurs axes :

- Soutenir les permanents (ETI et CIP) pour affiner un diagnostic, mais aussi mieux comprendre des situations qui interrogent et mettent en difficulté l'accompagnement ;
- Accompagner la montée en compétences (sensibilisation et formation) des permanents sur la compréhension des problématiques psychologiques et psychiques,
- Rétablir un lien de confiance entre salariés en insertion et prise en charge psychologique
- Nourrir la réflexion de la coordination Convergence pour appuyer le plaidoyer sur la question de la souffrance psychologique au travail

« On a des gens qui sont très fâchés avec les systèmes de soin en psychiatrie. Pour des gens qui ont eu des parcours de rue et qui sont passés par la psychiatrie : le seul traitement possible, c'est la piqure, c'est d'une violence extrême. Quand on leur parle CMP, ça les renvoie à ça : « ils disent, non moi je ne veux pas de piqure » - Extrait d'entretien avec la coordination, la psychologue et la CP Santé à Lille

« Le plus gros bénéfice il est au profit des équipes : avoir quelques conseils, un décryptage, un diagnostic (...) Comment est-ce qu'on fait pour que le travail ne soit pas une souffrance ? Comment est-ce qu'on adapte le poste à cette souffrance-là ? Si on ne le détecte pas, est-ce qu'on ne met la personne en difficulté ? Il y a une zone blanche qu'il faut qu'on arrive à combler à termes. C'est un sujet qui doit être central dans la poursuite de Convergence. Et ça aura un effet levier pour le recrutement, car les chantiers auront moins de freins pour aller les chercher... » - Extrait d'entretien avec la coordination, la psychologue et la CP Santé à Lille

Cette action fera l'objet d'une évaluation propre afin d'évaluer sa mise en œuvre et ses effets, et de nourrir, au-delà de Convergence, le plaidoyer à l'échelle nationale sur la prise en compte des souffrances psychiques des publics vulnérables.

En outre, les CP développent progressivement les partenariats avec les acteurs santé dans les territoires, permettant un accès facilité à des professionnels de santé (généralistes et/ou spécialistes) et aux partenaires institutionnels (CPAM, MGEN...), et l'organisation de temps de prévention et de diagnostic (bilan de santé), première étape d'une reconnaissance, parfois par le salarié lui-même, d'une problématique médicale. Grâce à leurs réseaux professionnels, les CP Santé s'inscrivent peu à peu dans les réseaux de coordination avec les acteurs et instances de santé publique sur le territoire (CLS, PTSM, ARS...) pour l'organisation d'événements et le partage d'information. Il convient ici de noter le fort consensus des CP Santé, des professionnels d'accompagnement ainsi que des partenaires santé rencontrés dans le cadre de cette étude, sur des enjeux d'accès aux soins dépassant le seul périmètre de Convergence, et largement rencontré pour l'ensemble des publics à l'échelle du territoire national. Les difficultés d'accès, là aussi de manière similaire sur les territoires, aux services de la santé mentale (CMP en particulier) en sont une illustration.

» Une mobilisation forte des ressources Santé Convergence, pesant dans la résolution des problématiques santé

A Lyon et à Paris, environ la moitié des salariés Convergence ont bénéficié d'une action liée à la santé

Près de la moitié, 43 %, des salariés lyonnais ont bénéficié d'une action du dispositif Convergence dans le domaine de la santé : le plus souvent, il s'agissait de la mobilisation du réseau santé Convergence (31%). Le chargé de partenariat santé a été mobilisé pour environ le quart des salariés. À peine 1 salarié lyonnais sur 10 a par ailleurs bénéficié d'un bilan de santé. Les salariés lyonnais ayant rencontré des difficultés de santé à l'entrée sont significativement plus nombreux que les autres à avoir bénéficié de telles actions. Le chargé de partenariat a été mobilisé pour 41 % d'entre eux et le réseau santé Convergence, pour 43 %.

La mobilisation d'actions dans le domaine de la santé a concerné à une faible majorité des salariés parisiens (51%). Le chargé de partenariat santé est intervenu pour 30 %, le réseau convergence santé a été utilisé pour 25% et 23% ont bénéficié d'un bilan de santé. Contrairement au constat effectué sur Lyon, les salariés parisiens qui avaient des difficultés de santé à l'entrée ne sont pas plus nombreux que les autres à avoir été accompagnés sur cette thématique.

Accompagnement Convergence dans le domaine de la santé

	Paris		Lyon	
	Parmi l'ensemble des salariés	Parmi les salariés ayant des difficultés de santé à l'entrée	Parmi l'ensemble des salariés	Parmi les salariés ayant des difficultés de santé à l'entrée
Accompagnement Convergence dans le domaine de la santé	51%	52 %	43%	50 %
<i>Dont mobilisation du chargé de partenariat dans le domaine de la santé</i>	30%	34 %	26%	41 %
<i>Dont mobilisation du réseau santé Convergence</i>	25%	27 %	31%	43 %
<i>Don réalisation d'un bilan de santé</i>	23%	24 %	9%	13 %

Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

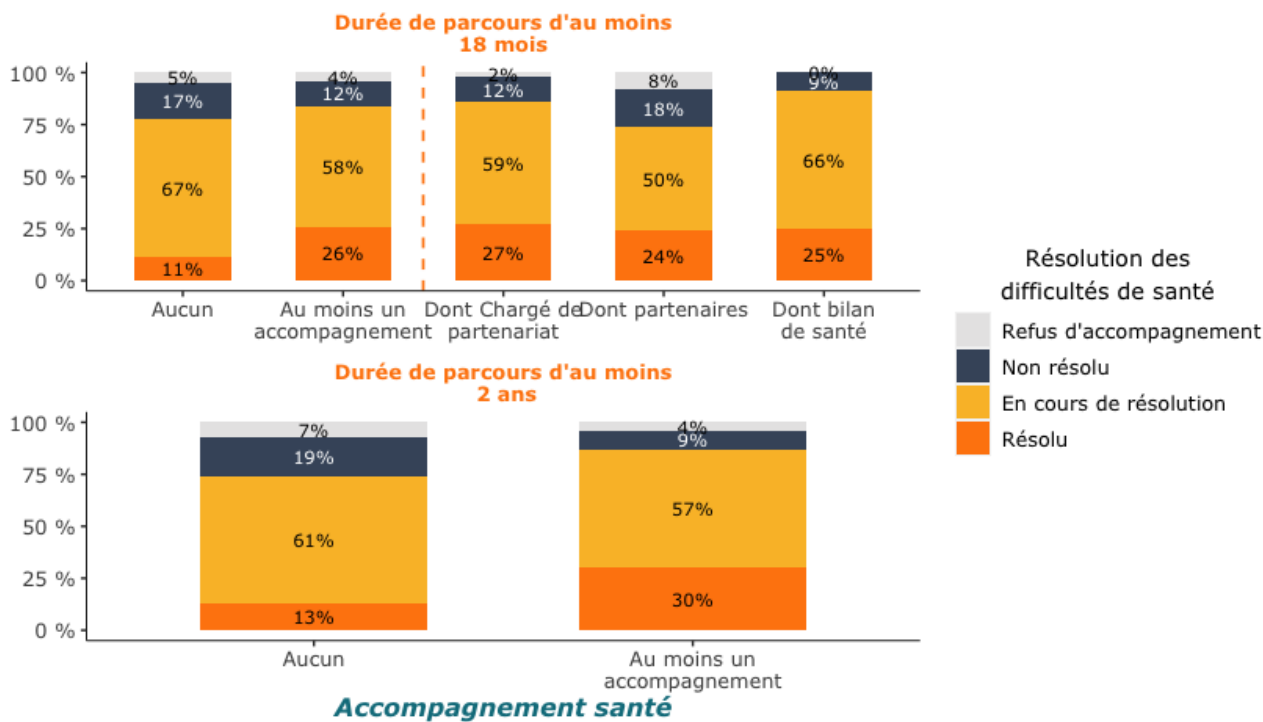
Un lien confirmé entre la mobilisation du réseau Santé Convergence et la résolution des difficultés

Le lien entre mobilisation du réseau de santé et résolution des difficultés a été analysé à même temps de parcours dans le dispositif (au moins 18 mois d'une part, au moins 2 ans d'autre part pour les salariés parisiens). Les effectifs n'ont pas permis de produire cette analyse sur les salariés lyonnais. Pour les parcours d'au moins deux ans, ils ne sont pas non plus suffisants pour distinguer le type d'accompagnement.

Les résultats montrent un lien entre résolution des difficultés de santé et mobilisation du réseau. Parmi les salariés parisiens rencontrant des difficultés à l'entrée et en parcours depuis au moins 18 mois, le taux de résolution des difficultés est de 26 % lorsqu'ils ont été accompagnés, de 11 % lorsqu'ils ne l'ont pas été. Le taux de résolution ne dépend pas de la nature de l'accompagnement mobilisé.

Parmi les salariés en parcours depuis au moins deux ans, les différences sont encore plus sensibles : 30 % des salariés qui rencontraient des difficultés santé à l'entrée les ont vu se résoudre lorsqu'ils ont été accompagnés, pour 13 % seulement des salariés non accompagnés sur la problématique santé.

Résolutions des difficultés santé selon l'accompagnement par le réseau Convergence - salariés parisiens rencontrant des difficultés de santé à l'entrée



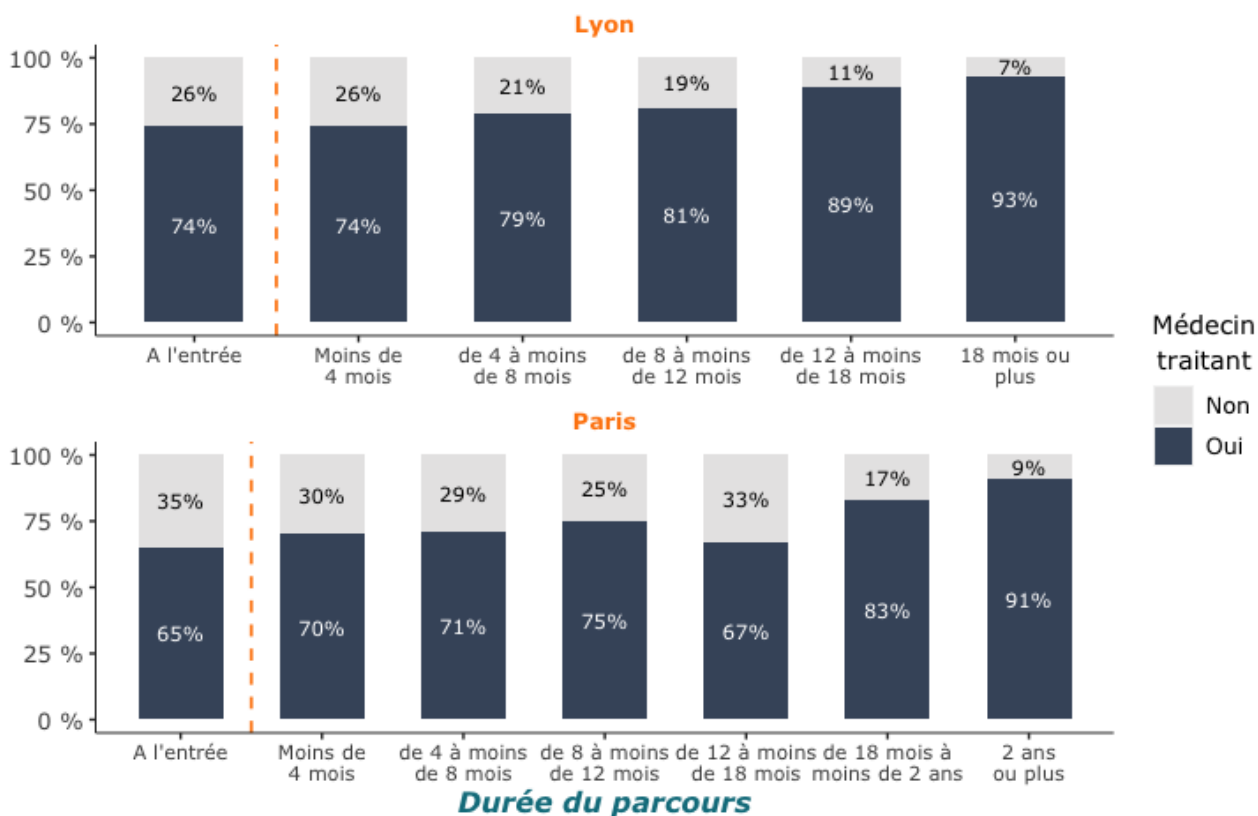
Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

» Une amélioration de la prise en charge des salariés, avec une hausse constatée du nombre de salariés ayant un médecin traitant

La prise en charge des problématiques santé dans le parcours au sein des ACI se lit également via la hausse de la part des salariés ayant un médecin traitant.

À l'entrée en ACI, les deux tiers des salariés parisiens et les trois quarts des salariés lyonnais avaient un médecin traitant. Cette proportion augmente avec la durée de passage dans le dispositif. A Lyon, 4 salariés sur 5 disposent d'un médecin traitant entre 8 à 12 mois de parcours et la quasi-totalité, 93 %, après 18 mois de parcours. A Paris, 4 salariés sur 4 accèdent à un médecin traitant après 18 mois de parcours et 91 %, après 2 ans dans le chantier.

Accès à un médecin traitant selon la durée du parcours et le territoire



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

» Une tendance à la résolution des problématiques santé pour les salariés en chantier

A Lyon et à Paris, une augmentation de la part des salariés connaissant une résolution de leur problématique santé

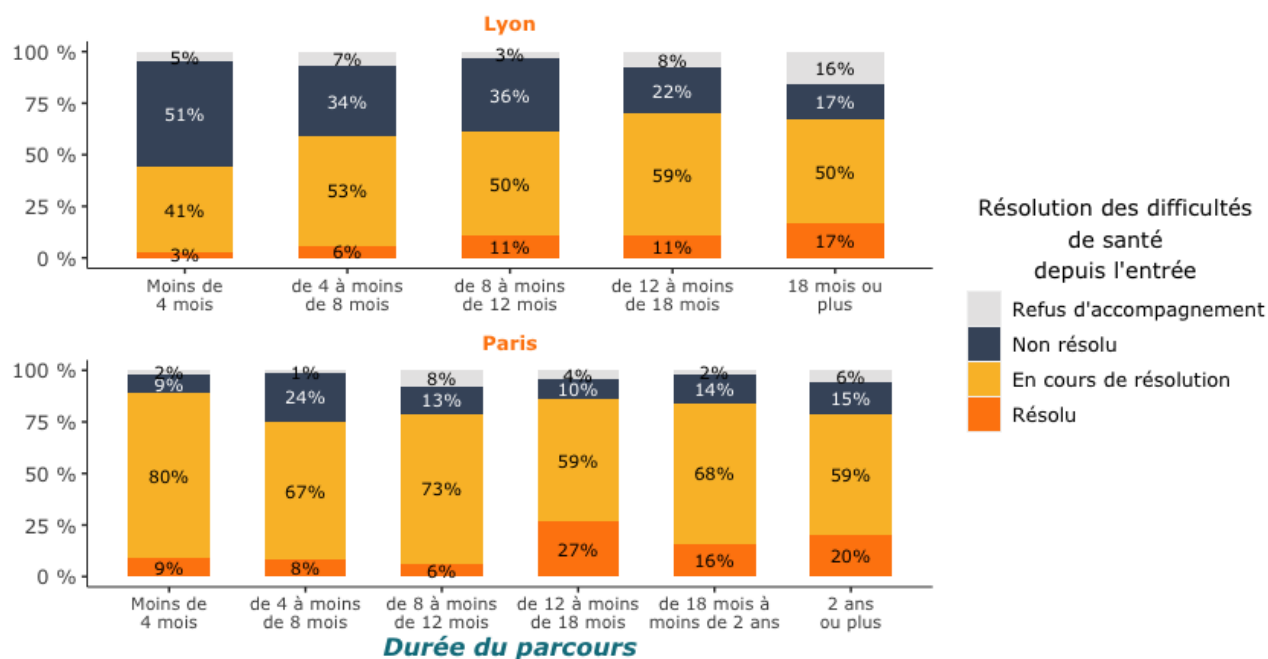
50 % des salariés parisiens et 40 % des salariés lyonnais entrés en ACI après le déploiement de Convergence rencontraient des difficultés de santé à l'entrée dans le chantier. Le taux de résolution de ces difficultés est beaucoup plus faible que celui observé pour les difficultés de logement. Il évolue par ailleurs moins nettement avec la durée du parcours. Cela s'explique notamment par la nature des problématiques santé et par les difficultés rencontrées pour certains salariés à reconnaître l'existence d'une telle problématique.

A Lyon et à Paris, peut être constaté une augmentation de la part des salariés connaissant une résolution de leur problématique :

- Sur Lyon, la part des personnes ayant connu une résolution des difficultés passe de 3 % pour les durées de parcours de moins de 4 mois, à 17 % pour les durées de 18 mois ou plus. Celle des personnes pour lesquelles les difficultés sont soit résolues, soit en cours de résolution, augmentent de 44 % à 67 %. Après 18 mois de parcours, 17 % des salariés ayant des difficultés de santé à l'entrée n'ont pas connu de résolution de ces difficultés et 16 % refusent l'accompagnement.
- Sur Paris, le traitement des difficultés est plus rapide. Après 4 mois de parcours, 9 % des salariés ont vu leurs difficultés résolues. 20 % sont dans ce cas après 2 ans ou plus dans le chantier. La part des salariés dont les difficultés ne sont pas résolues ou qui ont refusé l'accompagnement, évolue relativement peu de 11 % à 4 mois de parcours, à 21 % après deux ans de parcours. En synthèse, des difficultés sont résolues ou en cours de résolution pour plus des trois quarts des salariés parisiens.

À noter que le taux de résolution baisse, et baisse même sensiblement, entre 12-18 mois de parcours et 18 mois-2 ans de parcours. Cette augmentation s'explique par la sortie du dispositif avant les 18 mois de parcours, d'une proportion importante de salariés dont les difficultés étaient résolues : lorsque l'évolution est étudiée pour les seules personnes restées au moins deux ans dans le dispositif, il y a bien une augmentation - restant limitée - du taux de résolution avec la durée des parcours.

Résolution des difficultés de santé des salariés concernés à l'entrée, selon la durée du parcours et le territoire



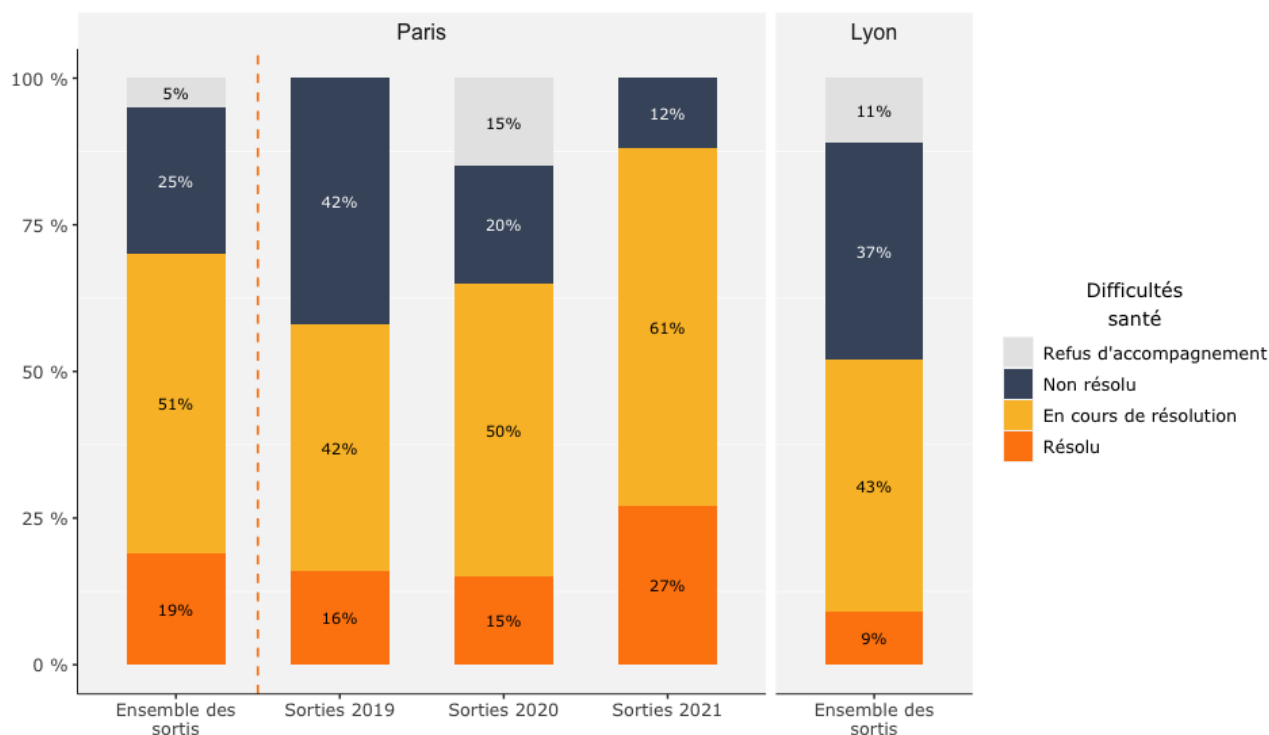
Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

Les difficultés de santé ne sont pas résolues à la sortie pour près de la moitié des salariés lyonnais et le quart des salariés parisiens

Le graphique en page suivante, pointe que respectivement 25% des salariés parisiens et 37% des salariés lyonnais ayant une problématique santé n'ont pas résolu cette dernière au moment de leur sortie. Ces taux augmentent si l'on ajoute à cela les salariés présentant une problématique et ayant refusé d'être accompagné pour résoudre cette dernière, révélant les difficultés de reconnaissance, les peurs et tabous qui peuvent demeurer autour de ce sujet, notamment dans le contexte professionnel.

Ainsi, les difficultés de santé des salariés qui en rencontraient à l'entrée sont résolues ou en cours de résolution à la sortie pour 70 % des salariés parisiens et à peine plus de la moitié, 54 %, des salariés lyonnais concernés. Elles sont même résolues pour 20 % des salariés parisiens et 9 % des salariés lyonnais.

Il convient de noter que la plus faible résolution des difficultés parmi les salariés lyonnais s'explique en partie seulement par la relative faiblesse de la durée des parcours des salariés lyonnais. Les graphiques précédents ont montré qu'à même durée de parcours, le taux de résolution des difficultés restait plus limité sur Lyon que sur Paris.



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

6.2.3. Constat clé 3 : Une tendance à la résolution des problématiques d'accès aux droits et stabilisation de la situation administrative qui se confirme avec le temps

» Une coordination avec les acteurs de l'accompagnement social de droit commun recherchée, mais pas toujours possible

Concernant l'accès aux droits et la stabilisation de la situation administrative, le soutien de Convergence se traduit par les ressources renforcées en interne aux ACI, permettant la mise en place de l'accompagnement qualitatif renforcé (cf.5.1.1), l'incitation faite, auprès des CIP/ASP, à revisiter les approches d'accompagnement et renforcer, autant que faire se peut, les démarches concertées avec les référents sociaux de droit commun et le travail de plaidoyer et de sensibilisation auprès des services sociaux afin de fluidifier la coordination et l'identification des référents respectifs.

Il convient de rappeler ici en préambule que les pratiques de coordination et de concertation entre ACI et acteurs sociaux de droit commun varient d'un territoire à l'autre, d'un professionnel à l'autre. Pour autant, les professionnels au sein des ACI indiquent une attention renforcée à l'identification des référents sociaux de droit commun au moment d'initier les démarches d'accompagnement avec les salariés nouvellement entrés dans les chantiers. Les territoires tendent également à s'outiller pour systématiser le déploiement d'un accompagnement concerté, et initient des réflexions à l'échelle territoriale pour simplifier l'accès au diagnostics préexistants (à l'instar des réflexions en cours sur un possible partage d'information entre le SIAO et les ACI à Lille).

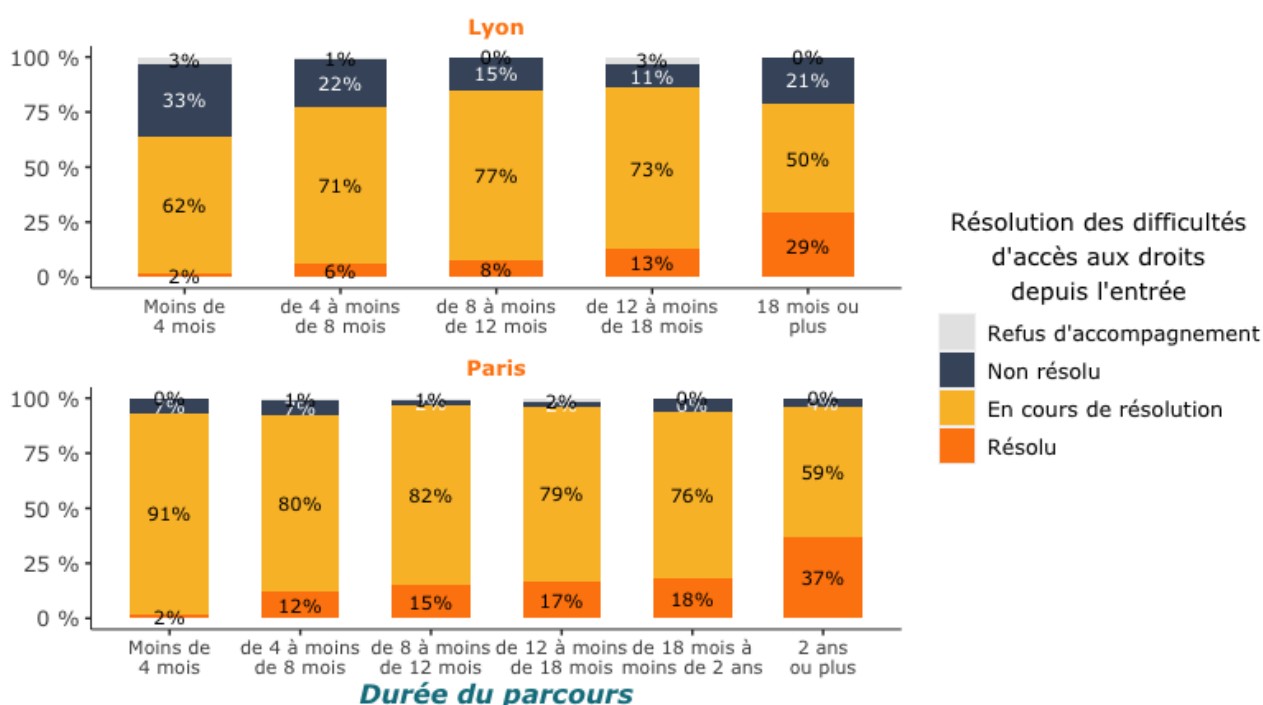
Les professionnels corroborent en revanche les freins précédemment identifiés concernant la coordination des acteurs : les difficultés d'accès aux référents et aux informations préexistantes concernant le parcours du salarié demeurent, la surcharge des référents de droit commun ne permettant pas la prise en charge adéquate du salarié quant à la problématique rencontrée, et la visibilité de Convergence et de la feuille de route élargie des professionnels de l'accompagnement au sein des ACI pénètre de manière hétérogène selon les territoires et référents sociaux. De ce constat découle une logique d'intervention à double niveau : entre d'un côté des avancées en termes de complémentarité et un renfort de coordination avec les acteurs de droit commun, et de l'autre, une intervention en « subsidiarité » sur les situations qui apparaissent bloquées et pour lesquelles la coordination avec les référents sociaux ne parvient pas à se mettre en œuvre.

» Des difficultés traitées rapidement, une résolution qui reste partielle

Les difficultés d'accès aux droits concernaient 50 % des salariés lyonnais entrés en ACI à partir de l'année 2020 et 81 % des salariés parisiens à leur entrée en chantier. **Sur Paris, et dans une moindre mesure sur Lyon, ces difficultés sont prises en charge rapidement.** Après 4 mois de parcours, elles sont en cours de résolution pour 62 % des salariés lyonnais qui rencontraient ces difficultés à l'entrée, et pour 91 % des salariés parisiens. Le taux de résolution reste en revanche très faible, à 2 %.

Ce taux de prise en charge et surtout, celui de résolution, augmente ensuite avec la durée dans le dispositif. Après 18 mois, ces difficultés sont traitées pour 79 % des salariés lyonnais et 94 % des salariés parisiens. Elles sont même résolues dans respectivement 13 % et 18 % des situations. Après deux ans de chantier, le taux de résolution pour les salariés parisiens atteint 37 %.

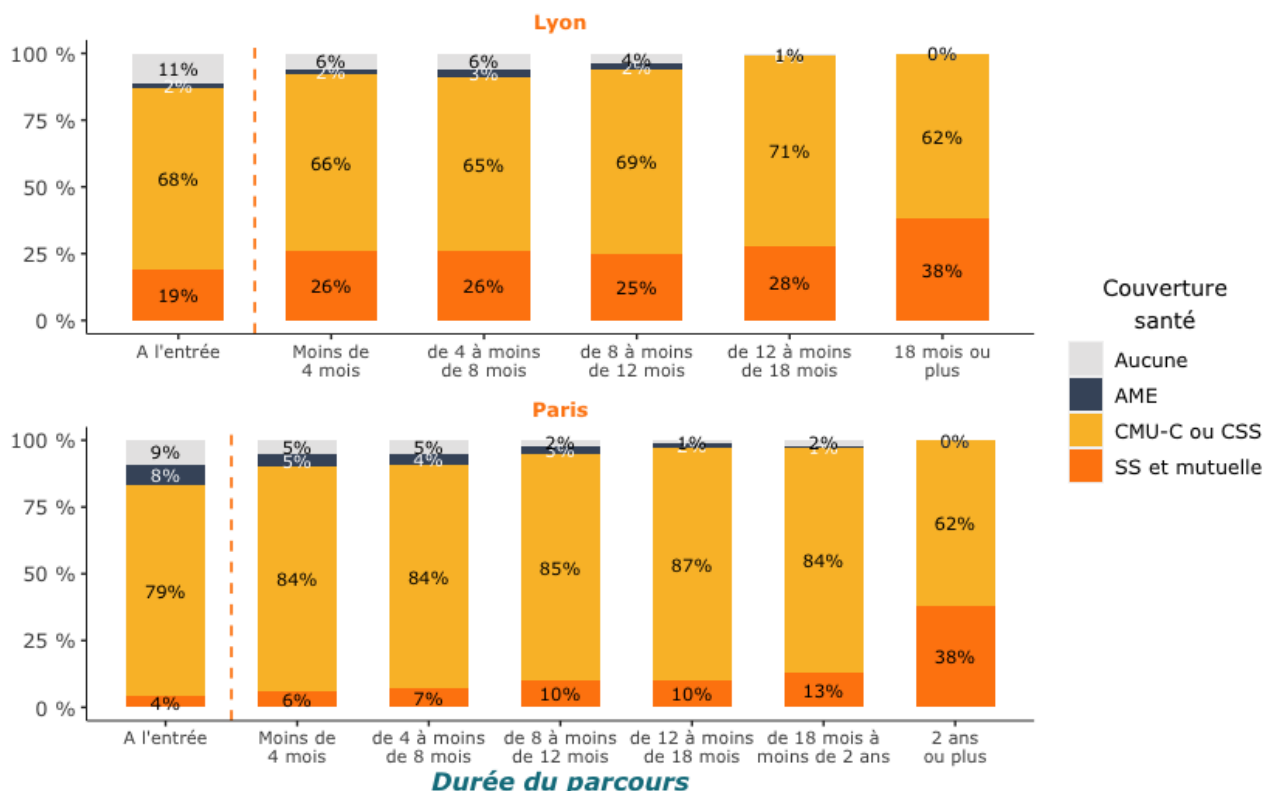
Résolution des difficultés d'accès aux droits des salariés concernés à l'entrée, selon la durée du parcours et le territoire



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

» Une hausse des ouvertures de droits « santé »

À l'entrée en parcours, 11 % des salariés lyonnais et 9 % des salariés parisiens n'avaient pas de couverture sociale. Ce taux diminue fortement dès les 4 premiers mois. Tous les salariés sont couverts après 18 mois de parcours sur Lyon, après 2 ans de parcours sur Paris. Cette couverture se fait principalement par l'ouverture de droits à une sécurité sociale et à une mutuelle : le taux de bénéficiaires de la CMU-C ou de la CSS n'évolue que très peu, celui des personnes bénéficiant du régime général augmentant de 19 % à l'entrée à 38 % après 18 mois sur Lyon et de 4 % à l'entrée à 38 % après deux ans de parcours sur Paris.



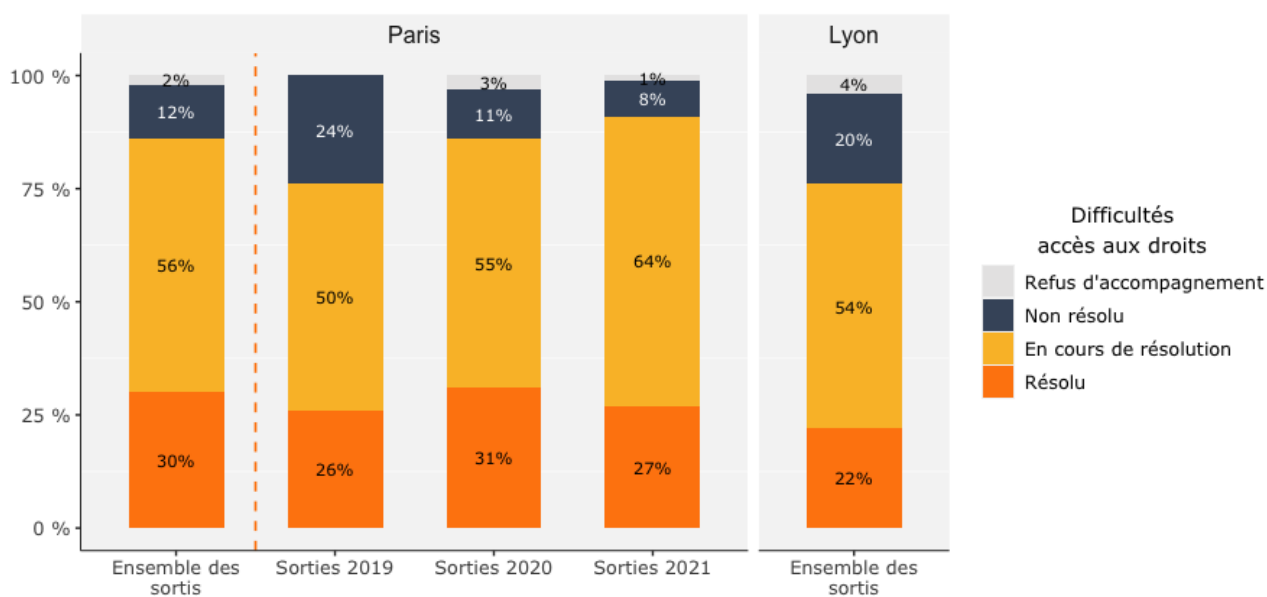
Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

» Des difficultés d'accès aux droits en général en cours de résolution à la sortie de l'ACI

Les difficultés d'accès aux droits parmi les sortants d'ACI qui rencontraient cette problématique à l'entrée sont résolues ou en cours de résolutions pour 90 % des salariés parisiens et 76 % des salariés lyonnais. Au-delà de l'impact de la durée des parcours, ce résultat confirme un taux de résolution un peu plus faible sur le territoire lyonnais. **Ainsi, 30 % des salariés parisiens et près du quart des salariés lyonnais ont vu leurs difficultés d'accès aux droits totalement résolues à la sortie du chantier.**

Sur Paris, le taux de résolution des difficultés d'accès aux droits semble un peu meilleur parmi les sortants 2020 et 2021 que parmi les sortants 2019. Ces chiffres doivent être considérés avec précaution, les effectifs concernés restant faibles, mais il montre une absence d'impact visible de la crise sanitaire sur la situation des salariés à la sortie.

Résolution des difficultés d'accès aux droits des salariés rencontrant des difficultés à l'entrée et sortis du dispositif, selon la date de sortie



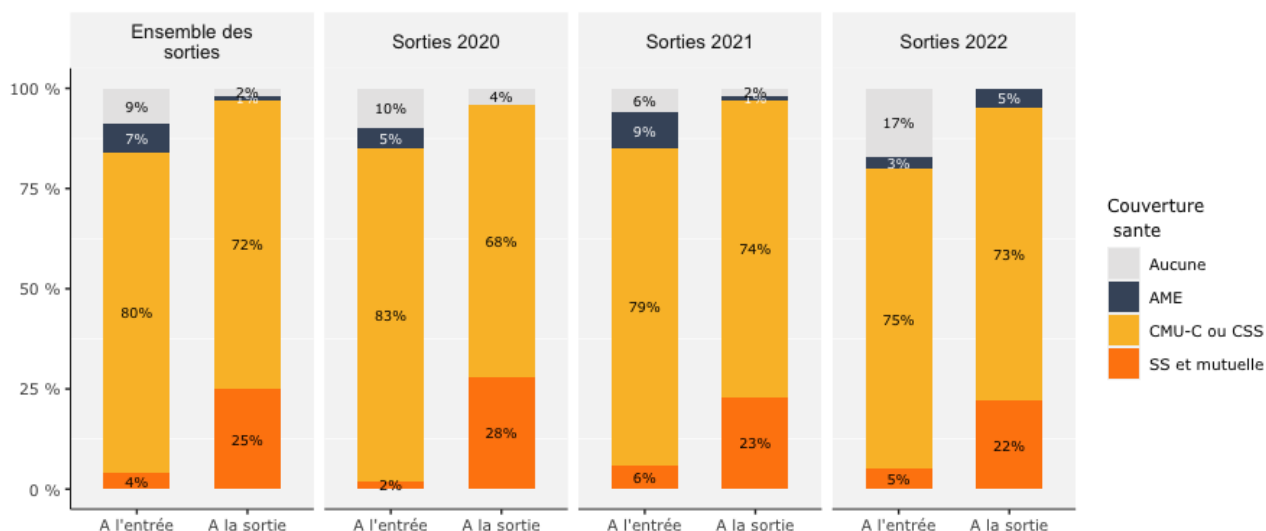
Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet



Accès à une couverture santé : une couverture en nette progression

À la sortie de l'ACI, environ le quart des salariés parisiens ont accédé au régime général, en nette progression par rapport à leur situation à l'entrée (4%). La part des salariés sans couverture s'est réduite de 9 % à l'entrée, à 2 % à la sortie. Cette amélioration ne dépend pas significativement de l'année de sortie. À noter cependant que tous les salariés sortis en 2022 ont une couverture santé, alors qu'ils étaient particulièrement nombreux, 17 %, à ne pas être couverts à l'entrée. Les sorties 2022 ne portent que sur le premier trimestre et les effectifs sont faibles (38 salariés), ces résultats doivent donc être considérés avec précaution.

Couverture santé à la sortie des salariés parisiens selon l'année de sortie

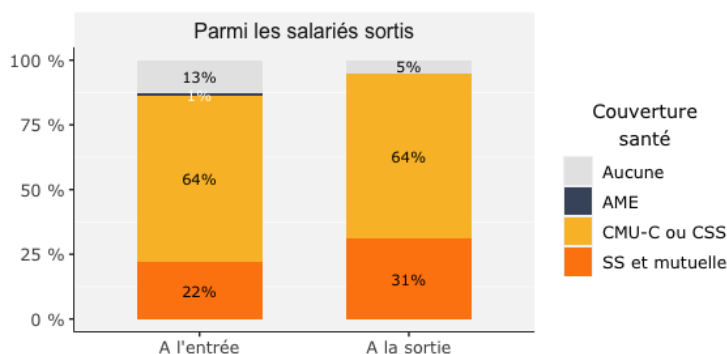


Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

La couverture santé à la sortie des salariés lyonnais est meilleure que celle des parisiens : 31 % bénéficient du régime général. Ce constat s'explique surtout par le fait que les salariés lyonnais étaient plus nombreux à bénéficier d'une couverture par le régime général à l'entrée en ACI que les salariés parisiens. Cette meilleure couverture renvoie d'ailleurs à la plus grande proximité avec l'emploi relevée en général parmi les salariés lyonnais : leur durée d'inactivité avant l'entrée est plus courte, leur suivi par pôle emploi plus fréquent, ils sont enfin plus souvent de nationalité française et sont donc plus nombreux à pouvoir bénéficier d'une couverture par la sécurité sociale.

La diminution du nombre de personnes sans couverture santé est revanche comparable sur les deux territoires.

Couverture santé à la sortie des salariés lyonnais



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

6.2.4. Constat clé 4 : Des effets confirmés en termes de valorisation, d'estime de soi et de place dans la société

» Les différents constats mis en exergue dans le rapport intermédiaire sont corroborés à l'issue de la seconde phase de collecte.

Pour rappel, trois principaux effets étaient identifiés lors de la première vague de collecte et d'analyse, notamment à travers les entretiens monographiques menés avec un panel de salariés en insertion (présentés en annexe du présent rapport) :

- **Des effets constatés en termes de sérénité et de réduction de l'incertitude des salariés**, facilitant leur projection et engagement dans un parcours d'insertion, et plus largement, dans un projet de vie ;

« Je me sens beaucoup plus serein, plus posé, que lors de mon arrivée sur le chantier. Plus reposé aussi, grâce à mon appartement »

« Je me sens mieux maintenant, j'ai l'esprit tranquille. J'aime mon travail, mes collègues ici, tout est bien. »

« Savoir que je reste au chantier jusqu'à ma retraite, ça m'enlève une sacrée épine du pied. Toutes ces années d'incertitude sont derrière moi. Je me sens épanoui, je ne broie plus du noir. Au chantier, ils m'ont fait confiance, ça a changé ma vie. »

Extraits d'entretiens avec des salariés Convergence à Lyon et à Paris

- **Des effets identifiés par les salariés, en termes d'estime et de confiance en soi retrouvée ;**

« Grâce au travail, on reprend confiance en soi. »

« Je reprends confiance en moi grâce au chantier : les encadrants nous respectent, nous écoutent. Avant, on ne faisait pas de reprises en couture, mais j'ai proposé de le faire et les encadrants ont accepté. Ils écoutent toujours mes idées, avec eux je suis la reine ! »

Extrait d'entretien avec des salariés Convergence à Paris et à Lyon

- **Une capacité des individus à construire et consolider un réseau de sociabilité, vecteur de bien-être**

« C'est une famille, on travaille ensemble, tout le monde s'aide, on se sent bien ».

« À son arrivée elle était très renfermée sur elle-même, par son niveau linguistique et l'exclusion sociale qu'elle a subis avec son mari. Elle a su s'ouvrir un petit peu, sourire, être avec des collègues »

« Depuis que je suis ici, je suis une autre personne. C'est comme ma deuxième famille. Quand je suis sur le chantier, j'ai plus envie de rentrer chez moi, je n'ai pas envie d'arrêter de parler avec les encadrants, avec la directrice. Ici, j'oublie mes problèmes, je me sens bien : c'est grâce à eux que je tiens »

Extraits d'entretien avec des salariés Convergence à Paris et à Lyon

La stabilisation du dispositif Convergence dans les territoires confirme ces premières hypothèses, en prenant notamment appui sur le développement d'une offre d'accompagnement élargie et la mobilisation des outils et approches du développement personnel et du bien-être psychique et physique. Le travail permet d'avancer sur le champ de l'estime de soi pour les salariés.

« Convergence, c'est développer l'entraide et la solidarité encore plus qu'avant, notamment avec l'arrivée des PHC (...). C'est plus de disponibilité des accompagnants pour développer les liens, laisser la place à l'informel, ça permet de faire émerger des choses (...). C'est un retour vers le parcours de soin, mais aussi des avancées sur le bien-être psychologique de la personne »

Les professionnels mettent en exergue l'effet « accélérateur » de l'attention et de l'accompagnement renforcé proposé dans Convergence et insistent sur l'inscription de personnes en situation de grande fragilité dans un écosystème social bienveillant et outillé pour cet accueil (temps disponible, reconnaissance de l'importance des temps informels, valorisation des avancées...). L'accès au « travail » dans le chantier s'apparente un outil de reconstruction et de redécouverte, par le salarié, de son utilité sociale. Les professionnels témoignent d'évolutions – parfois drastiques et inattendus - de comportements des salariés (notamment pour des salariés venant de PHC), avec des volontés d'abstinence et de sevrage énoncées, des tenues de poste à un rythme adapté...

« Il y a des gens qui n'auront pas d'emploi, il faut se le dire. Mais ce qu'on voit, c'est des personnes qui montent en compétences autour d'un programme qui structure leur vie, qui leur permet d'avancer dans leur vie (...) Il y a un bénéfice moral aux différents échelons, avec cette ingénierie très importante, qui remet l'humain au centre »- Coordination Lille

On note une dynamique de cercle vertueux au sein des chantiers, avec une plus forte visibilité donnée à l'amélioration des situations et à la résolution des problématiques, alimentant l'engagement des salariés dans leurs démarches et au sein du collectif, dans lequel ils se retrouvent.

» Une épreuve aussi, à ne pas négliger, pour certains salariés (notamment PHC), fortement désocialisés et prenant le risque de la relation

Il convient néanmoins de rappeler le temps nécessaire aux salariés pour l'inscription dans cette dynamique et les premiers effets, et les difficultés qui sont les leurs en début de parcours (notamment pour les salariés PHC) : la peur des autres et la méfiance, le défi de réduction de la consommation de produits, la confrontation au regard des permanents et autres salariés, qui bien que bienveillants, restent des regards parfois difficiles à supporter pour les salariés. Les étapes initiales d'intégration dans les chantiers Convergence pour les salariés les plus en difficulté restent également synonyme d'épreuves et de difficultés.

6.3. En conclusion, ce que l'on retient

Critères de jugements	Conclusions
Convergence permet une amélioration de la situation vis-à-vis du logement autonome et pérenne, des salariés accompagnés (accès et maintien favorisé)	<p>➤ Convergence permet la résolution de ces difficultés liées au logement et améliore l'accès au droit commun pour les salariés (activation des demandes de LS et DALO/DAHO) dès lors que la durée des parcours est suffisante. Ainsi, la situation par rapport au logement des salariés parisiens et lyonnais s'est globalement améliorée entre l'entrée et la sortie du chantier. A Paris, cette évolution, ainsi que la situation à la sortie, ne dépendent par ailleurs que peu de l'année de sortie. Ainsi, environ 45 % de salariés sont en logement pérenne à la sortie du dispositif. Cette proportion a pratiquement triplé entre l'entrée et la sortie de l'ACI. A Lyon, l'évolution est moins nette que sur Paris, notamment parce que la situation à l'entrée était déjà relativement bonne. Ces résultats seront donc à considérer à l'aune de l'élargissement récent des partenaires orienteurs, intégrant notamment les centres d'hébergement.</p> <p>➤ Les résolutions des problématiques de logement découlent notamment des gains d'expertise prodigués par les CP aux CIP, mais également des partenariats créés avec le secteur de l'AHJ et du logement. Ces partenariats facilitent l'interconnaissance et la coordination entre les acteurs intervenant autour du salarié. Les résultats statistiques montrent un impact très important de l'accompagnement Convergence dans le domaine de logement, qu'il se soit ou non enrichi d'une mobilisation du réseau de partenaires : 82 % des salariés accompagnés ont vu leur situation s'améliorer pour 61 % des salariés non accompagnés.</p> <p>➤ L'accompagnement Convergence sur les problématiques de santé se structure dans les territoires, améliorant la couverture santé des</p>
Meilleure prise en charge des problématiques de santé (physique et mentale)	
L'accompagnement Convergence, favorise l'accès aux droits et une stabilisation de la situation administrative des salariés accompagnés	
L'agilité de Convergence, permet de faire émerger des réponses adaptées face aux besoins des salariés sur la période de crise sanitaire	
Les personnes reprennent confiance (en leur capacité d'apprentissage, en leur capacité à tenir un poste, en elles...) et se (re)mobilisent autour de leur parcours	

salariés en insertion, fluidifiant les prises en charge et facilitant l'accès aux soins. Ces ressources additionnelles sont mobilisées dans les ACI : à Lyon et à Paris, environ la moitié des salariés ont bénéficié d'une action liée à la santé et l'accès aux soins.

- **La mobilisation des réseaux « Santé » ainsi consolidés permet une résolution progressive des problématiques rencontrées.** Pour autant, le taux de résolution de ces difficultés est moins tangible que la résolution des problématiques logement. Ce qui s'explique tant par la nature des problématiques rencontrées que les difficultés, qui peuvent demeurer en termes de reconnaissance et de prise en charge au sein des chantiers (par les SI eux-mêmes, ainsi que par les permanents). Les difficultés de santé des salariés qui en rencontraient à l'entrée sont toutefois résolues ou en cours de résolution à la sortie pour 70 % des salariés parisiens et à peine plus de la moitié, 54 %, des salariés lyonnais concernés
- Concernant les problématiques d'accès au droit, les efforts de coordination avec les acteurs de l'accompagnement social de droit commun existent, mais ne découlent pas systématiquement de la mise en place d'un accompagnement concerté du fait de plusieurs difficultés structurelles (identification des référents de droit commun, disponibilité des référents, changement d'interlocuteurs...). **Pour autant le renforcement de l'accompagnement qualitatif accélère le traitement des problématiques d'accès au droit, en complémentarité ou en subsidiarité des référents sociaux de droit commun.** Sur ce volet comme pour les autres thématiques d'intervention, l'appui des ressources mutualisées est considéré comme précieux et facilitant. Comme sur les autres problématiques également, les taux de prise en charge et de résolution de la difficulté augmentent avec la durée du parcours.
- Le dispositif induit des effets en termes de valorisation, d'estime de soi et de place dans la société et de socialisation pour les salariés en insertion. Ces effets sont confirmés par les salariés rencontrés dans le cadre de cette étude.

Madame X.

Arrivée d'Arménie en France en novembre 2015, Madame X. fait sa demande de régularisation en 2016, qu'elle obtient la même année.

Une salariée motivée et inscrite dans une démarche d'insertion

Avant d'entrer en chantier d'insertion, Madame X. suivit 8 mois de formation intensive de FLE avec l'OFIL, et valida successivement le niveau A2 puis B1. Pour elle, la levée des difficultés linguistiques constituait le point de départ de son parcours car nécessaire au quotidien et pour trouver un emploi. Sa mobilisation dans son parcours se traduit aussi par son autonomie dans sa démarche d'intégration en chantier, via une candidature volontaire auprès d'Emmaüs Défi (en juillet 2018).

Un accompagnement global sur la problématique du logement, ses démarches administratives et ses problèmes de santé

Au sein du chantier, elle a travaillé dans les départements avant de rester un moment au service textile puis au sein de l'atelier jouets où elle travaille depuis maintenant 2 ans. Elle s'entend très bien avec ses collègues, apprécie son travail et les heures qu'on lui propose (26 heures par semaine) même si elle préférerait un temps plein. D'ailleurs, elle travaille aussi comme femme de ménage chez une famille pour compléter son salaire. A Emmaüs Défi, elle a reçu de l'aide pour mettre à jour sa situation

administrative et accéder aux droits (assurance maladie, CAF), pour sa recherche d'emploi, et pour avoir accès à un logement (un studio dans le 13^{ème} arrondissement. En outre, Madame X. rencontre des problèmes de santé (elle avait été opérée des jambes en amont de son intégration dans le chantier). La CIP du chantier a, sur ce point, pris le relai de son ancienne assistante sociale, pour l'aider à prendre ses rendez-vous médicaux et l'accompagner dans sa démarche de soin (suivi des échéances et des prescriptions)

Un lien maintenu pendant le confinement

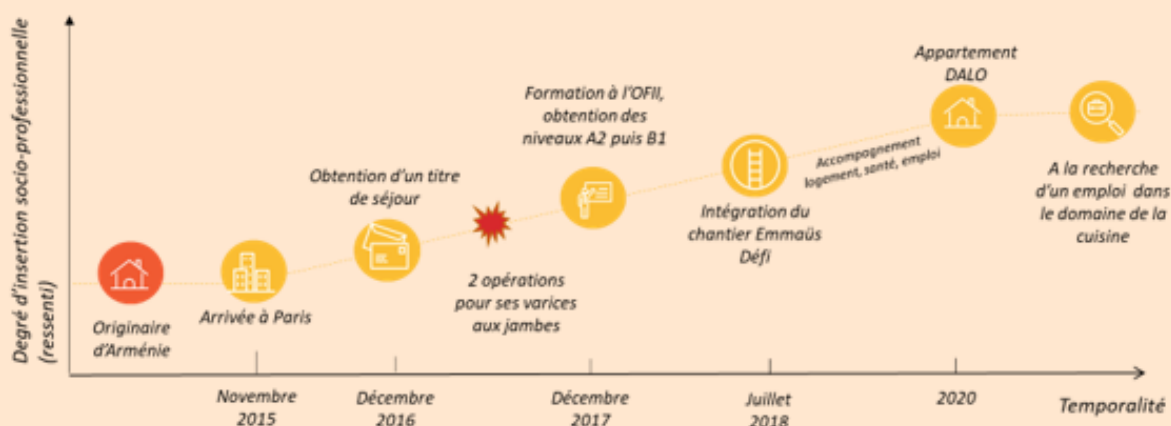
Bien que Madame X n'ait pas travaillé pendant le 1^{er} confinement, le lien a été maintenu : elle recevait un appel des ETI tous les 10 jours. Cela a constitué un soutien moral important pour elle.

Une projection dans un avenir professionnel, malgré des freins linguistiques encore importants

La prochaine étape pour Madame X est de trouver une formation dans les métiers de la cuisine, et souhaiterait à terme obtenir un CDI à temps plein. Sa CIP l'accompagne dans ces recherches de formation, mais le parcours semble encore bloqué sur la question linguistique

« Grâce à la formation de langue, je pense que j'ai plus de chances de trouver un travail, mais j'ai toujours peur de me retrouver face à des gens qui parlent très vite. J'ai toujours besoin de continuer ma formation en langue, surtout à l'écrit » - Extrait d'entretien Madame X.

PARCOURS 7 Madame X – Emmaüs Défi



Madame R., 44 ans

Madame R. est Algérienne est arrivée à Paris avec son mari en 2015. Sous emprise de ce dernier, elle est cloîtrée chez elle, n'a aucune sociabilité, n'apprend pas le français et subi des violences conjugales. Sa demande de divorce, actée en 2018, la propulse dans la précarité. Hébergée chez des tiers maltraitant (corvées domestiques, absence d'espace pour dormir), elle s'épuisa rapidement.

Une intégration au sein du chantier qui permet d'initier un accompagnement « global »

Madame R. intégra le chantier d'insertion du CASVP en janvier 2019, sur proposition de son assistante sociale. Ce contrat d'insertion lui permet principalement de bénéficier d'un accompagnement à l'ouverture de ses droits, et de commencer une formation de français. En outre, au sein du chantier, elle suit plusieurs formations d'agent d'entretien et monte en compétences sur ce métier.

Un effet levier pour sécuriser son accès au logement, point bloquant de son parcours d'insertion

Après deux ans d'accompagnement au sein du CASVP, sa demande de logement prioritaire (DALO) lui permet finalement d'accéder au logement social, en janvier 2021. Après une phase de stabilisation (non sans heurt) dans son logement, Madame R. se révèle en capacité d'aborder et de travailler la question de son insertion professionnelle.

« On la voyait dépérir mais on était impuissants. Le logement chez des tiers l'épuisait : son appartement va tout changer » - Extrait d'entretien avec la CISP

Le chantier comme « sas » permettant de diagnostiquer d'importantes problématiques de santé

Madame R. souffre de problèmes de dos relativement lourds. Elle portait un corset au sein du chantier, mais refusait d'en parler jusqu'à ce qu'elle se retrouve paralysée (dos et jambes). Dans cette situation d'urgence médicale, le chantier a pu l'accompagner vers le soin et la prise de conscience de cette problématique.

Une amélioration du bien-être et des gains d'autonomie

Au-delà des avancées en français (encore fragile), de la stabilisation dans un logement pérenne et de l'accompagnement dans le soin, Madame R. notent plusieurs effets essentiels en termes de socialisation, valorisation et montée en capacité au quotidien. Elle se dit plus autonome, intégrée, mieux dans sa peau et se sent en capacité de faire face aux épreuves à venir.

« Travailler c'est bien pour l'estime de soi, c'est bien pour le mental plus que pour l'argent. Je me sens mieux, aujourd'hui je suis indépendante, je se débrouille seule pour me déplacer, prendre le métro, aller chez le médecin, travailler : ça fait plaisir d'être autonome » - Extrait d'entretien Madame R.

7. L'insertion professionnelle des salariés

7.1. Repères



Le questionnement évaluatif : Dans quelles mesures le programme Convergence favorise-t-il l'insertion professionnelle des publics cibles ?

Critères de jugements	Axes de travail
Les personnes reprennent confiance (en leur capacité d'apprentissage, en leur capacité à tenir un poste, en elles...) et se (re)mobilisent autour de leur parcours	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les marqueurs de l'approche « capacitaire » soutenue dans l'accompagnement social et l'encadrement technique « Convergence » ➤ Evolution de sentiment de confiance en soi et en leurs capacités des publics Convergence, (au sein de l'échantillon de salariés interviewés)
Les exigences qui s'attachent à la tenue d'un poste et à l'engagement dans une situation de travail sont mieux cernées et abordées pour les publics « Convergence »	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Durée moyenne des parcours ➤ Adaptation des pratiques d'accompagnement et d'encadrement au sein des ACI, en réponse aux besoins spécifiques des publics Convergence ➤ Valeur ajoutée de Premières Heures en Chantier
Les salariés Convergence ont accès à des opportunités professionnelles, et anticipent « l'après »	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Situation des publics vis-à-vis des compétences linguistiques et socles ➤ Situation « emploi / formation » à l'entrée, pendant et à la sortie ➤ <i>Comparaison des parcours emploi/formation des salariés Convergence, des salariés du panel de chantiers hors Convergence sur Lyon et Paris (échantillon témoin)</i> ➤ Analyse de contribution de la situation territoriale de l'emploi (dynamisme, secteurs...) à l'emploi des publics.

Nb. Les éléments de comparaisons avec les trajectoires des salariés de l'échantillon témoin, sont traités dans la section 2 du présent rapport, portant sur les coûts sociaux évités de Convergence.

Les principales conclusions du rapport intermédiaire

» Une marche vers l'évolution des pratiques de « mise en situation » en entreprise (PMSMP) et un réel bouleversement des pratiques

Les possibilités multipliées de mise en situation professionnelle et d'apprentissage « en accéléré » des postures et gestes professionnels - permis notamment par le développement de partenariats avec des entreprises – sont saluées, car permettent 1/ la remobilisation et la reconnaissance et la valorisation des salariés, 2/la dynamisation concrète des parcours d'insertion professionnelle, et 3/ la mise en place d'une dynamique positive plus largement au sein des chantiers, car donnant à voir le « champ des possibles » pour les autres salariés. Pour autant, la mobilisation de ces ressources et outils complémentaires augmente fortement avec la durée des parcours, corroborant l'idée de la nécessaire résolution des freins périphériques à l'emploi en amont du travail sur l'insertion professionnelle, et traduisant également une certaine timidité des chantiers à aller sur la question de l'emploi dès les premières phases du parcours.

» Des partenariats salués avec les entreprises – vecteurs d'opportunités

Les partenariats avec les entreprises sont particulièrement salués pour les opportunités d'insertion professionnelle en découlant. La collaboration historique entre Emmaüs Défi et Franprix, progressivement intégrée dans Convergence, est approuvée pour ses modalités (non-conditionnalité, tuilage et progressivité) et ses résultats. Les opportunités d'emploi ainsi créées demeurent toutefois en nombre encore trop limité pour être proposées à l'ensemble des salariés des ACI Convergence.

» Des sorties à l'emploi et en formation en 2020, contraintes dans un contexte de crise sanitaire défavorable à l'emploi

L'insertion professionnelle des salariés Convergence en sortie de chantier (à Paris) indique une différence marquée entre 2019 et 2020. En effet, un quart des salariés (26%) sont en sortie vers l'emploi ou positive en 2020, alors qu'ils étaient 41% en 2019. Plus précisément en 2020, 14% des salariés sortant sont en situation d'emploi durable à la sortie, 7% sont en emploi de transition (CDD de moins de 6 mois), 5% ont connu une sortie positive, en entreprise d'insertion ou en formation. 36% des salariés sont au chômage lorsqu'ils sortent des chantiers Convergence. L'évolution des difficultés périphériques à l'emploi vient nuancer ces résultats et retranscrit plus finement les avancées des parcours.

» Des apports de Convergence à lire à l'aune d'une amélioration globale de la situation

La situation à la sortie des salariés parisiens sortis en 2020 n'est donc que minoritairement positive en termes d'emploi. La plupart des salariés connaissent cependant globalement une amélioration de leur situation relativement aux difficultés plus globales qu'ils ont pu rencontrer (logement, santé, accès au droit, remobilisation et bien-être).

» Les enjeux repérés

- Un enjeu à conforter et promouvoir l'approche Convergence en termes de « mise en situation » dès le début des parcours auprès des chantiers ;
- Un enjeu qui demeure dans la recherche de nouvelles entreprises partenaires, avec un modèle « Franprix » particulièrement salué, mais qui peine à se dupliquer vers d'autres entreprises,
- Un enjeu pour le renforcement de l'accompagnement post-sortie, notamment pour les salariés en emploi, qui demeure un facteur important d'adhésion au projet Convergence pour les éventuelles entreprises partenaires.

» Les approfondissements attendus pour l'évaluation finale

- Une analyse des parcours des salariés, en particulier sur le versant « insertion professionnelle » et « accès à l'emploi et à la formation »

7.2. Les principaux enseignements

7.2.1. Constat 1 : Le principe de « remobilisation par le travail » confirme sa pertinence pour le public éloigné voir très éloigné de l'emploi

» Le rapprochement entre l'ETI/ le CIP et le CP permet un ajustement de l'accompagnement, et une vigilance spécifique sur les fragilités identifiées du salarié

Comme évoqué précédemment (cf. 0), Convergence a permis le renforcement des ressources d'accompagnement au sein des chantiers et se traduit, entre autres, par un rapprochement entre les professionnels de l'encadrement (ETI) et les professionnels de l'accompagnement (CIP/ASP), notamment dans les chantiers où l'organisation était principalement organisée en silo.

La reconnaissance progressive du rôle des ETI dans l'accompagnement, leur sensibilisation et l'amélioration de leur compréhension quant aux difficultés rencontrées par les salariés en insertion (notamment concernant les

problématiques d'addiction et de santé mentale), induit un ajustement, à la marge, des modalités d'encadrement (souplesse, rythme, écoute et transmission des informations au CIP...).

» Un effet mobilisateur et accélérateur des PMSMP attesté par les professionnels dans les chantiers

Une des principales conclusions du rapport intermédiaire avait trait aux évolutions et apports induits par de rapides « mises en situation » via les PMSMP. Si cet outil fait partie de la palette d'outils relativement classique à la main des CIP, Convergence promeut une activation rapide de ce levier, sans attendre la levée de l'ensemble des freins périphériques à l'emploi. Les professionnels rencontrés accréditent tant une mobilisation facilitée de l'outils grâce au soutien des équipes Convergence, les gains d'apprentissage en accéléré (postures et attitudes professionnelles...) que les effets « mobilisateurs » et « valorisant » de ces passages au sein d'une entreprise d'accueil partenaire (gains d'autonomie dans la vie quotidienne et professionnelle). Les PMSMP sont davantage pensées comme une étape, parmi d'autres, d'un parcours progressif d'accès à l'emploi.

L'objectif est l'emploi mais dans les chantiers attention, des salariés qui en sont loin > il faut y aller par petits pas, et ça prend du pas. Rebooster, remobiliser, activer des PMSMP c'est clé avant d'aller sur d'autres choses. - Coordination Lyon

« On a eu une quinzaine de PMSMP accueillis dans ce cadre [d'un partenariat avec une organisation de bénévoles sur des festivals cultures. C'est un rebooste, pour les salariés qui ne peuvent pas tout de suite aller vers le droit commun. Ça a très bien marché, ça a vraiment plu et permis d'ouvrir et positionner ce public sur des évènements culturels » - Coordination Lyon

» Une sécurisation des parcours d'insertion professionnelle par l'accompagnement prodigué en post-sortie, mais demeurant à la main des salariés sortis

Outre la consolidation des passerelles vers les entreprises de l'IAE et du secteur classique, l'accompagnement post-sortie prodigué par Convergence vient sécuriser tant les salariés que les structures partenaires. Sur cet aspect en particulier, les conclusions ne divergent pas de celles mises en exergue dans le rapport intermédiaire : bien que la formalisation de cet accompagnement est soutenue les professionnels dans ces démarches, la mise en place de l'accompagnement post-sortie était une pratique intégrée de facto pour la majorité des professionnels, et demeure une pratique fortement dépendante des besoins du salarié sorti et de sa volonté à garder un lien avec le chantier (et donc fortement dépendant du contexte relationnel de la sortie).

7.2.2. Constat 2 : Des ressources mutualisées opérant un rapprochement entre salariés, chantiers et entreprises pourvoyeuses d'opportunités professionnelles

» Une palette de partenaires, qui s'étoffe dans les territoires au gré des opportunités et initiatives

Mission essentielle de la feuille de route des CP Entreprise/Emploi dans les territoires, le développement de partenariats avec des entreprises des secteurs classique et de l'IAE se poursuit à l'échelle nationale et territoriale.

L'installation de Convergence à l'échelle nationale permet, en premier lieu, la création et la consolidation de partenariats avec des entreprises rayonnant à l'échelle nationale. Les partenariats « grands comptes » ainsi créés dans un territoire sont aisément duplicable dans un autre, à l'instar du partenariat Franprix ou de ceux développés avec Keolis, Vinci, IKEA... Le dialogue d'interlocuteur aux différentes échelles apparaît intéressant dans une logique de mutualisation des interlocuteurs et de simplification des partenariats.

A l'échelle des territoires, au-delà de la consolidation des partenariats historiques entre entreprises locales et chantiers, la recherche de partenaires se poursuit sur des situations spécifiques (en préparation de sortie), dans une logique de démarchage individuel. En particulier, les passerelles avec les SIAE (et EI en particulier) dans une logique de continuités et de suites de parcours au sein de l'IAE, sont prioritairement identifiées et activées au niveau des territoires.

Les équipes Convergence dans les territoires pointent en outre les opportunités offertes par les pratiques de recrutement inclusif (RSE), sur des métiers en tension. Pour se saisir pleinement de ce « gisement » de

partenariats, les territoires ont pu organiser des temps de sensibilisation des entreprises au secteur de l'IAE et ces possibilités, à l'instar de la rencontre « Recruter inclusif : modes d'emploi » organisée à Lyon (encadré ci-dessous).

La rencontre « Recruter inclusif : modes d'emploi » organisée à Lyon en décembre 2021

Cette rencontre a constitué un temps fort dans le territoire lyonnais pour le développement de nouveaux partenariats. Elle visait d'une part à démultiplier les partenariats (en invitant un réseau très élargi d'entreprises du territoire, via notamment le réseau de L'entreprise des possibles - un collectif d'entreprises engagées dans la lutte contre le sans-abrisme), et d'autre part à sensibiliser ces acteurs sur le secteur de l'IAE, sur le recrutement inclusif, ainsi que sur les différentes modalités de collaboration possibles, à la jonction de leurs intérêts (inscription dans des démarches RSE structurantes).

La rencontre a réuni une vingtaine d'entreprises autour d'un programme combinant une visite de chantier, un temps de sensibilisation à l'IAE, et des témoignages d'entreprises partenaires sur leur collaboration avec les ACI Convergence (Mondial Tissu et Franprix). Cette journée vient illustrer plus globalement une dynamique d'ouverture et de mutualisation des partenariats des différents chantiers, irriguant le territoire et permettant tant la démultiplication des opportunités individuelles pour les salariés, que le rayonnement de Convergence à l'échelle de territoire – en témoigne la participation d'acteurs institutionnels et de l'insertion professionnelle du territoire (Fondation Entreprise des possibles, la DDETS, la Maison métropolitaine d'Insertion pour l'Emploi, la Maison de l'Emploi de Décines).

» Le développement de visites d'entreprises pour les chantiers et les salariés en insertion

Le rapprochement entre les salariés en insertion et les entreprises des territoires est établi via l'organisation de différents « temps forts » de rencontres, dont l'initiative et l'animation sont à la main des ressources mutualisées de Convergence. Ainsi, les territoires ont assisté à l'émergence de « journée de l'emploi », de « forum de l'intérim » ou encore de temps de présentation de métiers spécifiques, comme illustré précédemment avec la journée « Recruter inclusif : modes d'emploi ».

En complément, la proposition est faite aux chantiers et aux salariés en insertion de participer à différentes visites d'entreprise, afin d'élargir les possibilités de parcours pour certains salariés, de confirmer un projet professionnel pour d'autres, et de rencontrer de potentiels recruteurs. Ces temps permettent, au demeurant, un exercice de mise en situation, de travail sur la présentation du salarié face à un employeur : ils alimentent et ajustent par la suite l'accompagnement socio-professionnels proposé en chantier.

» Des partenariats facilités par les ressources mutualisées ...

Le développement de ces nouveaux partenariats et l'élargissement des suites mobilisables pour les salariés Convergence est fortement lié à la présence d'un CP Emploi/Entreprise sur le territoire et à l'ancienneté de l'installation de ce dernier dans le « système » Convergence. Les territoires n'ayant pas pourvu ces postes révèlent de plus grande difficulté à mener la phase de diagnostic des besoins au sein des chantiers du territoire, et à stabiliser une feuille de route sur ce sujet des partenariats entreprises. Parmi les autres enjeux identifiés, les tentatives de rapprochement auprès des services du SPE dans les territoires n'ont pas encore eu les effets escomptés, selon les professionnels de l'accompagnement.

« Sur le territoire, il n'y a plus de temps d'interconnaissance avec PE et les réseaux IAE. Convergence vient répondre à un besoin qui n'est plus couvert (...) Aujourd'hui, les rapports avec PE sont difficiles, les personnes que je connaissais sont parties, je n'arrive pas à raccrocher les wagons, je ne sais pas qui sont les interlocuteurs. J'ai l'impression que la relation est tendue, que tout est opaque » - Coordination Nantes

» ... pour autant, une mobilisation de ces dernières qui intervient de manière encore circonscrite et tardive dans les parcours

Une mobilisation ciblée des ressources mutualisées

Si l'appui Convergence pour le développement des partenariats est identifiée comme essentielle par les professionnels de l'accompagnement, l'analyse statistique des parcours à Lyon et Paris révèle une mobilisation

encore limitée et tardive des chargés de partenariat emploi et du réseau partenarial. Ainsi, sur Lyon, les ressources mutualisées « Emploi » ont été mobilisées seulement pour 20 % des salariés. Le chargé de partenariat a été mobilisé pour 18 % des personnes entrées après 2020, le réseau de partenaires pour 13 %. A Paris, cette mobilisation se révèle plus systématique, avec une mobilisation de l'accompagnement Convergence pour 40% des salariés. En particulier, le réseau partenarial a été mobilisé pour 24 % des parisiens des ACI. Les échanges avec les professionnels de l'accompagnement viennent éclairer et nuancer ce constat, ces derniers indiquant cibler les sollicitations faites auprès des CP afin de ne pas créer de goulots d'étranglement et de

Mobilisation du chargé de partenariat emploi et du réseau de partenaires

	Lyon		Paris	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Accompagnement Convergence dans le domaine de l'emploi	51	20 %	214	40 %
Dont mobilisation du chargé de partenariat emploi	48	18 %	201	37 %
Dont mobilisation du réseau de partenaires emploi	34	13 %	128	24 %

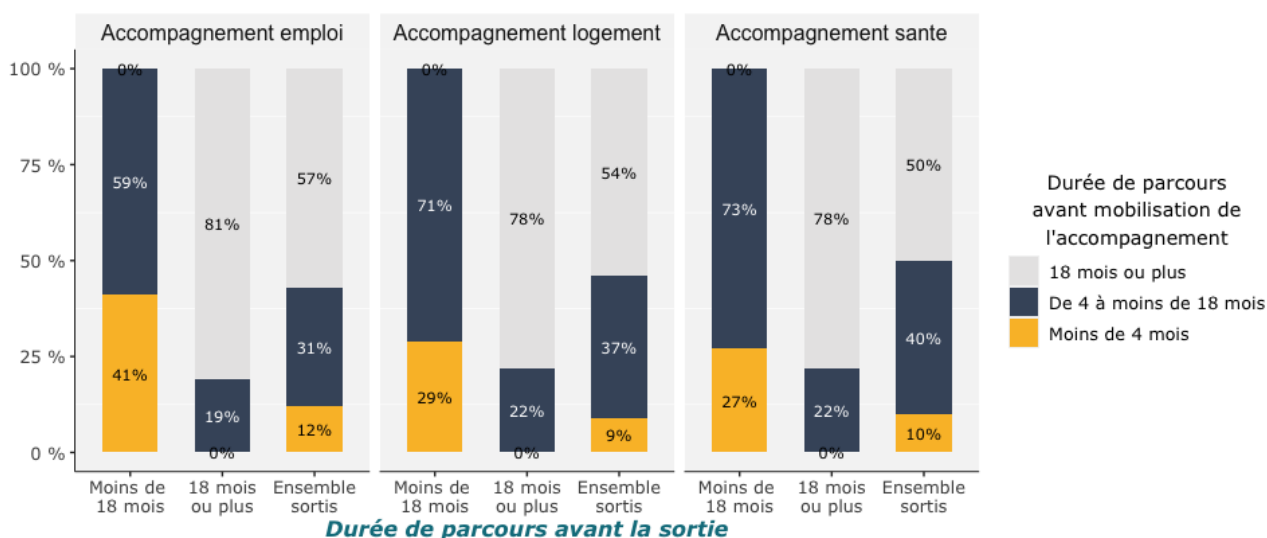
Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

Une mobilisation qui peine à être activée dans les premiers mois de l'accompagnement (toutes thématiques confondues)

Le moment dans le parcours auquel les actions emplois, santé et logement sont mobilisés a été analysé afin de mieux comprendre l'éventuelle articulation de ces mobilisations et leur place dans les trajectoires. De fait, sur Paris, la période de mobilisation ne dépend pas de la thématique traitée. **En revanche, elle tend à se produire à la fin des parcours, soit parce que cette mobilisation déclenche la sortie, soit parce qu'elle est mise en œuvre tardivement après que les personnes aient été mobilisées au sein de l'ACI.** Ainsi, pour l'ensemble des salariés parisiens sortis et quelle que soit la thématique traitée (logement, santé, et emploi), l'accompagnement est mis en place après 18 mois de parcours dans environ la moitié des situations. Il est mis en œuvre dans les 4 premiers mois pour environ 1 salarié sur 10 concernés.

Plus précisément concernant l'accompagnement à l'emploi, lorsque les durées de parcours ont été longues, supérieures à 18 mois, l'accompagnement s'est déclenché tardivement, après 18 mois de parcours, pour presque 81 % des salariés. Inversement, lorsque la durée de parcours est courte, inférieure à 18 mois, il est fréquent que l'accompagnement se soit déclenché très rapidement, dans les 4 premiers mois. C'est le cas notamment pour l'accompagnement emploi, mis en œuvre très rapidement pour 41 % des salariés restés moins de 18 mois dans l'ACI.

Période de mobilisation de l'accompagnement Convergence selon la thématique et la durée de parcours – salariés parisiens sortis



7.2.3. Constat clé 3 : Le frein linguistique demeure un des principaux freins à l'emploi, corroborant l'analyse réalisée à mi-évaluation.

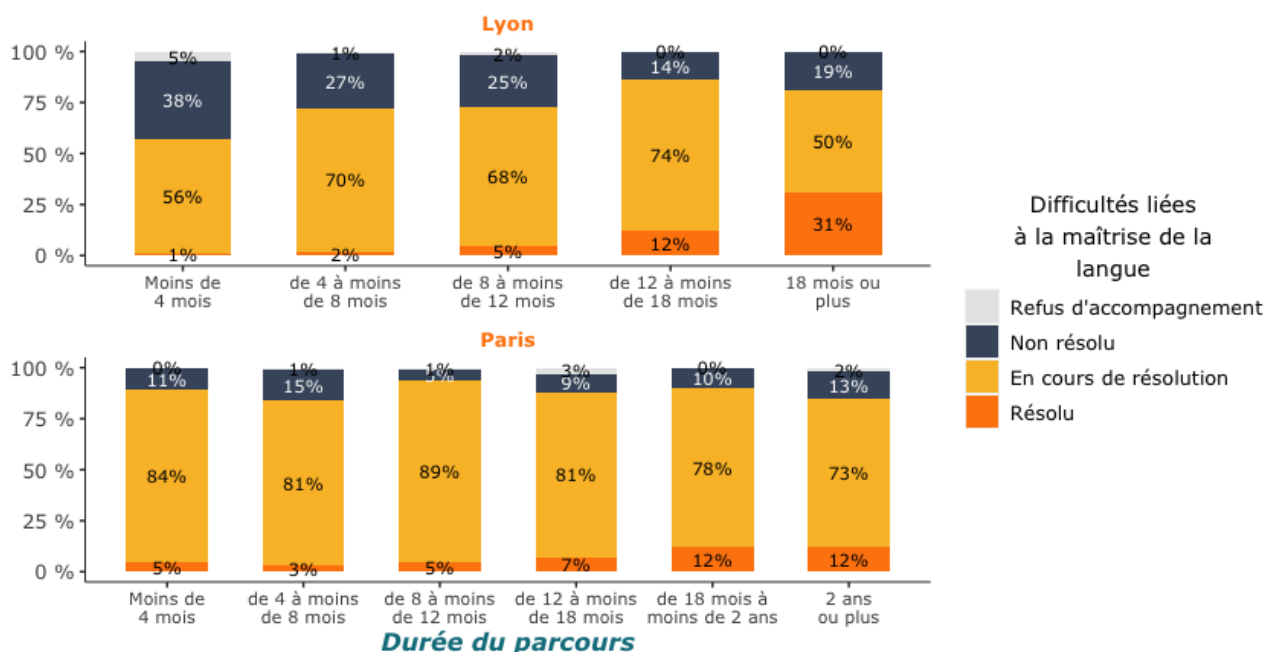
» Des difficultés liées à la maîtrise de la langue française encore largement partagée par les salariés en insertion

Les problématiques linguistiques étaient rencontrées par un nombre conséquent et croissant de salariés des chantiers lors du rapport intermédiaire, particulièrement à Paris. Ces dernières demeurent constantes avec, à l'entrée en ACI, 67% des salariés parisiens connaissant des difficultés liées à la maîtrise de la langue française. Ces difficultés sont moins fréquentes sur Lyon : elles concernaient 41% des salariés lyonnais entrés à partir de 2020. Les professionnels rappellent le poids de cette problématique dans les parcours. Le questionnement d'un possible positionnement de Convergence sur ce besoin, bien que posé dans les échanges au niveau des territoires, n'a pas été finalisé. En conséquence, les chantiers ont poursuivi avec les outils de droit commun et les limites de ces derniers (en termes de calendrier de formation et de rythme, mais aussi d'ajustement de contenu aux niveaux des salariés et aux secteurs d'activité spécifique des chantiers).

» Une prise en charge rapide, mais une résolution progressive et fragmentaire

Les constats effectués sur la résolution de ces difficultés se rapprochent de ceux réalisés pour les autres problématiques : elles sont majoritairement prises en charge rapidement, notamment sur Paris. Leur taux de résolution augmente avec la durée de parcours. Ainsi, après 4 mois dans le chantier, les difficultés sont en cours de résolution, voire résolues pour 57 % des salariés lyonnais et 89 % des salariés parisiens. **Le taux de résolution augmente de 1 % à 31 % après 18 mois de parcours sur Lyon et de 5 % à 12 % sur Paris.** Cela signifie en miroir que ces difficultés restent non-résolues pour 19 % des salariés lyonnais et 15 % des parisiens.

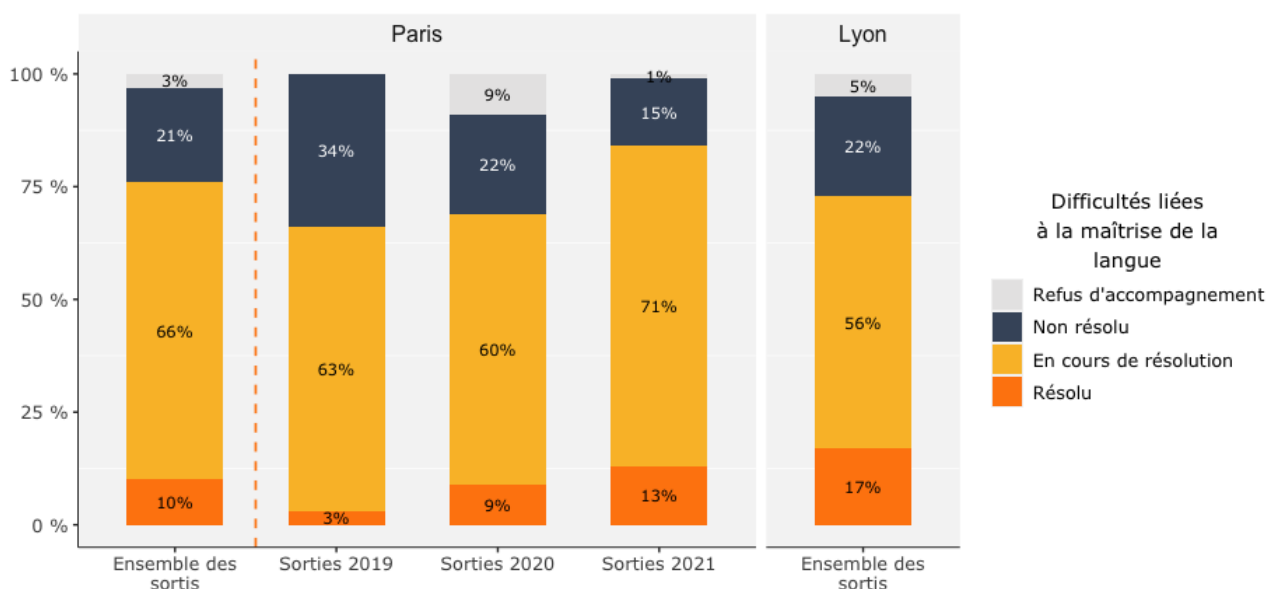
Résolution des difficultés liées à l'illettrisme selon la durée du parcours et le territoire



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

À la sortie de l'ACI, les difficultés liées à la maîtrise de la langue sont résolues ou en cours de résolution pour environ les trois quarts des salariés parisiens comme des salariés lyonnais sortis du chantier. **Elles sont même résolues pour 10 % des premiers et 17 % des seconds.** Ce taux de résolution un peu plus faible sur Paris s'explique principalement par le mauvais score, de 3 %, observé en 2019. Il est un peu plus élevé en 2020 (9 %) et en 2021 (13%).

Résolution des difficultés liées à l'illettrisme des personnes sorties selon l'année de sortie et le territoire



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence 2020-2022- traitements vizGet

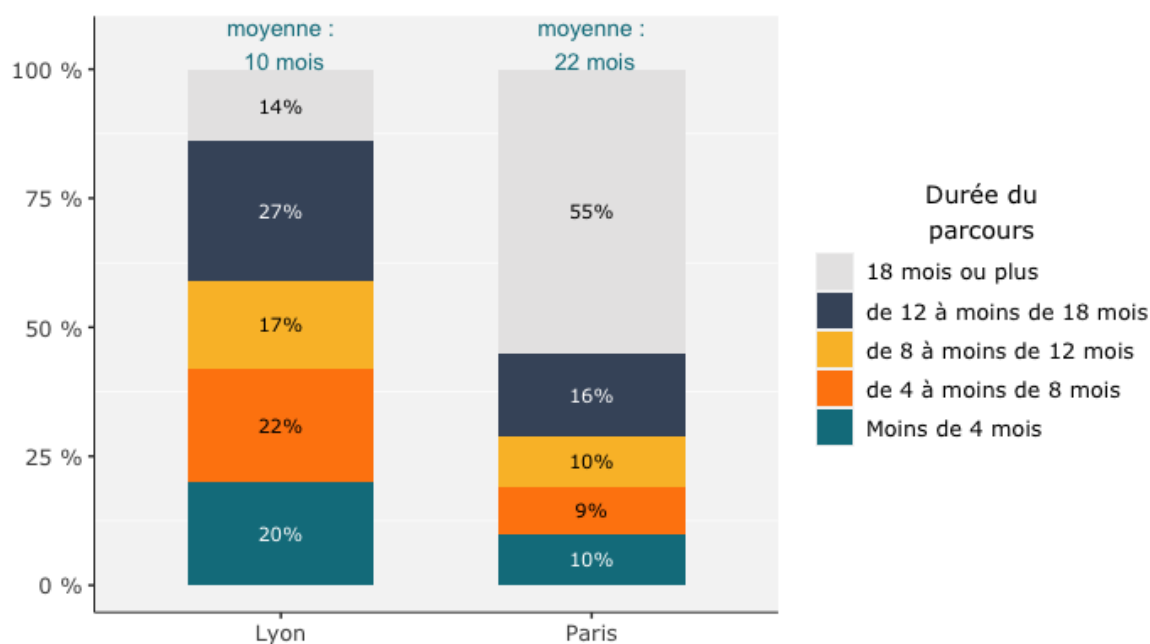
7.2.4. Constat clé 4 : Un taux de sorties positives (durable, de transition et positives) avoisinant les 30% pour les salariés lyonnais et parisiens

« Ça tourne plus, il y a plus de sortie en emploi et ça se voit » - Extrait du séminaire de l'évaluation, sur le territoire de la Métropole de Paris (Un CIP) – en réponse à la question des effets de Convergence sur les parcours

» Une durée moyenne de parcours des personnes sorties, variant considérablement entre Paris et Lyon

La durée de parcours en ACI des personnes sorties varie fortement selon le territoire. Les salariés lyonnais pris en compte sont ceux entrés après le 1^{er} janvier 2020, la date d'observation court jusqu'au 30 mars 2022. Par construction, les personnes sorties sont celles restées relativement peu de temps dans le chantier. **En moyenne, leur durée de parcours est de 10 mois.** 1 sur 5 est restée moins de 4 mois. Deux fois plus, 41 %, sont restées au moins 1 an. **La durée de parcours des salariés parisiens sortis de l'ACI est en revanche élevée, en moyenne de 22 mois.** Plus de la moitié des salariés parisiens sortis étaient restés au moins 18 mois dans le dispositif. On vérifie même que 23 % des salariés parisiens sortis étaient restés en parcours au moins trois ans dont près de la moitié (10 % des salariés parisiens sortis) sont restés au moins 4 ans.

Durée des parcours en ACI des personnes sorties, selon le territoire



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence en 2020-2022- traitements vizGet /Pluricité

» Un salarié parisien sur cinq et un salarié lyonnais sur 6 connaissent des sorties durables

Parmi les sorties, la proportion de sorties durables est relativement faible, plus élevée sur Paris (21%), que sur Lyon. Pour les salariés parisiens en sortie durable, l'occupation d'un CDI est la situation la plus fréquente. Les salariés lyonnais occupent aussi souvent un CDD de longue durée qu'un CDI. De fait, l'analyse statistique des parcours met en exergue que la situation la plus fréquente à la sortie des chantiers reste le chômage : elle concerne 59 % des sortants lyonnais et 53 % des sortants parisiens. Les autres types de sortie (transition, positive vers la formation notamment, neutre en particulier en congé longue maladie) représentent chacune entre 6 % et 12 % des sorties.

Situation à la sortie des salariés sortis

	Lyon		Paris	
	Effectifs	%	Effectifs	%
Sorties durables	17	15 %	78	21 %
Durable - CDI	7	6%	54	14%
Durable - CDD de plus de 6 mois	8	7%	21	6%
Durable - création d'entreprise	2	2%	3	1%
Transition - CDD de moins de 6 mois	7	6%	21	6%
Sorties positives	10	9 %	24	6 %
Positive - Retraite	0	0%	5	1%
Positive - Formation	4	4%	13	3%
Positive - Structure d'insertion	0	0%	4	1%
Positive - Autres sorties reconnues comme positives	6	5%	2	0%
Sorties neutres	11	10 %	44	12 %
Neutre - Congé longue maladie	11	10%	22	6%
Neutre - Décès	0	0%	4	1%

	Neutre - décision administrative, justice	0	0%	18	5%
Autres sorties		67	60 %	210	56 %
	Autre - autres inactifs	1	1%	11	3%
	Autre - Chômage	66	59%	199	53%
Total		112	100%	377	100%
	Situation inconnue	9		9	

Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence en 2020-2022- traitements vizGet /Pluricité

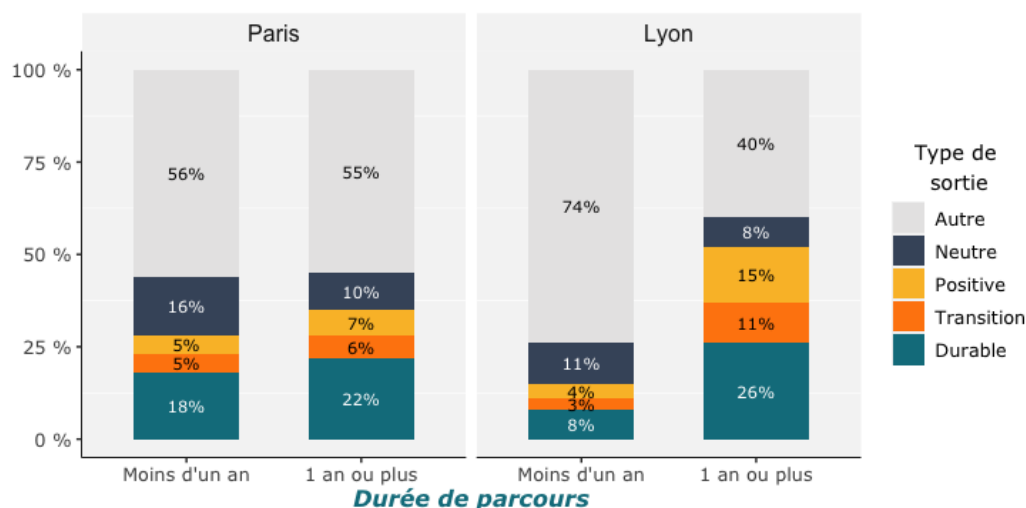
A Lyon, des sorties à considérer sous le prisme de la durée des parcours en ACI

Les différences de situation à la sortie selon le territoire s'expliquent principalement par les durées de parcours, plus courtes pour les sortants lyonnais que pour les sortants parisiens. Or la durée passée dans le dispositif a un impact important, du moins à Lyon, pour expliquer le type de sortie. 8 % des salariés lyonnais restés moins d'un an en parcours étaient en emploi durable à la sortie et près des trois quarts étaient au chômage ou inactifs (hors retraités). Après un an de parcours, le taux de sortie durable atteint 26 %, celui de sorties vers l'inactivité ou le chômage a diminué à 40 %. **À même durée de parcours, la situation à la sortie des salariés lyonnais est ainsi plus favorable que celle des salariés parisiens restés au moins 1 an en ACI**, différence qui peut s'expliquer uniquement par une situation à l'entrée moins dégradée : ainsi, une régression logistique (cf. encadré méthodologie ci-dessous) est effectuée sur l'ensemble des salariés lyonnais et parisiens sortis. Cette dernière montre que la probabilité de sortir vers l'emploi durable ne dépend pas du territoire mais uniquement de la situation à l'entrée, des durées de parcours et de l'accompagnement en chantier⁴.

Des sorties davantage corrélées à l'année de sortie à Paris

Concernant les salariés parisiens, on constate que le type de sortie des salariés dépend peu de cette distinction entre parcours de moins d'1 an et parcours d'au moins 1 an. Le taux de sortie durable augment légèrement, celui de sorties neutres est en diminution (cf. graphique ci-dessous).

Situation à la sortie des salariés sortis selon la durée de parcours et le territoire



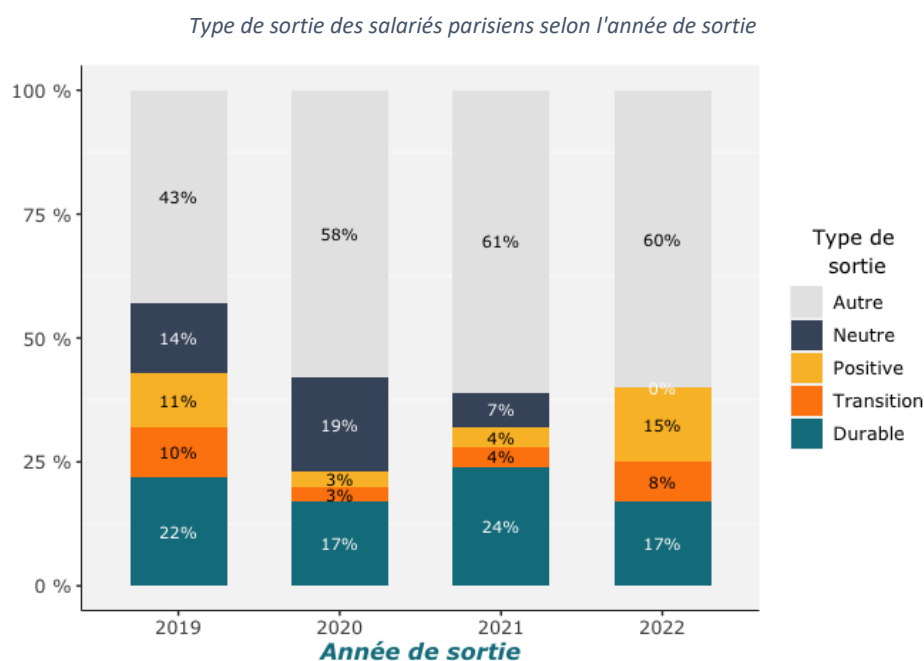
Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence en 2020-2022- traitements vizGet /Pluricité

⁴Cette régression n'est pas présentée, son intérêt principal est de vérifier que les différences dans les taux d'accès à l'emploi durable ne s'expliquent pas par un effet du territoire, mais uniquement par les différences de caractéristiques à l'entrée. Une régression sur les seuls salariés parisiens, et donc sur un public plus homogène qu'en considérant ensemble salariés et lyonnais, plus précises car pouvant mobiliser des données détaillées sur les durées de parcours, est présentée dans les paragraphes suivants.

Le type de sortie dépend en partie de l'année de sortie. En effet, l'année 2020 est marquée par un nombre important de sorties "Neutres", en particulier de sorties en congé longue maladie. Les effectifs concernés restent faibles et ces différences doivent être interprétées avec précaution. L'hypothèse peut être faite d'un impact de la crise sanitaire pour expliquer une aggravation des difficultés de santé expliquant ce constat, mais aucune donnée ne peut l'étayer. Ces sorties en longue maladie expliquent un taux plus faible de sorties durables en 2020.

Par ailleurs, le graphique ci-dessous révèle un décrochage à partir de 2020 dans l'accès à l'emploi, avec des sorties vers le chômage, plus fréquentes : de 43 % en 2019, la part des sorties vers des situations de chômage se stabilise autour de 60 % les années suivantes.

Seuls 40 salariés parisiens sont sortis en 2022, année dont seul le premier trimestre est pris en compte. Les résultats observés sont présentés uniquement à titre indicatif.



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence en 2020-2022- traitements vizGet /Pluricité

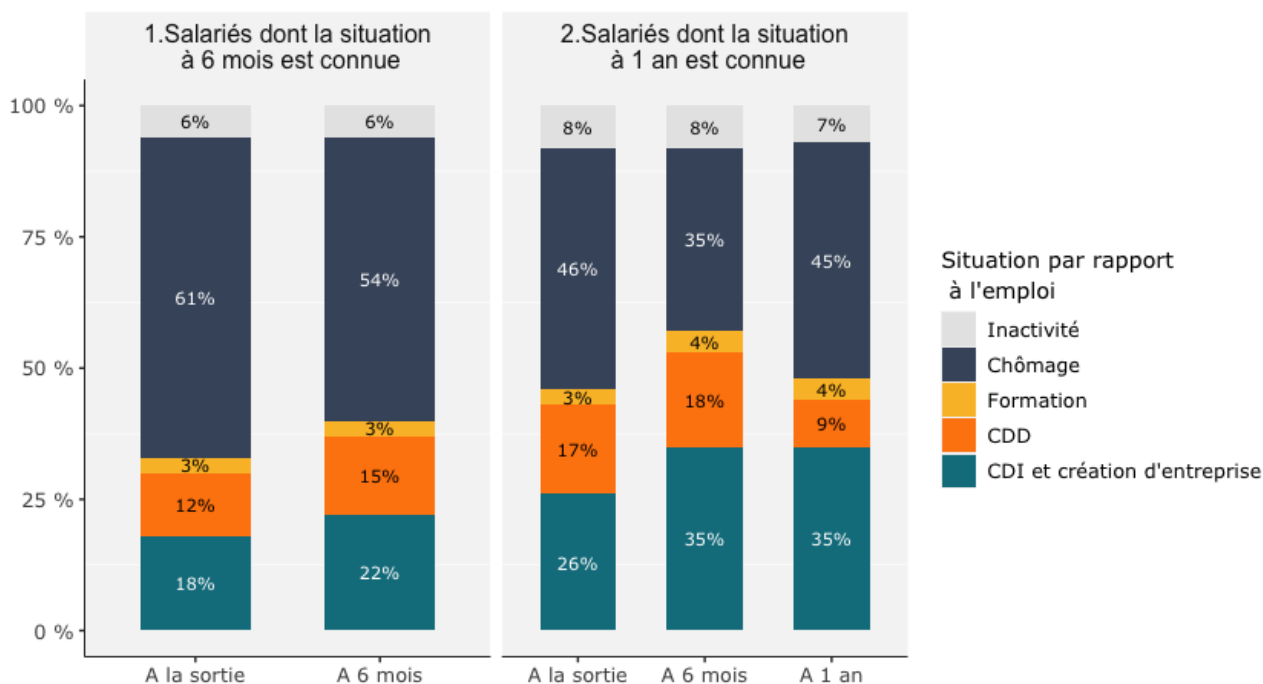
Des situations professionnelles qui semblent se stabiliser à long terme (pour les salariés parisiens) mais des résultats à considérer avec précaution

L'analyse de la situation par rapport à l'emploi à 6 mois et à 1 an est rendue complexe par le constat qu'une proportion importante d'entre eux n'ont pu être retrouvés (cf. encadré méthodologique). Le redressement effectué à 1 an n'est que partiel, et les effectifs concernés sont faibles. Même après redressement, la situation par rapport à l'emploi des salariés sortis depuis au moins un an et retrouvés est plus stable que celle des salariés non retrouvés. Le graphique suivant compare donc, après redressement, la situation à la sortie et la situation à 6 mois pour les salariés dont la situation à 6 mois est connue d'une part, la situation à la sortie, la situation à 6 mois et la situation à 1 an d'autre part, pour les 55 salariés dont la situation à 1 an est renseignée.

Ces redressements restent fragiles, le fait d'avoir ou non retrouvé les salariés à 6 mois et à 1 an a probablement un impact restant important sur l'évolution des situations. **Les graphiques ci-dessous, bien qu'ils tendent à faire apparaître une amélioration de la situation dans la durée, ne permettent pas de conclure de façon robuste à une telle amélioration** : elle reste limitée et peut peut-être s'expliquer par les spécificités des salariés restant connus après le passage en chantier. Ils permettent *a minima* d'estimer que la situation reste stable après la sortie.

Situation par rapport à l'emploi des salariés parisiens selon la durée de sortie





Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence en 2020-2022- traitements vizGet /Pluricité

7.2.5. Constat clé 5 : L'accompagnement Convergence facilite les sorties positives et durables « toute chose égale » par ailleurs

» Un raisonnement "toute chose égale " par ailleurs pour mieux comprendre les sorties

Les graphiques précédents ont montré que l'accès à l'emploi pouvait dépendre de l'année de sortie et de la durée du parcours en ACI. L'accès à l'emploi peut également être déterminé par la mobilisation de l'accompagnement Convergence. Analyser l'impact de ces différentes caractéristiques est complexe, car elles sont elles-mêmes liées. Un raisonnement "toute chose égale par ailleurs" permet alors de comprendre quels sont les impacts, indépendamment les uns les autres, des caractéristiques à l'entrée et des conditions du parcours en ACI.

Précisions méthodologiques : la régression logistique

La procédure en question consiste à déterminer, à partir d'un individu de référence choisi arbitrairement, quel est l'impact sur le caractère étudié (en l'occurrence l'accès à l'emploi à la sortie de Convergence), de la variation d'une ou plusieurs variables, les autres restant inchangés. L'individu de référence choisi peut-être fictif et n'influe pas sur les résultats obtenus. Il présente un certain nombre de caractéristiques correspondant aux différentes variables explicatives. Le modèle fait varier chacune des caractéristiques de l'individu, les autres restant inchangées, et détermine de quelle façon la variable expliquée pourra être affectée par cette variation. Le modèle calcule quelle est la probabilité, pour l'individu de référence, d'être en emploi (CDI ou CDD) à la sortie du chantier. Lorsque l'on fait varier une caractéristique, le modèle calcule la nouvelle probabilité associée.

» Un accès à l'emploi des salariés qui dépend fortement de la mobilisation de l'accompagnement Convergence et de la durée du parcours

Les variables pouvant impacter l'accès à l'emploi sont de plusieurs ordres allant des caractéristiques relatives au profil (nationalité, genre, âge), au niveau d'éloignement de l'emploi (niveau de diplôme, durée d'inactivité, freins

périphériques), en passant par l'accompagnement activé pendant le parcours (durée du parcours, accompagnement thématique...) et les contextes conjoncturels (date de sortie notamment).

L'analyse statistique (cf. tableau ci-dessous) permet d'identifier les variables les plus impactantes sur le type de sortie pour les salariés Convergence. **Ainsi, plusieurs variables impactent fortement l'accès à l'emploi des salariés dans Convergence :**

- **La probabilité d'être en emploi à la sortie de l'ACI est déterminée en partie par les caractéristiques à l'entrée :** les personnes d'une autre nationalité de l'UE ainsi que les moins diplômés ont une probabilité un peu plus faible que les autres d'être en emploi à la sortie. **Cette probabilité dépend principalement de l'éloignement de l'emploi à l'entrée** (les personnes dont la durée d'inactivité est la plus faible ont une probabilité plus importante d'accéder à l'emploi à la sortie que les autres), **et du cumul des difficultés** (les personnes ne présentant que peu de difficultés à l'entrée ont beaucoup plus de chances que les autres d'accéder à l'emploi).
- **L'accès à l'emploi dépend également fortement de la mobilisation de l'accompagnement Convergence.** En particulier, "toutes choses égales par ailleurs", les salariés ayant bénéficié d'un accompagnement par le chargé de partenariat emploi ou par le réseau de partenaires de cette thématique ont une probabilité de 49 % d'accéder à l'emploi, pour 24% des personnes ayant exactement les mêmes caractéristiques, mais n'ayant pas été accompagnées. De même, l'accompagnement Convergence sur la thématique logement augmente à 36 % la probabilité d'accès à l'emploi.
- **Enfin, la durée du parcours à un fort impact sur le type de sortie.** À même caractéristique, la probabilité d'accéder à l'emploi est plus élevée pour les durées de parcours moyennes, de 1 à 2 ans. La probabilité d'être en emploi à la sortie de l'ACI pour les personnes restées au moins trois ans parcours est très faible.

A l'opposé, cette analyse met en exergue que l'accès à l'emploi ne dépend pas du type d'hébergement ni de l'âge, ni du sexe, ni encore du bénéfice de Premières heures en chantier à l'entrée. Dans la même idée, on constate qu'il n'y a pas d'impact de l'accompagnement sur la thématique santé, et que la date de sortie du dispositif n'est pas liée à la probabilité de sortie en emploi, la crise sanitaire n'ayant pas modifié la nature des sorties.



	Probabilité d'être en emploi à la sortie
Individu de référence	24 %
Age à l'entrée	
Moins de 30 ans	ns
Entre 30 et 39 ans	REF
40-49 ans	Ns
50 ans ou plus	Ns
Année de sortie	
2020	Ns
2021	Ref
2022	Ns
Nationalité à l'entrée	
Française	Ns
UE	15 %-
Hors UE	Ref
Niveau de formation à l'entrée	
Niveau I à V	36 % +
Niveau V bis ou VI	Ref
Situation de logement à l'entrée	
Hébergement précaire ou à la rue	Ref
Hébergement collectif	Ns
Logement Semi-durable ou pérenne	Ns
Difficultés à l'entrée	
0 à 2	40%++
3	Ref
4 à 7	Ns
Durée d'inactivité avant l'entrée	
Moins d'1 an	43%+++
Entre 1 et 2 ans	Ns
2 ans ou plus	Ref
Suite de parcours DPH	
Oui	Ns
Non	Ref
Accompagnement Convergence emploi	
Oui	49%+++
Non	Ref
Accompagnement Convergence Santé	
Oui	Ref
Non	Ns
Accompagnement Convergence logement	
Oui	36 %++
Non	Ref
Durée du parcours en ACI	
Moins d'un an	13 %--
De un à deux ans	Ref
De deux à trois ans	14 %-
Trois ans ou plus	10 %--

Guide de lecture. L'individu de référence est un homme âgé de 30-39 ans,, sorti du chantier en 2021,de nationalité hors UE, de niveau de formation V bis ou VI, en hébergement précaire à l'entrée, et confronté à 3 difficultés différentes parmi les 7 envisagées. Il est en inactivité depuis 1 à 2 ans avant l'entrée, n'a pas bénéficié d'accompagnement Convergence, n'est pas en suite de parcours PHC. Il est resté de 1 à 2 ans en parcours Il a une probabilité de 24 % d'être en emploi à la sortie.

Pour chaque caractéristique, la probabilité fournie est celle qu'aurait un individu ne différant de celui de référence que par cette caractéristique, d'accéder à l'emploi. Le nombre de signe indique la significativité statistique de l'écart de probabilité avec l'individu de référence. 1 seul signe montre une faible significativité (entre 5 et 10% de chance que l'écart ne soit pas significatif), deux signes une significativité relativement importante (entre 1 et 5%), trois une significativité très importante (moins de 1 %). Cette significativité dépend de l'effectif de la modalité, un même pourcentage pour deux caractéristiques différentes peut conduire à une significativité différente.

L'indication ns signifie un écart non significatif.

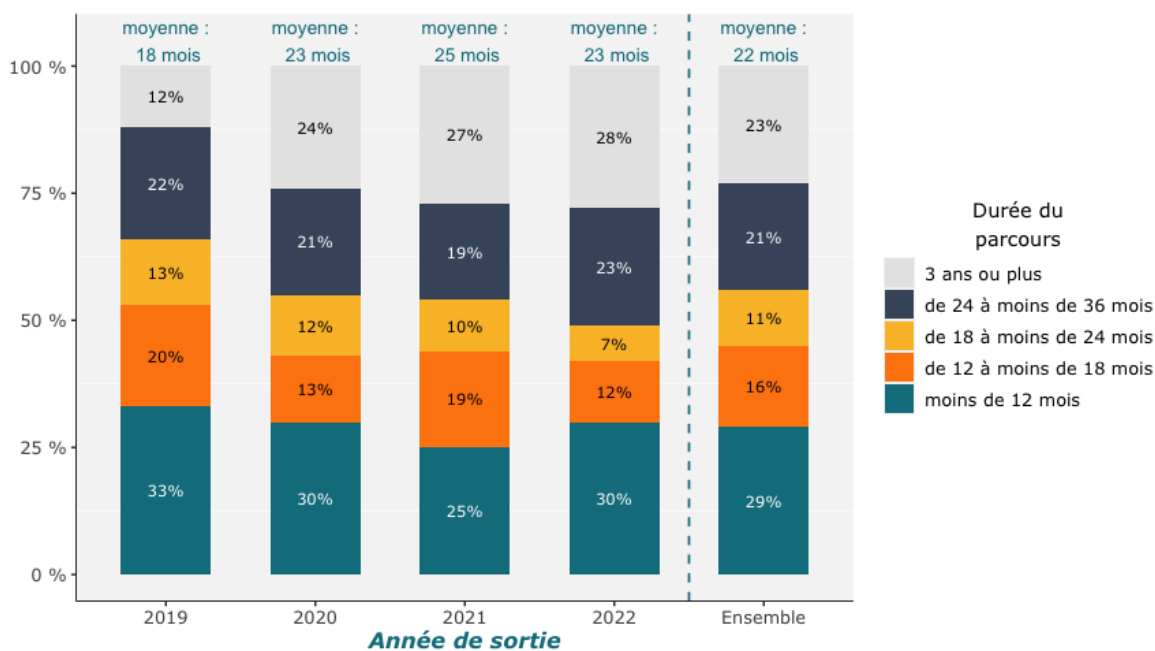
Exemple de lecture : un individu ayant bénéficié d'un accompagnement emploi (chargé de partenariat et/ou mobilisation du réseau de partenariat) et ayant pour le reste les mêmes caractéristiques que l'individu de référence a une probabilité de 49 % d'être en emploi à la sortie. L'écart à l'individu de référence est très significatif.

Bien que le raisonnement soit "toutes choses égales par ailleurs", toutes les caractéristiques des personnes ne sont pas contrôlées et certaines, expliquant la nécessité d'un accompagnement dans la durée, peuvent ne pas être présentes dans les fichiers (problèmes de dépendance ou problèmes psychiques lourds par exemple), ce qui peut expliquer cet impact de la durée des parcours. Il montre alors que l'importance du temps laissé à l'accompagnement n'est pas suffisante pour permettre de pallier des problématiques lourdes à l'entrée.

» Des parcours finalement peu impactés par la crise sanitaire

Comme évoqué précédemment, les différentes analyses ci-dessus montrent que l'année de sortie n'a que peu d'impact sur la situation à la sortie. L'hypothèse pourrait être que la crise sanitaire de 2020 a artificiellement prolongé les parcours : en l'absence de perspective, des personnes restent en ACI alors qu'elles auraient pu accéder à l'emploi dans un autre contexte. Cela expliquerait que l'accès à l'emploi à la sortie n'ait pas significativement pâti de la crise sanitaire. On observe en effet que la durée des parcours des Parisiens augmente à partir de 2020. De 18 mois en moyenne en 2019, elle atteint 23 mois en 2020 et même 25 mois en 2021. La part des personnes restées au moins 3 ans augmente de 12 % en 2019, à 24 % en 2020 et 27 % en 2021. Le constat de durées de parcours des personnes sorties en hausse à partir de 2019 (cf. graphique ci-dessous), rend crédible cette hypothèse.

Durée des parcours en ACI des salariés parisiens sortis, selon l'année de sortie



Source : tableau de bord rempli par les ACI Convergence en 2020-2022- traitements vizGet /Pluricité

Cependant, les taux de sortie annuels, calculés en divisant le nombre de sorties de l'année par le nombre de salariés présents au cours de l'année, conduisent à réfuter cette hypothèse : si en 2020 notamment, les sorties ont éventuellement diminué pendant la période de confinement strict, elles ont eu lieu ensuite au cours de l'année. Ainsi, le taux de sortie des salariés parisiens était de 29 % en 2019, de 28 % en 2020 et de 33 % en 2021. Peut donc être conclu, sur la base de ce raisonnement, que les parcours ont finalement peu été impactés par la crise sanitaire.

7.3. En conclusion, ce que l'on retient

Critères d'évaluation	Les conclusions
-----------------------	-----------------

<p>Les personnes reprennent confiance et se (re)mobilisent autour de leur parcours</p>	<p>➤ La remobilisation par le travail au sein des chantiers est un outil qui confirme sa pertinence pour les publics très éloignés de l'emploi. Ces derniers sont accompagnés de manière étayée et gagnent progressivement confiance dans leurs capacités à tenir un poste. La souplesse de l'accompagnement prodigué, l'écoute attentive des permanents (ETI/CIP) autour de la personne permet une montée en compétences et une autonomisation progressive des individus. La mobilisation des PMSMP et mises en situation comme outil de remobilisation pendant le parcours se reflète dans les effets positifs identifiés pour le salarié mais aussi pour le groupe de salarié.</p>
<p>L'accompagnement post-sortie des publics, contribue à sécuriser les parcours</p>	<p>➤ L'accompagnement post-sortie prodigué par Convergence vient sécuriser tant les salariés que les structures partenaires. La formalisation de ce principe permet le développement de nouveaux partenariats avec des entreprises du secteur privé. La pratique est intégrée par les professionnels de l'accompagnement, mais reste dépendante de la volonté du salarié sorti du chantier.</p>
<p>Les exigences qui s'attachent à la tenue d'un poste et à l'engagement dans une situation de travail sont mieux cernées et abordées pour les publics « Convergence »</p>	<p>➤ Convergence outille et concrétise le rapprochement entre les salariés en insertion et les entreprises pourvoyeuses d'opportunités professionnelles. Les coordinations dans les territoires mobilisent et consolident les réseaux de partenaires aux échelles locales. Les outils se diversifient progressivement : des visites d'entreprises, de temps de « forum de l'emploi », ou encore des partenariats avec des structures rayonnant à l'échelle nationale, sont mis en œuvre. Convergence se positionne habilement sur le secteur de l'emploi inclusif, et se rapproche des démarches RSE pour capter de nouveaux partenaires.</p>
<p>Les salariés Convergence ont accès à des opportunités professionnelles, et anticipent « l'après »</p>	<p>➤ L'organisation des temps d'interconnaissance entre entreprises et salariés permet la mise en situation de ces derniers, et la confrontation au secteur de l'emploi conventionnel. Ces temps font partie intégrant du parcours, et ajustent ensuite l'accompagnement proposé au salarié.</p> <p>➤ L'accès à l'emploi des salariés Convergence dépend principalement de la durée des parcours et de la mobilisation de la palette d'outils Convergence. L'accompagnement global proposé par Convergence, lorsqu'il est mobilisé, augmente considérablement les chances de sorties positives des salariés en insertion et d'amélioration durable de leur situation. En particulier, "toutes choses égales par ailleurs", les salariés ayant bénéficié d'un accompagnement par le chargé de partenariat emploi ou par le réseau de partenaires de cette thématique ont une probabilité de 49 % d'accéder à l'emploi, pour 24% des personnes ayant exactement les mêmes caractéristiques, mais n'ayant pas été accompagnées. De même, l'accompagnement Convergence sur la thématique logement augmente à 36 % la probabilité d'accès à l'emploi.</p>



Madame D., 52 ans

Madame D. est née en 1969 et a toujours vécu à Paris. Elle a travaillé pendant 16 ans dans la vente de chaussures, jusqu'à ce que des événements (non-évoqués) la projettent un chômage et dans un parcours de rue de plusieurs années.

De Premières Heures en Chantier au chantier Rejoué

Alors qu'elle vivait dans la rue, Madame D. intégra le dispositif Premières Heures en Chantier, qui lui permit de travailler quelques heures par semaine, et de réintégrer les codes d'un environnement professionnel. L'accompagnement social qu'elle reçut en parallèle lui permit un accès à un logement du parc de Paris Habitat, dans lequel elle se stabilisa. A la suite de cette expérience de remobilisation, elle intégra le chantier d'insertion Rejoué en 2018 (après avoir toutefois refusé d'intégrer Emmaüs Défi, dont la taille l'inquiétait).

Un accompagnement se concentrant sur la mise à l'emploi

Au sein du chantier, un travail important est fait sur les gestes et postures, les stages, le savoir-être, l'approche commerciale, l'apprentissage de la vente polyvalente, de la revalorisation d'un objet, la nécessité de la patience au travail... Madame D se montre particulièrement satisfaite de l'accompagnement et des encouragements reçus au

sein du chantier au regard de son projet professionnel. L'aspect qualitatif est salué par Madame D., qui s'est senti écouté et soutenue moralement dans ses difficultés d'interactions sociales et d'intégration dans un groupe. Elle constate une évolution dans ses relations sociales et professionnelles, et estime avoir gagné en maturité professionnelle à travers cette expérience.

« C'est vraiment bien comme chantier, ça permet d'acquérir beaucoup de qualités professionnelles et humaines » - Extrait d'entretien avec Madame D.

Une intégration saluée dans le dispositif Franprix

Madame D parle avec émotion du dispositif Franprix, duquel elle a bénéficié. Le fait de voir un employeur essayer de la convaincre d'intégrer son entreprise l'a beaucoup marquée : ça lui a permis de voir qu'elle avait de la valeur dans le milieu professionnel, lui a fait reprendre confiance en elle, et donné de l'assurance. Le tuilage entre les accompagnants de l'ACI et ses managers Franprix lui a permis de se sentir en sécurité et accompagnée. La progressivité de la montée en charge, et la sécurité de son contrat sont particulièrement appréciés par Madame D., qui explique pouvoir se projeter sur du long terme dans ce travail.

