



Bilan 2023

Compte-rendu de l'action du programme CVG

Mars 2024



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Table des matières

A.	Les modalités du programme	3
B.	Essaimage national	3
Les territoires Convergence et leur écosystème		6
A.	Grand Paris	6
B.	Métropole de Lyon	8
C.	Métropole Européenne de Lille	10
D.	Nantes Métropole.....	12
E.	Eurométropole de Strasbourg	14
F.	Département de la Charente	16
G.	Marseille	18
H.	Rouen.....	20
I.	Métropole de Rennes	22
J.	Département de la Somme.....	24
K.	Département de la Moselle	25
L.	Département de la Seine-Saint-Denis	26
Mise en œuvre de l'action CVG		27
A.	Caractérisation du public bénéficiaire	27
1)	Effectifs accompagnés.....	27
2)	Caractéristiques sociales et professionnelles des salarié.es présent.es sur la période	28
3)	Difficultés rencontrées par le public.....	31
B.	Mise en œuvre des modalités du programme.....	33
1)	Accompagnement renforcé.....	33
2)	Accompagnement global mobilisant le réseau Convergence et les chargé.es de partenariats	33
3)	Durée de parcours adaptée pouvant aller jusqu'à 5 ans.....	39
4)	L'accompagnement post-sortie.....	39
Impact sur les parcours		40
A.	Impact sur les sorties emploi	40
B.	Impact sur les parcours logement	41
C.	Impact sur la prise en charge santé	42
D.	Résolution des autres freins à la sortie	43
Annexes.....		44
E.	Caractéristiques du public	44
F.	Mise en œuvre des modalités du programme.....	48
G.	Impact sur les parcours.....	51

Introduction

Convergence France s'est fixé comme ambition d'expérimenter, de construire et de promouvoir un programme innovant de lutte contre la grande exclusion, en particulier dans une logique de post-urgence. Il vise à l'amélioration et la pérennisation de la situation des personnes en situation de grande exclusion par la co-construction avec l'ensemble des acteurs.rices du parcours d'insertion et le renforcement de l'accompagnement proposé par les chantiers d'insertion qui les accueillent.

A. Les modalités du programme

Deux premières phases expérimentales (2012-2015 puis 2016-2018) ont permis d'initier, mettre en œuvre et évaluer les modalités de Convergence (renommé depuis CVG – Collectif Vers l'accompagnement Global) sur le territoire parisien :

- Une approche décloisonnée et coordonnée entre les référents sociaux des salarié.es (structure d'hébergement, RSA...) pour aborder les différentes problématiques (santé, logement, emploi) auxquelles sont confrontés les bénéficiaires dans leur stabilisation ;
- La construction d'un réseau de partenaires sur les questions de l'emploi, du logement et de la santé, animé par des chargé.es de partenariats mutualisés (dans la perspective d'un accompagnement adapté pour une solution « au bon endroit au bon moment ») ;
- Le renforcement du chantier d'insertion avec des moyens spécifiques ;
- Une durée d'accompagnement pouvant être prolongée jusqu'à 5 ans ;
- Un accompagnement prolongé après l'accès à l'emploi / à un logement durable.

B. Essaimage national

La convention signée en juillet 2019 avec la Ministre du Travail prévoyait des financements de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) pour l'élargissement de CVG à Paris et l'essaimage national du programme, sur la période 2019-2022. L'objectif de déployer progressivement CVG sur 6 territoires métropolitains et un territoire moins dense, permettant à 1800 salarié.es d'être accompagnés à un instant t en 2022 a été atteint :

- 2020 : Lyon
- 2021 : Lille, Nantes, Strasbourg, et le département de la Charente
- 2022 : Marseille et Rouen.

La convention signée pour l'année 2023 avait pour objectif la poursuite de l'essaimage national de CVG sur 4 nouveaux territoires : L'Ille-et-Vilaine, la Somme, la Moselle et la Seine Saint-Denis ont été lancés au dernier trimestre 2023, portant ainsi à 12 le nombre de territoires Convergence, et une file active en fin d'année de 2600 salariés accompagnés.

Au 31 décembre 2023, plus de 3500 salarié.es avaient été accompagnés sur l'année, dans 68 chantiers d'insertion (vs 2646 salariés dans 46 ACI en 2022).

Organisation et instances de gouvernance territoriale du programme

Sur chaque territoire, Convergence France signe une convention de mise en œuvre avec chacun des chantiers engagés dans le programme. Celle-ci définit les principes de mise en œuvre opérationnelle du programme CVG, les financements attribués, et les éléments de reporting à suivre par le chantier.

Convergence France signe également une convention avec la structure porteuse de la coordination qui porte les ressources mutualisées sur le territoire (coordinateur.rice local, chargé.es de partenariats, ...). Cette convention définit les principes de la mise en œuvre opérationnelle de la coordination et les financements et éléments de reporting qui lui sont spécifiques.

Plusieurs instances de gouvernance locale du programme sont mises en œuvre sur chaque territoire :

- **Le comité des chantiers** réunit les responsables des chantiers CVG et PHC et a pour mission :
 - Le suivi du déploiement opérationnel des programmes CVG et PHC sur le territoire,
 - L'ajustement des modalités opérationnelles si besoin (mise en œuvre des principes fondamentaux, mobilisation des chargés de partenariat...)
 - La gestion du reporting local
 - La préparation des comités de pilotage.
- **Le comité de pilotage local** rassemble les acteurs institutionnels territoriaux– Stratégie Pauvreté, DREETS/DDETS/DRIEETS, collectivités, Pôle Emploi, Agence Régionale de Santé – ainsi que les chantiers CVG et PHC, Convergence France et la Fédération des Acteurs de la Solidarité afin de :
 - Suivre et valider la mise en œuvre du programme, ses objectifs, sa montée en charge, son fonctionnement et son financement
 - Appuyer la démarche et la mobilisation des acteurs locaux
 - Arbitrer les propositions du comité des chantiers ou éventuelles propositions d'évolutions.

Accompagnement de Convergence France aux territoires

Sur chaque territoire, les chantiers CVG et le porteur de la coordination travaillent en lien étroit avec l'association Convergence France, dans le cadre général fixé avec le comité de pilotage national. Les missions de Convergence France comprennent notamment :

- L'identification des structures locales porteuses du programme, en lien avec les acteurs du territoire
- La gestion des financements versés au porteur de la coordination et aux chantiers CVG, dédiés au renforcement des moyens du chantier, aux ressources de chargés de partenariat et de coordination
- L'appui au pilotage territorial du programme, en lien avec les acteurs institutionnels locaux. Convergence France a participé à chacun des comités de pilotage territoriaux qui se sont tenus en 2022.
- L'accompagnement des structures locales pour le démarrage
- Le suivi de la mise en œuvre du programme CVG au sein des chantiers, et la collecte de l'ensemble des données nécessaires à la bonne gestion des financements et aux enjeux d'évaluation
- La coordination et l'animation, en lien avec le porteur de la coordination, des réseaux partenariaux locaux
- L'animation de certains partenariats nationaux (financement, partenaires emploi/logement, ...),
- Le portage politique et l'axe innovation (étude d'impact et évaluation des coûts public évités, expérimentations complémentaires...)
- Le respect de la charte Convergence et la fidélité aux principes fondamentaux.

Par ailleurs, Convergence France assure des temps d'animation des différents collectifs de professionnels engagés dans les programmes. En 2023 :

- Plusieurs temps de « mise en réseau » ont été organisés en visio, réunissant par métier les coordinateurs, chargé.es de partenariats, encadrants socio-éducatifs, responsables de structures, pour des temps d'échanges thématiques et de partage de pratiques, permettant d'enrichir les outils partagés et lancer un travail de capitalisation autour des pratiques.
- Une rencontre des éducateurs Premières Heures s'est tenue à Paris le 17 mars
- Une rencontre des équipes mutualisées (coordinateurs et chargé.es de partenariats) s'est tenue à Nantes les 28 et 29 mars
- Les deuxièmes rencontres nationales Convergence France se sont tenues à Paris les 29 et 29 novembre. Plus de 350 professionnels (responsables de structures, encadrants techniques, chargé.es d'insertion, équipes mutualisées, éducateurs socio-professionnels) ont été mobilisés dans 50 temps d'ateliers pour partager leur retour d'expérience et enrichir la démarche de capitalisation lancée en 2023 par Convergence France.

En 2023, plusieurs temps de travail réunissant DGEFP, DGCS, DIPLP, DIHAL, et Convergence France ont permis d'entamer la réflexion autour de la **sortie du cadre expérimental des programmes**. Plusieurs options de gestion des flux financiers, passant directement des acteurs institutionnels aux structures mettant en œuvre les programmes ont été étudiées discutées. Une réflexion autour des modalités de « labellisation » des chantiers

(critères, process, et acteurs impliqués) a également été lancée. Ces réflexions devraient rejoindre les travaux lancés autour de la feuille de route IAE lancés en 2024.

En parallèle, Convergence France a lancé un travail de **capitalisation** visant à outiller les professionnels (Convergence France, équipes mutualisées, professionnels des chantiers d'insertion) et partager les bonnes pratiques. Cette démarche rejoint la réflexion autour de la construction d'un référentiel commun, nécessaire dans un contexte d'essaimage des programmes.

Le **comité scientifique** s'est réuni 3 fois en 2023 (11 janvier, 6 avril, 7 septembre). Il a piloté les travaux de capitalisation sur le rapprochement entre PHC et les projets Grands Marginaux, et accompagné le lancement de 2 expérimentations sur l'adaptation de PHC en milieu rural d'une part, et sur des actions santé mentale en ACI PHC et CVG d'autre part. Ces 2 expérimentations donneront lieu à des évaluations externes, lancées début 2024.

Le **comité de pilotage** national s'est tenu les 26 janvier et 6 juillet 2023, avec les administrations centrales. Des représentants de chacun des territoires opérationnels étaient également présents.

Afin de mettre fin à la confusion qui s'était installée entre le nom des équipes (Convergence France ou Convergence Territoire), et le nom des programmes mis en œuvre, il a été décidé de renommer le programme Convergence en CVG (Collectif Vers l'accompagnement Global), PHC désignant toujours Premières Heures en Chantier. Les acronymes restent inchangés afin de rester cohérents avec leur utilisation dans l'ASP et les Outils de l'Inclusion.

Les territoires Convergence et leur écosystème

A. Grand Paris

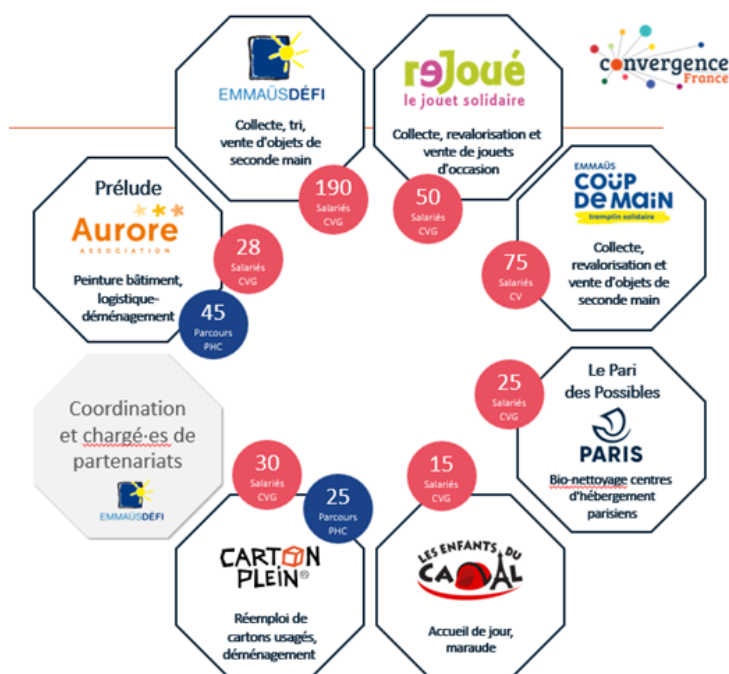
- Principales caractéristiques de l'écosystème parisien

Les chantiers d'insertion du programme CVG Grand Paris sont situés à Paris, dans le Val de Marne et en Seine Saint Denis. Sur le territoire parisien, le taux d'activité des habitants de 15 à 64 ans atteignait 78,1%¹ en 2017. Le taux de chômage était quant à lui, de 6,8%² pour le département parisien au 4^{ème} trimestre de l'année 2020. En 2017, le taux de pauvreté touchait 15,2%³ de la population parisienne. Sur le parc immobilier, la ville de Paris comptait 21,4%⁴ de logements sociaux en janvier 2019, selon la loi SRU.

Au sein de la ville de Paris, le Service Public de l'Emploi compte actuellement 18 agences Pôle Emploi, dont une équipe spécifiquement dédiée à l'insertion par l'activité économique. La Mission locale de Paris est présente sur 6 sites. La ville compte un Cap Emploi. La DRIETS est quant à elle, présente sur une unité régionale et une unité départementale couvrant l'ensemble du bassin d'emploi.

- 7 chantiers CVG à Paris : 400 salarié.es à fin 2023

Le programme CVG a été créé en 2012 au sein du chantier d'insertion Emmaüs Défi. Entre 2016 et 2018, quatre chantiers parisiens ont intégré le programme CVG Paris : Prélude, Rejoué, Emmaüs Coup de Main (ECDM) et « Le Pari des possibles » chantier du Centre d'Action Sociale de la Ville de Paris (CASVP). Puis en 2021, Carton Plein et Les Enfants du Canal (LEDC) intègrent le programme CVG. **En 2023, le collectif s'est encore agrandi avec le développement du projet Emmaüs Campüs au sein d'Emmaüs Défi et l'intégration progressive durant l'année de 50 nouveaux-elles salarié.es.** Par ailleurs, 2 ACI ont basculé début 2023 du Dispositif Premières Heures vers Premières Heures en Chantier (Conciergerie Solidaire – Aurore et Carton Plein) avec un conventionnement avec Convergence France.



¹ Insee, Statistiques et études, [Données Département de Paris \(75\)](#).

² Insee, Statistiques et études, [Taux de chômage localisés au 3^e trimestre 2021](#).

³ Insee, Statistiques et études, [Données Département de Paris \(75\)](#).

⁴ Apur, Géo data, [L'évolution du logement social à Paris](#).

Pour accompagner ces 7 chantiers, l'équipe mutualisée Convergence Grand Paris était constituée en 2023 de 7 personnes :

- 1 coordinateur.trice
- 2 chargées de partenariats emploi
- 1 chargée de partenariats SIAE (0,4 ETP)
- 3 chargés de partenariats santé et logement.

A noter que le coordinateur a quitté ses fonctions en Juillet 2023 et n'a été remplacé que début 2024, avec une forte mobilisation de Convergence France pour assurer la coordination des actions et des temps collectifs sur le territoire. De même, plusieurs chargé.es de partenariat ont quitté l'équipe en fin d'année. Des recrutements lancés 2024 ont permis leur remplacement.

Les renforcements de l'accompagnement mis en œuvre en 2023 sont :

- 6,2 ETP de chargé d'insertion professionnelle (CASVP, Emmaüs Coup de Main, Emmaüs Défi, Prélude, Enfants du Canal et Rejoué).
- 1 ETP d'éducateur-riche socio-professionnelle (Carton Plein).
- 1,8 ETP de responsable d'accompagnement (Emmaüs Défi).
- Un total de 1,2 ETP en appui administratif et équipiers logistiques (Prélude et Défi). Ces postes viennent en renfort pour décharger certaines tâches aux CIP.

Ces renforts de moyens humains ont permis en moyenne de faire baisser les files actives d'accompagnement à 19 salariés en moyenne par Chargé.e d'accompagnement.

- **Pilotage et gouvernance locale**

Le comité de pilotage territorial s'est réuni le 6 septembre 2023 et est constitué des membres suivants : Commissaire Stratégie Pauvreté, Ville de Paris, Drieets Paris, Fédération des Acteurs de la Solidarité, DIHAL, Pôle Emploi, ARS, Convergence France, les directeurs de chantiers d'insertion de Convergence Grand Paris.

Ce comité de pilotage a notamment validé la fin du portage de la coordination par Emmaüs Défi et le transfert de l'équipe mutualisée vers Convergence France, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Le comité de chantiers regroupant l'ensemble des directeurs des chantiers CVG s'est réuni 4 fois dans l'année : le 16 juillet, le 30 août, le 26 octobre, et le 17 novembre.

Le collectif des chantiers et la file active de salariés accompagnés par CVG a atteint la taille visée sur le territoire parisien : il n'y a donc plus d'enjeu de développement quantitatif de CVG.

B. Métropole de Lyon

- Principales caractéristiques de l'écosystème lyonnais

En 2019, le taux d'activité des habitants de Lyon entre 15 et 64 ans atteignait 73,3%⁵. La même année, le taux de chômage touchait 9,3%⁶ des actifs.ves lyonnais.es. En 2018, le taux de pauvreté touchait 15% des habitants de Lyon, principalement les individus de moins de 30 ans (22%), ainsi que ceux âgés entre 40 et 49 ans (17%).

Le Service Public de l'Emploi est présent en 10 agences Pôle Emploi au sein de la ville de Lyon, 6 missions locales et un CAP Emploi.

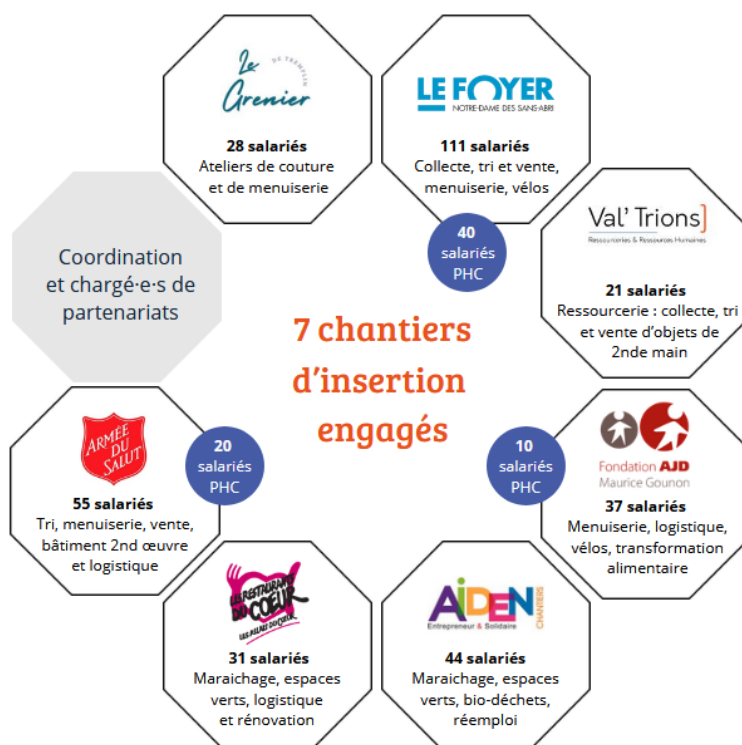
- **7 Chantiers Convergence sur la Métropole du Grand Lyon : 327 salariés à la fin 2023 sur CVG et 70 salariés accompagnés par PHC sur 4 sites**

La Métropole de Lyon est le premier territoire d'essaimage des programmes Convergence et Premières Heures en Chantier en France.

CVG est mis en œuvre depuis janvier 2020 au Foyer Notre-Dame des Sans-Abri (FNDSA) et au Grenier de LAHSo (devenu le Grenier de TREMPLEIN en octobre 2022). Il est déployé depuis juillet 2020 à la Fondation Armée du Salut, juin 2021 à Val'Trions et en janvier 2022 aux AJD Mirly. AIDEN ainsi que les restaurants du cœur ont rejoint le collectif en octobre 2023.

PHC a également été déployé par FNDSA sur le site de tri textile de Décines en novembre 2020. Depuis 2022, deux nouveaux programmes ont ouvert sur le site des Artilleuses pour FNDSA et à Bron pour FADS. **La Métropole de Lyon a réitéré son soutien à PHC en 2023 en finançant l'ouverture d'un autre programme aux AJD Mirly.**

La coordination des deux programmes est assurée par FNDSA depuis 2020.



⁵ Insee, Statistiques et études, [Dossier complet – commune de Lyon](#).

⁶ Insee, Statistiques et études, [Dossier complet – commune de Lyon](#).

L'équipe de Convergence Lyon est composée de 5 personnes :

- 1 coordinatrice
- 1 chargée de partenariats emploi
- 1 chargée de partenariats logement et accès aux droits
- 1 chargée de partenariats santé et accès aux droits
- 1 alternante santé-handicap

Renforcement des équipes d'accompagnement :

- CVG : 2 ETP de monitrices éducatrices (FADS et AJD), 3,7 ETP de CIP (FNDSA et Grenier, 0.8 ETP renforcement administratif (Val'trions et FADS).
- PHC : 4 ETP d'éducateur spécialisé

Perspectives 2024 :

- Stabilisation du réseau
- Déploiement opérationnel de PHC aux AJD Mirly.

➤ **Pilotage et gouvernance locale**

Convergence France a signé une convention de mise en œuvre avec chacun des sept chantiers lyonnais, ainsi qu'une convention de coordination avec le Foyer Notre-Dame des-Sans-Abri, qui porte les ressources de coordination et de mutualisation sur le territoire de Convergence Lyon.

Le 7ème Comité de pilotage de Convergence Lyon s'est tenu le 29 septembre 2023 en présence de la Commissaire à la Stratégie Pauvreté, la DEETS 69, la Métropole du Grand Lyon, la FAS AURA, les chantiers Convergence, Convergence Lyon et Convergence France.

➤ **Animation locale et liens avec les chantiers, 3 niveaux d'interventions**

L'année 2023 a été marquée par l'élargissement de Convergence Lyon avec l'intégration de deux nouveaux chantiers en octobre : AIDEN et les Restos du Cœur ainsi que le lancement d'un nouveau programme PHC sur le site des AJD au deuxième semestre 2023. Une réorganisation de l'intervention de l'équipe mutualisée a dû être réalisée pour répondre au double enjeu de proximité avec les équipes de terrain et de développement partenarial.

Les comités de Chantier réunissent les responsables de services tous les 2 mois pour valider les modalités de mise en œuvre des programmes.

Les temps collectifs pour les permanents de terrain intègrent les réunions de mutualisation pour CVG, qui ont lieu tous les deux mois, en présence de l'équipe Convergence Lyon, des CIP, monitrices éducatrices et des éducateurs Premières Heures. A la marge, des ETI et des chefs de service peuvent également participer. Et les temps spécifiques mensuels créés pour PHC.

Les présences sur site des chargés de partenariats ont lieu une fois par mois sur chaque site (60 présences sur 2023).

C. Métropole Européenne de Lille

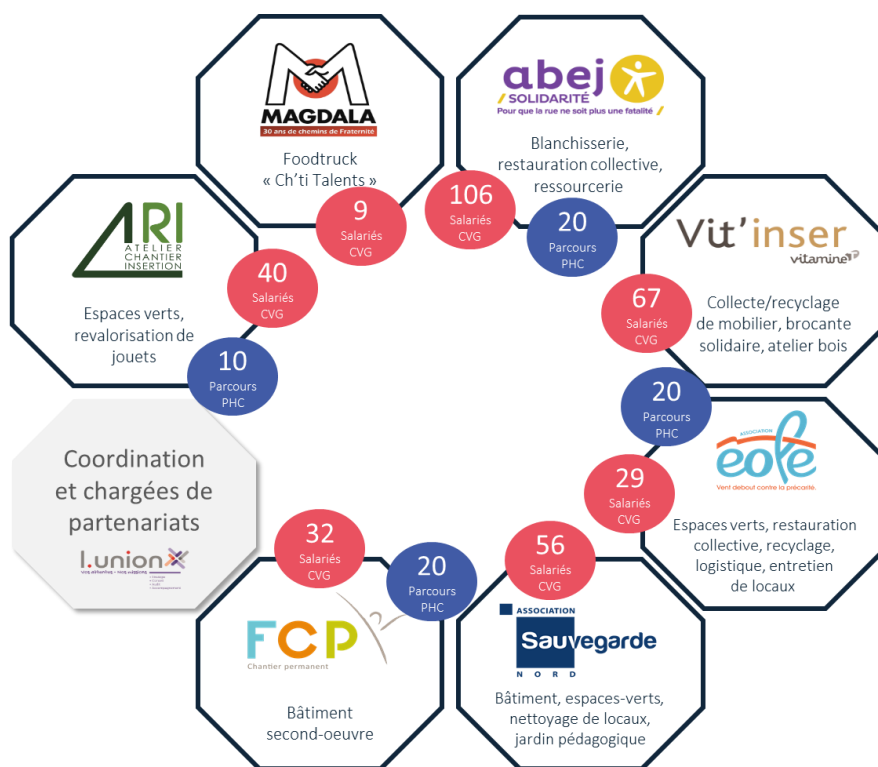
- Principales caractéristiques de l'écosystème lillois

En 2019, le taux d'activité des habitants de la Métropole Européenne de Lille (MEL) entre 15 et 64 ans atteignait 67,1%⁷. La même année, le taux de chômage touchait 12,7% des actifs lillois.es⁸. En 2018, le taux de pauvreté touchait 18% des habitants de la MEL, principalement les individus de moins de 30 ans (28%). Selon un rapport réalisé en janvier 2023 par la métropole, le nombre de personnes vivant à la rue, en campement ou en squat s'établirait entre 3 000 et 4 000 personnes sur le territoire de la MEL⁹.

Dans la Métropole de Lille, un quart des logements occupés sont des logements sociaux¹⁰. 24 des 95 communes de la métropole ne respectent toutefois pas ce taux de 25% fixé par la loi SRU. Sur le territoire de la MEL, le délai moyen d'attente pour avoir un logement social est de 17 mois¹¹.

- 7 chantiers CVG sur la Métropole Européenne de Lille : 339 salariés à fin 2023

Sur la métropole Européenne de Lille, le programme est mis en œuvre depuis mars 2021 chez l'Abej SOLIDARITE (33 salarié.es), Eole (29 salarié.es) et La Sauvegarde du Nord (56 salarié.es). Il est déployé depuis septembre 2021 sur l'ACI Magdala (5 salarié.es) et depuis octobre 2021 à FCP (15 salarié.es) et l'Association Roubaissienne d'Insertion (40 salarié.es). Vit'Inser – vitamine T a rejoint le programme Convergence en 2022 (60 salarié.es). Premières Heures a également été mis en œuvre par l'Abej SOLIDARITE (janvier 2021), FCP et Eole (octobre 2021) puis par l'ARI (octobre 2021) avec le soutien de la Métropole Européenne de Lille et du Conseil Départemental du Nord. 2023 est une année synonyme de développement interne puisque l'ABEJ et le FCP ont vu l'ensemble de leurs activités intégrer CVG. La structure portant la coordination ainsi que les ressources mutualisées est l'Association l'Union.



⁷ Insee, Statistiques et études, , [Dossier complet – commune de Lille](#).

⁸ Insee, Statistiques et études, , [Dossier complet – commune de Lille](#).

⁹ Agence de développement et d'urbanisme de Lille Métropole

¹⁰ Mediacités, « Métropole de Lille : ces villes qui paient cher leur manque de logements sociaux », 09/07/2021.

¹¹ DREAL Hauts-de-France, « 2019 synthèse des demandes et attributions de logement social », 12/11/2020.

L'équipe de Convergence Lille est portée par l'Union. Elle est composée de 5 personnes et s'est organisée de la façon suivante en 2023 :

- 1 coordinateur
- 1 chargée de partenariats logement
- 1 chargée de partenariats santé et accès aux Droits
- 1 chargée de partenariats emploi
- 1 psychologue

- **Pilotage et gouvernance locale**

Convergence France a signé une convention de mise en œuvre avec chacun des 7 chantiers lillois, ainsi qu'une convention de coordination avec l'Union, qui porte les ressources de coordination et de mutualisation sur la MEL.

Un comité de pilotage a été organisé en 2023 auquel ont participé la Commissaire à la lutte contre la pauvreté, la DDETS, le CD 59, la MEL, les directions des ACI et l'équipe mutualisée. Au-delà d'échanges autour bilan annuel 2022 et de la pertinence de déclinaison des programmes sur la MEL, ce COPIL a permis de valider la stratégie de développement 2024 et de lancer un AMI pour évaluer la capacité du territoire et de ses ACI à s'inscrire dans notre dynamique.

Un comité de pilotage des financeurs a aussi été organisé permettant d'échanger avec les financeurs (DDETS, CD 59 et MEL) sur la montée en charge et sur les impacts financiers de ce développement, de mesurer les bénéfices pour le territoire.

➤ **Animation locale et liens avec les chantiers**

Les temps organisés avec les chantiers :

4 comités de chantiers, regroupant les directions des ACI de Convergence MEL. Ce comité de chantier vient répondre tout d'abord à la nécessité de créer une dynamique collective, une volonté de partager des valeurs et des principes d'intervention partagés. Finalement, ce comité de chantier vient valider, à l'oral pour l'instant, un projet social Convergence MEL.

8 réunions de mutualisation CVG regroupant l'ensemble des CISP, Travailleurs sociaux des 7 ACI. Nous avons eu la participation de 6 partenaires locaux : Logispsy, La Cravate Solidaire, Association Interfaces, ADOMA, La CMAO/SIAO, L'Union Régionale pour l'Habitat, Centre de prévention du suicide 3114.

Une journée Convergence MEL a été réalisée en juin 2023, autour de la question du bien-être au travail, en collaboration avec l'association Graine de bons sens, à destination des CIP, ETI, éducateurs spécialisés des ACI.

D. Nantes Métropole

- Principales caractéristiques de l'écosystème nantais

En 2019, le taux d'activité des habitants de Nantes Métropole entre 15 et 64 ans atteignait 72,2%¹². La même année, le taux de chômage touchait 11,3% des actifs nantais¹³. En 2018, le taux de pauvreté touchait 12% des habitants de Nantes Métropole, principalement les individus de moins de 30 ans (21%).

Le vice-président chargé du droit au logement estime néanmoins que 10.000 à 15.000 personnes vivent à la rue ou sans hébergement digne sur le territoire, parmi lesquelles au moins 2.500 dans les bidonvilles de la métropole¹⁴.

Sur le territoire de Nantes Métropole, seulement 20% des logements occupés sont des logements sociaux. Sur les 24 communes de la métropole, seules Nantes et Saint-Herblain atteignent l'objectif de 25% fixé par la loi SRU¹⁵. Le délai moyen d'attribution d'un logement social est situé autour de 18 mois sur Nantes Métropole¹⁶.

- 6 ACI CVG sur Nantes Métropole

Nantes Métropole fait partie des trois territoires de la deuxième phase d'essaimage du Programme CVG en France après Lyon. Le programme est mis en œuvre depuis mars 2021 au sein des chantiers portés par l'Association Saint Benoît Labre (ASBL), du chantier Bara'Mel (Trajet B) porté par l'Association Trajet et de deux chantiers portés par la Régie de quartier OCEAN. En janvier 2022, plusieurs structures ont intégré le collectif nantais suite à un appel à manifestation d'intérêt : le chantier Réagir Ensemble (Trajet R) porté par l'Association Trajet, trois chantiers portés par l'Association Oser Forêt Vivante (OFV), le Jardin de Cocagne nantais (JDC), un chantier porté par l'ASBL et un chantier de la Régie de quartier OCEAN.

L'Association Saint Benoît Labre porte la coordination ainsi que les ressources mutualisées pour les deux programmes sur le territoire de Nantes Métropole.



¹² Insee, Dossier complet – [Intercommunalité-Métropole de Nantes Métropole](#)

¹³ Insee, [Dossier complet - Intercommunalité-Métropole de Nantes Métropole \(244400404\)](#), 29/09/2021.

¹⁴ 20 Minutes, [« Nantes : Un fonds de solidarité pour aider les « 10 à 15.000 personnes » sans logement »](#), 09/04/2021.

¹⁵ Mediacités, [« Logements sociaux : neuf communes de Nantes Métropole encore à la traîne »](#), 10/12/2020.

¹⁶ DREAL Pays-de-la-Loire, [Étude sur la tension dans le parc locatif social en 2020](#).

Le collectif des chantiers et la file active de salariés accompagnés par CVG a atteint la taille visée sur le territoire nantais : il n'y a donc plus d'enjeu de développement quantitatif de CVG.

L'équipe de Convergence Nantes est composée de 7 personnes et s'est organisée progressivement de la façon suivante :

- 1 coordinateur (0,15 ETP)
- 1 coordinatrice adjointe
- 1 chargée de partenariats santé/accès aux droits
- 1 chargée de partenariats emploi
- 1 chargée de partenariats logement
- 1 assistante administrative
- 1 chargée de projets addiction en alternance (arrivée septembre 2023)

• **Pilotage et gouvernance locale**

Convergence France a signé une convention de mise en œuvre avec chacun des chantiers nantais, ainsi qu'une convention de coordination avec l'ASBL, qui porte les ressources de coordination et de mutualisation sur le territoire.

Un comité de pilotage s'est tenu le 28 juin 2023, rassemblant le Commissaire à la lutte contre la pauvreté et des représentants de la DDETS, le Conseil Départemental de Loire-Atlantique, Nantes Métropole, l'équipe de Convergence Nantes et Convergence France. Un comité de pilotage se tiendra en mars 2024 afin de présenter un bilan global des actions déployées sur l'année 2023.

Trois comités de chantiers réunissant les responsables de structure ainsi que l'équipe de coordination locale ont eu lieu en 2023 le 13 mars, 27 juin et 10 octobre.

• **Animation locale et liens avec les chantiers**

Afin d'animer le collectif local, deux types de rencontres sont programmés tout au long de l'année : les réunions de mutualisation et les permanences. Ces temps sont ouverts en priorité aux conseillers/conseillères en insertion professionnelle (CIP). Mais le choix de se déplacer sur chaque chantier ouvre la possibilité aux encadrants/encadrantes techniques d'y participer. En 2022, les éducateurs/éducatrices PHC ont été associés à ces temps afin de fluidifier les liens entre les deux programmes.

Les mutualisations ont lieu tous les deux mois et réunissent tous les professionnels des chantiers. Ces réunions sont l'occasion de partager les actualités du territoire, les actions à venir (visites d'entreprise, ateliers collectifs...), de faire intervenir des partenaires, etc.

Les permanences ont également lieu tous les deux mois en alternance avec les mutualisations. Lors de ces temps de rencontre, les chargées de partenariats se déplacent sur chaque chantier. Ces permanences sont l'occasion d'aborder des situations individuelles complexes mais aussi d'affiner les besoins des chantiers (formation, rencontres partenariales, etc.).

En dehors de ces deux temps, des rencontres et des échanges ont lieu tout au long de l'année, de manière informelle, sur sollicitation des professionnels ou sur proposition des chargées de partenariats.

A noter : En 2024, une nouvelle instance à destination des encadrant.e.s techniques sera testée. Celle-ci prendra la forme d'une mutualisation annuelle dans un premier temps. A la demande des professionnel.le.s, la thématique abordée sera les addictions aux écrans.

E. Eurométropole de Strasbourg

- Principales caractéristiques de l'écosystème strasbourgeois

En 2019, le taux d'activité des habitants de l'Eurométropole de Strasbourg (EMS) entre 15 et 64 ans atteignait 67,9%¹⁷. La même année, le taux de chômage touchait 12,1% des actifs strasbourgeois¹⁸. En 2018, le taux de pauvreté touchait 20% des habitants de l'EMS, principalement les individus de moins de 30 ans (29%) et entre 20 à 49 ans (25%).

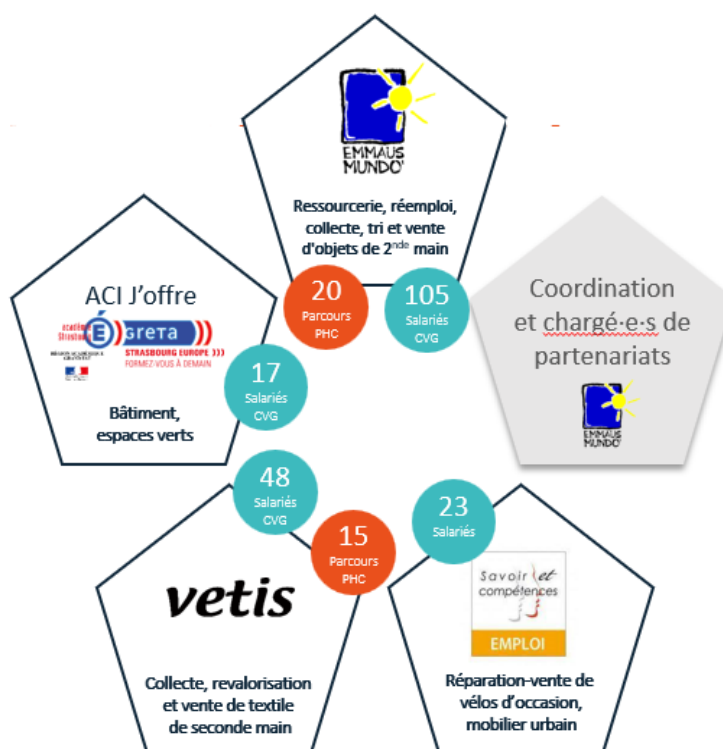
Une première Nuit de la solidarité a été organisée en 2020 sur la commune de Strasbourg, permettant de recenser 265 personnes sans-abri et sans solution, principalement des hommes entre 25 et 53 ans. Selon le SIAO du Bas-Rhin, 3.290 personnes seraient en situation d'urgence sur la commune de Strasbourg¹⁹.

Le taux de logement social sur la commune de Strasbourg est de 31% en 2020. Dans l'Eurométropole, le délai moyen d'attribution d'un logement social est d'environ 18 mois²⁰.

- 4 chantiers porteurs du programme CVG

L'Eurométropole de Strasbourg fait partie des trois territoires de la deuxième phase d'essaimage des programmes PHC et CVG en France après Lyon. Le programme CVG est mis en œuvre depuis mars 2021 chez Emmaüs Mundo et J'Offre et depuis janvier 2022 chez Vetis et Savoir et Compétences.

Le programme PHC est déployé au sein de 2 ACI, chez Emmaüs Mundo depuis février 2021, et chez Vetis depuis janvier 2023. Vetis a lancé un projet expérimental en recrutant exclusivement un public de femmes en situation de grande exclusion. PHC bénéficie du soutien financier de la DDETS 67, la CEA et de l'Eurométropole de Strasbourg.



¹⁷ Insee, [Dossier complet - Intercommunalité-Métropole de Eurométropole de Strasbourg \(246700488\)](#), 29/09/2021.

¹⁸ Insee, [Dossier complet - Intercommunalité-Métropole de Eurométropole de Strasbourg \(246700488\)](#), 29/09/2021.

¹⁹ Rue 89 Strasbourg, « 265 personnes à la rue et sans solution à Strasbourg, selon la Nuit de la solidarité », 06/03/2020.

²⁰ Eurométropole de Strasbourg, [Ma demande de logement social sur l'Eurométropole de Strasbourg – Guide pratique](#), 01/09/2021.

L'équipe de Convergence Strasbourg est composée de 4 personnes + 1 stagiaire :

- Une coordinatrice
- 1 chargée de partenariat emploi
- 1 chargée de partenariat logement/accès aux droits
- 1 chargée de partenariat santé, psychologue de formation
- 1 stagiaire M2 psychologue clinicienne

L'équipe PHC est composée de 2 éducateurs socio-professionnels

- 1 ETP chez Emmaüs Mundo
- 1 ETP chez Vetis

Perspectives 2024 :

- Continuité de la mise en œuvre des programmes au sein des 4 chantiers d'insertion
- Lancement du programme PHC chez Savoir et Compétences
- Ouverture du partenariat PHC à des nouveaux orienteurs de la veille sociale (maraudes etc)
- Déploiement d'un plan santé mentale grâce au financement de la DGCS via Convergence France
- Recrutement d'un.e stagiaire Master 2 Neuropsychologue
- Lancement de GAPPs en direction des Encadrants Techniques et CIP
- Renforcement de l'appui à l'accès aux droits des salariés en insertion
- Continuité du travail d'interconnaissance entre les Acteurs de l'AHl et les chantiers

• **Pilotage et gouvernance locale**

De la même manière que sur les autres territoires, Convergence France a signé une convention de mise en œuvre avec chacun des quatre chantiers CVG et PHC, ainsi qu'une convention de coordination avec Emmaüs Mundo qui porte les ressources de coordination et de mutualisation sur le territoire (coordinatrice locale, chargées de partenariats).

Il y a deux instances locales de gouvernance des programmes :

Le Comité de Pilotage qui est composé de la Commissaire chargée de la lutte contre la pauvreté GRAND-EST, la DDETS 67, la CEA, l'Eurométropole de Strasbourg, l'ARS, France Travail, la FAS Grand-est, le réseau URSIEA, les chantiers d'insertion Convergence, Convergence Strasbourg et Convergence France. Deux comités de pilotage de Convergence Strasbourg se sont tenus le 7 juillet et le 13 décembre 2023.

Le Comité des Chantiers qui est constitué des responsables des chantiers et de la coordinatrice. Il s'est réuni trois fois en 2023.

Le collectif des chantiers et la file active de salariés accompagnés par CVG a atteint en 2023 la taille visée sur le territoire de l'EMS : il n'y a donc plus d'enjeu de développement quantitatif des programmes.

• **Animation locale et liens avec les chantiers**

L'animation collective a été assurée autour de plusieurs types de rencontres : temps de présence sur site, réunions de mutualisation interchantiers et temps collectifs spécifiques.

L'équipe Convergence Strasbourg assure une présence hebdomadaire au sein des différents chantiers sur des temps de présence et de rendez-vous avec les professionnels. Le choix a été fait avec les ACI de garder une organisation qui soit la plus souple et flexible possible en fonction des besoins identifiés par les professionnels.

Il y a eu six réunions de mutualisation en 2023. Elles permettent de présenter les partenariats en développement, de partager les actualités du territoire, de recueillir les besoins et de valoriser des temps d'échanges interprofessionnels.

Des temps spécifiques ont été proposés en parallèle des réunions inter et intra-chantiers : actions de formation sur le logement, actions de rencontre avec le secteur de l'AHl, rencontre avec des acteurs de l'emploi, actions de « café santé ».

F. Département de la Charente

- **Expérimentation en territoire moins dense**

Le lancement du programme CVG dans le département de la Charente constitue l'expérimentation « territoire moins dense ». La grande exclusion prend une forme différente dans les zones plus rurales : si on retrouve quelques personnes sans-abri ou sans domicile dans les villes moyennes, on rencontre aussi en zone rurale des personnes vivant dans des conditions d'habitat très délabrées ou dans des cabanes ou caravanes... Ces publics, comme les sans-abri des grandes villes, restent souvent à la porte des Chantiers d'insertion.

L'expérimentation sur un territoire moins dense a donc été envisagée dès 2018, comme une expérience d'adaptation du programme à un environnement différent des grandes métropoles urbaines. L'objectif est de tester, d'évaluer et de capitaliser sur cette expérience afin de pouvoir s'appuyer sur ces conclusions pour envisager de nouveaux déploiements futurs.

- **Principales caractéristiques de l'écosystème charentais**

En 2019, le taux d'activité des habitants de la Charente âgés de 15 à 64 ans atteignait 74,8%. La même année, le taux de chômage touchait 10,1% des actifs charentais.²¹ En 2018, le taux de pauvreté touchait 15% des habitants du département, principalement les individus de moins de 30 ans (24%).

Entre 2009 et 2019, la préfecture de Charente constatait une augmentation du nombre de personnes hébergées en structure d'accueil de 8 000 à 16 000. La préfète citait deux phénomènes concomitants : « *De plus en plus de jeunes majeurs se retrouvent dans une précarité extrême. On note aussi une augmentation sensible du nombre de femmes seules ou avec enfant, prises en charge dans les structures d'accueil* »²².

A l'instar d'autres nombreux départements ruraux, la Charente a un faible taux de logements sociaux, s'élevant à 9,8% en 2016. La même année, le délai moyen d'attribution était de 4 mois²³.

- **6 chantiers CVG en Charente : 207 salariés à fin 2023 sur CVG**

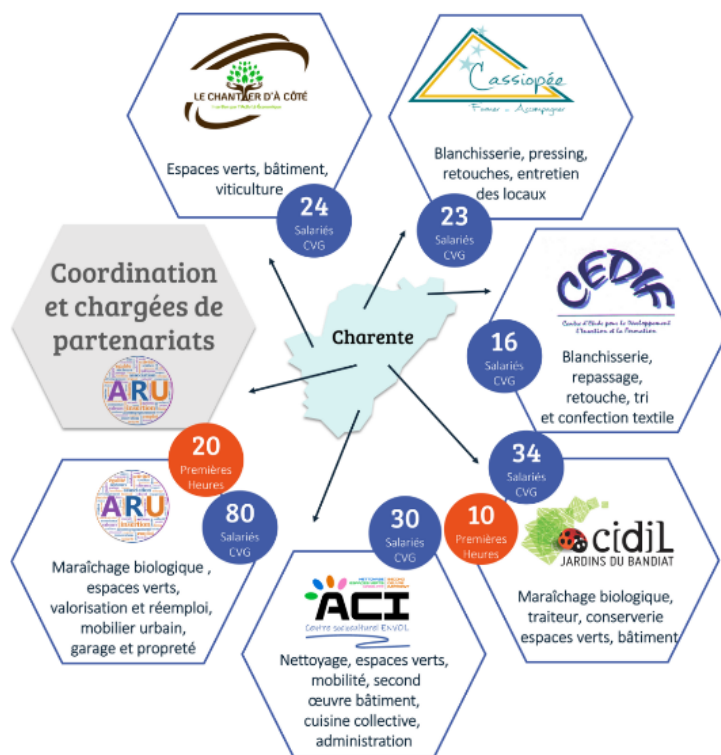
Lancé depuis juin 2021, le programme CVG est mis en œuvre en 2023 au CIDIL (34 salariés), Le Chantier d'à côté (24 salariés), Cassiopée (23 salariés), au CEDIF (16 salariés), le CSC l'ENVOL (30 salariés) et à l'Association Régie Urbaine (80 salariés). Cette dernière structure porte la coordination ainsi que les ressources mutualisées du programme.

En décembre 2023, **294** salariés ont été accompagnés sur l'année 2023 en Charente.

²¹ Insee, [Dossier complet - Département de la Charente \(16\)](#).

²² Sud-Ouest, « [En Charente, de plus en plus de jeunes sont dans la rue](#) », 24/10/2019.

²³ DREAL Nouvelle-Aquitaine, [Les repères de l'habitat 2018](#), 01/04/2019.



L'équipe de Convergence Charente est composée de 3 personnes en 2023 :

- 1 coordinatrice
- 1 chargée de partenariat emploi et mobilité
- 1 chargée de partenariat santé/ accès aux droits

• Pilotage et gouvernance locale

Convergence France a signé une convention de mise en œuvre avec chacun des six chantiers, ainsi qu'une convention de coordination avec l'Association Régie Urbaine, qui porte les ressources de coordination et de mutualisation sur le territoire (coordinatrice locale, chargées de partenariats).

Deux comités de pilotage de Convergence Charente se sont tenus le 17 janvier 2023 et le 21 juin 2023, composés de la DDETSPP 16, le Conseil Départemental de la Charente, la Haute commissaire à la lutte contre la pauvreté, les chantiers CVG et PHC, Convergence Charente et Convergence France.

Quatre comités de chantiers ont eu lieu avec les directions des ACI, la coordination de Convergence Charente, et Convergence France.

• Animation locale et liens avec les chantiers

Des permanences de l'équipe mutualisée dans les ACI ont eu lieu une fois par mois par chantier. Les mutualisations avec les équipes permanentes des ACI ont eu lieu 10 fois dans l'année sur une demi-journée.

G. Marseille

- **Principales caractéristiques de l'écosystème Marseillais**

Avec un taux de pauvreté global à 26% qui atteint les 33% chez les moins de 30 ans¹ en 2021, Marseille est une ville où la grande précarité est visible. En 2019 à Marseille, 14075 personnes se sont retrouvées en situation de rue.

Les structures d'accueil (hébergement, accueil de jour...) tentent chaque jour de soutenir et d'accompagner les plus précaires et les plus invisibilisés.

Dans ce cadre l'accès à une activité rémunératrice est un levier fort pour sortir de la spirale de la grande exclusion.

- **9 Chantiers CVG sur le territoire de Marseille : 346 salariés accompagnés dans l'année**

CVG a démarré sur le territoire de Marseille en janvier 2022. Le programme est actuellement mis en œuvre par 9 chantiers d'insertion : Frip Insertion, 13'Atipik, les Jardins du Cœur, la Régie Services Nord Littoral, Pilotine, l'Armée du Salut, Aidengare (HPF). Lieux Publics et La Régie Service 13 ont rejoint le collectif au 2^e semestre 2023.

Coco Velten-Groupe SOS Solidarité et HPF mettent en œuvre le programme Premières Heures en Chantier. Sur le territoire, le programme a bénéficié du soutien du Conseil Départemental des Bouches du Rhône et de la Stratégie Pauvreté.



- **L'équipe mutualisée**

L'équipe Convergence Marseille est composée de 5 personnes :

- 1 Coordinateur (0,25 ETP)
- 1 Coordinatrice adjointe
- 1 Chargée de partenariats emploi
- 1 Chargée de partenariats logement
- 1 Chargée de partenariat santé et accès aux droits

L'année a été marquée par un changement de coordination : initialement portée par l'ADPEI – Association Intermédiaire – l'équipe mutualisée est désormais portée par HPF. Le poste de CP Logement a également été renouvelé.

En attendant le recrutement de la coordinatrice, l'équipe des CP a pu prendre en charge une partie des missions, permettant de faire continuer l'activité de la manière la plus sereine possible.

- **L'équipe PHC**

L'équipe Premières Heures en chantier Marseille est composée de 2 personnes :

- 2 Educateurs socio- professionnels

- **Perspectives 2024**

- Appel à manifestation d'intérêt au 2ème semestre pour accueillir un nouvel ACI dans le collectif
- Le recrutement d'un CP Emploi et CP Suite de parcours SIAE

- **Pilotage et Gouvernance Locale**

De la même manière que sur les autres territoires, Convergence France a signé une convention de mise en œuvre avec chacun des 11 chantiers marseillais, ainsi qu'une convention de coordination avec HPF, qui a porté les ressources de coordination et de mutualisation sur le territoire.

Deux comités de pilotage de Convergence et PHC Marseille se sont tenus les 13 avril et 12 octobre composés de la DREETS, DEETS, La ville de Marseille, Pôle Emploi, Le PLIE, HPF, l'Accueil de Jour, les chantiers CVG & PHC et Convergence France.

Plusieurs temps d'échange ont par ailleurs été organisés avec la Commissaire Pauvreté.

- **Animation locale et liens avec les chantiers**

Les réunions de mutualisation se tiennent toutes les 6 semaines. Avec la montée en charge du programme, cette instance a permis de réunir l'ensemble des CIP et AS des chantiers. En 2023, 6 réunions de mutualisation ont eu lieu, chacune mettant en avant une des trois thématiques portées par les Chargées de Partenariats.

Au vu du nombre d'ACI mettant en œuvre CVG, l'organisation des présences sur site a dû être adaptée. Un calendrier d'année a été créé en coopération avec les ACI, celui-ci permet d'optimiser les présences sur site. Les CP sont ainsi présents toutes les semaines sur un ACI (roulement toutes les 9 semaines).

Les présences sur site s'articulent en deux ou trois temps :

- Actualité CP sur les actions en cours et des CIP sur la vie du chantier ;
- Echanges autour de situations complexes, remontées par les CIP ;
- Rencontres tripartites avec les salariés en insertion, les CP et les CIP

H. Rouen

- **Principales caractéristiques de l'écosystème rouennais**

En 2019, le taux d'activité des habitants de Rouen entre 15 et 64 ans atteignait 67,8%. La même année, le taux de chômage des 15/64 ans touchait environ 18% de la population rouennaise²⁴, tandis que la pauvreté atteignait 22% en 2020. Durant la nuit de la solidarité le 20 janvier 2022[2], 202 personnes en errance ont été décomptées.

- **3 chantiers Convergence sur le territoire de Rouen : de 111 salariés à fin 2023**

Convergence Rouen a été lancé en janvier 2022 sur le territoire et la coordination est portée par Emergence-s. Trois chantiers d'insertion, Emergence-s, Interm'AIDE Emploi et les Deux Fleuves, se sont positionnés sur le programme CVG avec 111 salariés en file active sur les activités maraîchage, voirie, espaces verts, bâtiment, hygiène propreté des locaux et cuisine. Emergence-s s'est en parallèle lancé sur le programme PHC avec un objectif de 20 salariés en parcours sur l'année.

Au 1er janvier 2023, la sortie de l'ACI des 2 Fleuves et la réduction de l'activité bâtiment au sein du chantier Emergence-s a fait descendre la file active à 67 salariés. Un enjeu majeur de développement s'est alors présenté : dans le courant de l'année, l'ACI Brotonne Environnement est entré avec 12 salariés sur l'activité repassage et Emergence-s a intégré une partie de son activité cuisine à CVG. La file active est de 111 salariés à fin 2023.



L'équipe de Convergence Rouen est composée de 3 personnes et en place depuis 2022 :

- 1 coordinatrice depuis mars 2022
- 1 chargé de partenariat emploi/relations entreprises depuis mai 2022
- 1 chargée de partenariat santé depuis mars 2022.

²⁴ Insee, [Dossier complet - Intercommunalité-Rouen](#).

Sur les ACI, les équipes ont été renforcées grâce à l'arrivée de ressources humaines supplémentaires permettant une plus grande proximité avec les salariés en insertion :

- Emergence-s : deux ASP chargés de l'accompagnement social.
- Interm'Aide : une monitrice éducatrice à mi-temps dès mars 2022.
- Brotonne Environnement : ½ CIP

Perspectives 2024

- Le chantier Andes intègrera le collectif Convergence Rouen le 1er avril 2024.
- L'ACI FER-FAIRE est identifié pour entrer sur le collectif courant 2024.
- La participation au CTA début mai 2024, un Appel à Manifestation d'Intérêt et l'organisation d'une rencontre des SIAE du territoire fin mai permettront de communiquer sur la possibilité d'intégrer le collectif Convergence Rouen au plus grand nombre.

- **Pilotage et gouvernance locale**

Convergence France a signé une convention de mise en œuvre avec chacun des trois chantiers rouennais et une convention de coordination avec Emergence-s, qui porte les ressources de coordination et de mutualisation sur le territoire.

Le comité de pilotage s'est réuni le 2 février 2023 et a rassemblé la DDETS, le SIAO, la métropole Rouen Normandie, le conseil départemental, la Fédération des acteurs de la solidarité, la CPAM, l'UC-IRSA, Pôle Emploi, Emergence-s, et Convergence France.

I. Métropole de Rennes

- **Principales caractéristiques de l'écosystème**

L'Ille-et-Vilaine est l'un des départements français avec le plus faible tût de pauvreté (10,7 % de la population selon l'INSEE). Néanmoins la situation est très contrastée selon les territoires et la pauvreté touche particulièrement les habitants des agglomérations. Le taux de pauvreté des ménages à Rennes Métropole est de 13,3 %, soit 1,1 point au-dessous du niveau national (14,4 %) mais 2,6 points au-dessus de la moyenne du département. Le taux de pauvreté monte à 40 % dans les QPV de la Métropole.

Le taux de chômage à Rennes Métropole est égal à 5,6 %, inférieur à la moyenne nationale mais avec de fortes disparités sur certaines catégories de population, notamment les seniors et les habitants des QPV. En 2020, le taux d'activité des 15-64 ans s'élevait à 71,5 %.

- **5 chantiers CVG : 162 salariés à fin 2023 sur CVG**

9^e territoire de déploiement du programme CVG, Convergence Rennes est officiellement lancé le 1er octobre 2023 au sein de 4 chantiers d'insertion. Deux ACI portant le programme PHC étaient préalablement actifs sur le territoire de Rennes Métropole depuis près de deux ans, et deux autres sur le département d'Ille-et-Vilaine (Saint-Malo et Le Theil de Bretagne) depuis un peu plus d'un an.

Le programme CVG est déployé dans un premier temps uniquement sur le territoire de la Métropole de Rennes avec un élargissement à l'ensemble du département d'Ille-et-Vilaine envisagé courant 2024.

Le collectif du territoire Convergence Rennes compte cinq ACI : Prélude, Emmaüs Atelier 2M, les AIPR, les Compagnons Bâtisseurs, Études et Chantiers pour un total de 162 salariés en insertion en file active. Les deux programmes PHC sont portés par Prélude et Emmaüs Atelier 2M, avec chacun une vingtaine de parcours à l'année.



L'équipe mutualisée de Convergence Rennes a été recrutée fin 2023 ; elle est composée de 4 personnes :

- 1 coordinatrice
- 1 chargée de partenariats logement
- 1 chargée de partenariats santé
- 1 chargée de partenariats emploi

Les ressources mutualisées sont portées par la Fédération des acteurs de la solidarité Bretagne, au sein du bureau rennais. La FAS Bretagne avait préalablement porté l'expérimentation d'animation de territoire pour les PHC bretons.

- **Pilotage et gouvernance locale**

Des liens forts existaient déjà entre Convergence et les institutionnels locaux : DDETS, Conseil Départemental et Métropole depuis la mise en place de PHC sur le territoire, ces liens se renforcent avec le déploiement du programme CVG. Les institutionnels étaient présents aux réunions de préfiguration de Convergence Rennes et au comité de pilotage de lancement qui a eu lieu le 1er octobre 2023.

- **Animation locale et liens avec les chantiers**

Le premier comité de chantiers a eu lieu le 15 décembre 2023 avec l'ensemble des coordinateu.rices et des responsables des ACI du collectif. Quatre comités ont été prévus sur 2024, avec un prochain regroupement le 19 mars 2024.

En raison d'agendas de fin d'année assez chargés pour les ASP et CIP de Convergence Rennes, la première réunion de mutualisation n'a pas pu avoir lieu en 2023, les regroupements du collectif ont donc démarré en janvier.

Le collectif s'avère très engagé puisque 14 CIP/ASP et 2 ESP sont mobilisé.es dans les réunions de mutualisation, animées par l'équipe mutualisée Convergence. La fréquence retenue pour ces réunions est tous les mois et demi, avec alternance d'interventions partenaire et de sessions autour d'échanges de pratique.

J. Département de la Somme

- **Principales caractéristiques de l'écosystème**

Le département de la Somme est caractérisé par des variables socio-démographiques moins favorables comparé au territoire national : le taux de chômage est de 8,9% sur le département et atteint 20% sur la communauté d'agglomération d'Amiens Métropole contre 7,5 en France au 2ème trimestre 2023 (Insee), le taux de pauvreté est de 16,4% contre 14,5% au niveau national (Insee, 2021).

- **4 chantiers CVG : 124 salariés à fin 2023 sur CVG**

Le département de la Somme est le 10ème territoire d'essaimage du programme CVG, opérationnel depuis le 27 septembre 2023. Quatre chantiers d'insertion font partie du collectif Convergence Somme qui rassemble 124 salariés au 31 décembre 2023.



L'équipe Convergence est constituée de trois personnes :

- 1 coordinatrice, recrutée en septembre 2023
- 1 chargée de partenariat logement : recrutée en novembre 2023
- 1 chargé.e de partenariat santé : poste à pourvoir

- **Pilotage et gouvernance locale**

Le comité de pilotage de lancement a eu lieu le 27 septembre 2023 et a rassemblé la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et des Solidarités, le Conseil Départemental, Pôle Emploi ainsi que les chantiers porteurs des programmes et Convergence France.

K. Département de la Moselle

- **Principales caractéristiques de l'écosystème**

Le département de la Moselle possède des variables socio-démographiques proches de la moyenne nationale : le taux de chômage est de 6,6%, le taux de pauvreté est de 14,2%. Ce constat cache néanmoins de fortes inégalités territoriales. En effet, à Forbach le taux de chômage est de 10,9% (Insee, 2023) tandis que le taux de pauvreté est de 33% (Insee, 2021).

- **3 chantiers d'insertion CVG : 146 salariés à fin 2023 sur CVG**



L'équipe Convergence est constituée de 3 personnes :

- Une coordinatrice recrutée en mars 2024
- Une chargée de partenariat santé et accès aux droits recrutée en février 2024
- Une chargée de partenariat emploi et mobilité recrutée en février 2024

- **Pilotage et gouvernance locale**

Ce sont les réalités locales évoquées plus haut qui ont amené Convergence France, en lien avec la DDETS de la Moselle et le Conseil Départemental de la Moselle à sélectionner le Bassin Houiller Lorrain (Forbach-Sarreguemines) pour l'essaimage du programme CVG sur le territoire. Ainsi, après une phase de sélection des ACL, le comité de pilotage de lancement a eu lieu le 9 novembre 2023, en présence de Madame CHABEAU, Commissaire à la Lutte contre la pauvreté, Mme. Artz, Directrice de la DDETS ainsi que le Conseil Départemental, l'Agence Régionale de Santé, Pôle Emploi, Convergence France et les chantiers porteurs des programmes.

L. Département de la Seine-Saint-Denis

- **Principales caractéristiques de l'écosystème**

Le département de la Seine-Saint-Denis est caractérisé par un taux de chômage qui atteignait 10,4% au 3^e trimestre 2023 (Insee), un des plus hauts taux de France métropolitaine, ainsi qu'un taux de pauvreté à 28,4% (Insee 2020).

- **6 chantiers d'insertion CVG : 185 salariés à fin 2023 sur CVG**

La Seine-Saint-Denis est le 12^e territoire d'essaimage du programme CVG, opérationnel depuis le 21 décembre 2023. Six chantiers d'insertion font partie du collectif Convergence 93 qui rassemble 185 salariés au 31 décembre 2023.



L'équipe Convergence est constituée de quatre personnes :

- 1 coordinatrice, recrutée en mars 2024
- 1 chargé.e de partenariats emploi : arrivée en avril 2024
- 1 chargé.e de partenariats logement : poste à pourvoir
- 1 chargé.e de partenariats santé/accès aux droits : poste à pourvoir

- **Pilotage et gouvernance locale**

Le comité de pilotage de lancement a eu lieu le 21 décembre 2023 et a rassemblé la DRIEETS, le Conseil Départemental, Inser'Eco93 (réseau SIAE du département), la Fédération des Acteurs de la Solidarité Ile-de-France, les chantiers porteurs des programmes ainsi que Convergence France qui porte la coordination des programmes dans le 93.

Un premier comité de chantiers a eu lieu le 11 mars 2024 en présence des directions de chantiers, de la coordinatrice du territoire et de Convergence France.

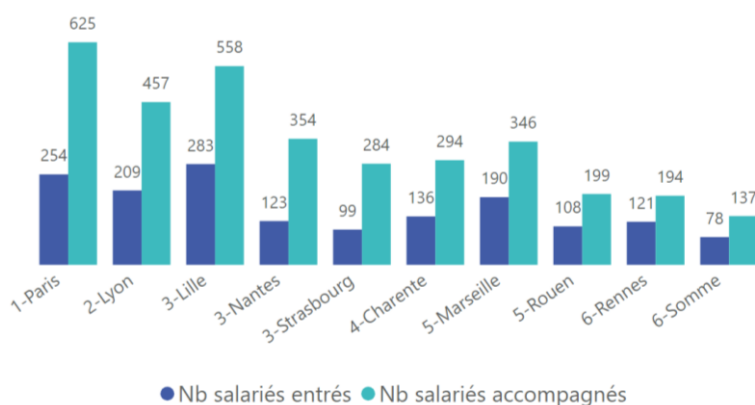
Mise en œuvre de l'action CVG

A. Caractérisation du public bénéficiaire

1) Effectifs accompagnés



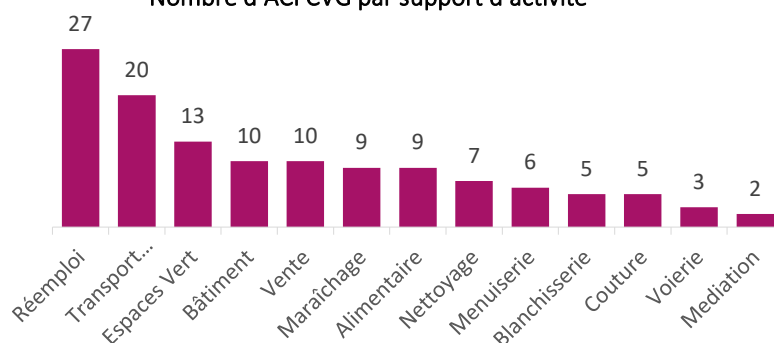
Nombre de salarié.es accompagnés par territoire



En 2022, 2645 salarié.es avaient été accompagnés dans l'année. En 2023 avec l'intégration de nouveaux chantiers d'insertion sur les territoires déjà déployés et avec l'essaiimage du programme sur de nouveaux territoires ce sont 3448 salarié.es salariés qui ont pu être accompagnés.

A fin 2023 le potentiel d'accompagnement est de 2350 salarié.es en file active sur les 8 territoires ci-dessus. En intégrant la Somme et la Moselle, la file active totale est fin 2023 de 2600 salariés. Début 2024, en intégrant les développements territoriaux, la file active est de 2800 salariés accompagnés à un instant T.

Nombre d'ACI CVG par support d'activité



NB : Certains chantiers portent plusieurs activités.

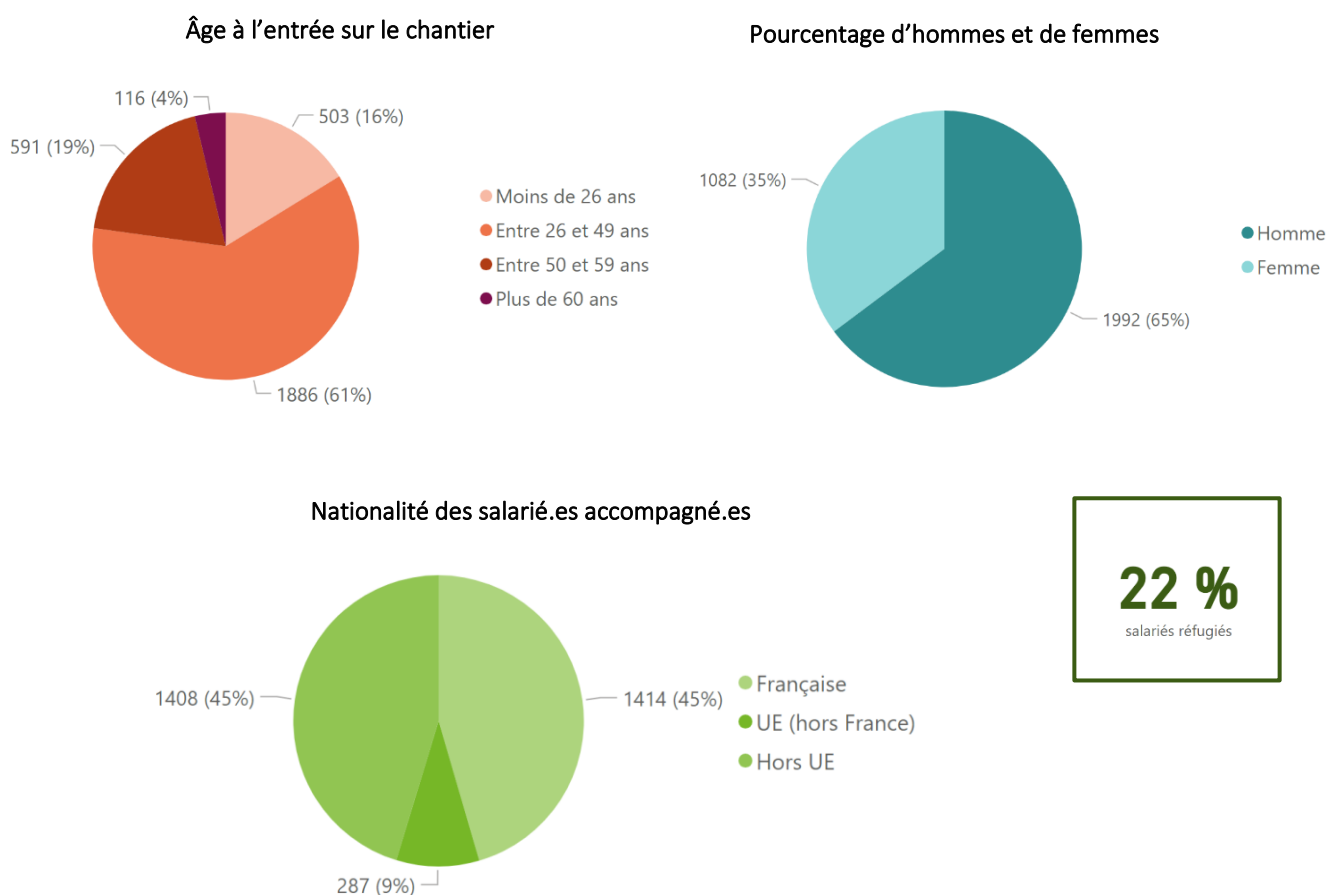
Les supports d'activité des chantiers d'insertion mettant en œuvre CVG sont assez variés mais se concentrent autour de 4 thématiques :

- Réemploi : revalorisation, tri, ressourcerie, récupération, réparation
- Transport Logistique : livraison, collecte, logistique
- Espaces verts, Bâtiment, second œuvre et menuiserie
- Alimentaire : restauration, foodtruck, transformation alimentaire, traiteur.

Le support d'activité peut avoir une incidence sur la part de femmes accueillies dans chaque structure.

2) Caractéristiques sociales et professionnelles des salarié.es présent.es sur la période

NB : toutes les données à suivre s'appuient sur les remontées d'informations de l'ensemble des chantiers, sur les **huit territoires ayant été opérationnels toute l'année 2023**. Les territoires ayant démarré à la fin de l'année 2023 n'ont pas été inclus aux données qui suivent (Somme, Rennes, Moselle, Seine Saint-Denis).



Au niveau national, les salarié.es hors Union Européenne représentent 45%, et ceux de nationalité française représentent aussi 45%. On note de fortes disparités entre territoires, avec 18% de salarié.es de nationalité française à Paris et 80% en Charente.

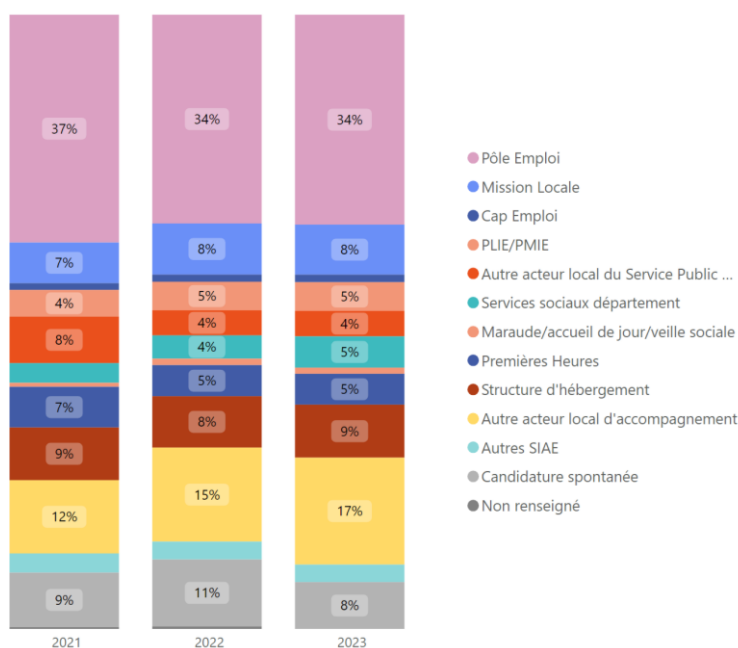
22% des salarié.es accompagnés.es sont réfugiés.es ou bénéficient d'une protection subsidiaire.

Types d'orienteurs/prescripteurs

Territoire	Pôle Emploi	Mission Locale	Cap Emploi	PLIE/PMIE	Autre acteur local du Service Public de l'Emploi	Services sociaux département	Maraude/accueil de jour/veille sociale	Premières Heures	Structure d'hébergement	Autre acteur local d'accompagnement	Autres SIAE	Candidature spontanée
1-Paris	14%	2%	0%	9%	1%	6%	1%	13%	13%	33%	4%	4%
2-Lyon	35%	9%	1%	1%	7%		2%	5%	7%	25%	2%	5%
3-Lille	47%	13%	2%	3%	4%	3%	2%	2%	5%	10%	4%	6%
3-Nantes	31%	14%	0%	7%	12%	6%		2%	6%	18%	1%	3%
3-Strasbourg	32%	6%	1%		0%	7%	2%	5%	16%	14%	3%	14%
4-Charente	39%	8%	2%	4%	3%	19%	1%	4%	1%	7%	1%	11%
5-Marseille	42%	8%	2%	9%	2%	2%	0%	2%	6%	9%	2%	16%
5-Rouen	48%	4%	3%	2%	2%	1%		1%	18%	4%	7%	12%
Total	34%	8%	1%	5%	4%	5%	1%	5%	9%	17%	3%	8%

Un travail a été fait sur les territoires pour diversifier les orientations et réduire les orientations Pôle Emploi, notamment auprès des structures d'hébergement et des acteurs de l'accompagnement, en lien avec les travaux de rapprochement AHI et IAE pilotés par la DIHAL. En 2023, les orientations de l'AHI et des structures d'accompagnement vers les ACI CVG représentent 27% des orientations. Ce travail est à poursuivre afin de pouvoir toucher un public encore plus précaire.

Evolution du type d'orienteurs/prescripteurs

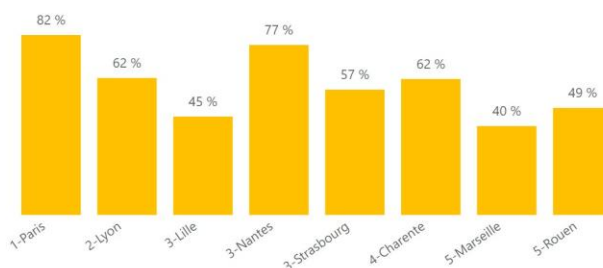


Salariés orientés depuis PHC

Territoire	Salariés PHC accompagnés dans l'année	%	Salariés PHC entrés dans l'année	%
1-Paris	76	10 %	26	12 %
2-Lyon	24	5 %	11	5 %
3-Lille	13	2 %	7	2 %
3-Nantes	8	4 %	5	2 %
3-Strasbourg	13	3 %	3	5 %
4-Charente	12	4 %	6	4 %
5-Marseille	6	1 %	2	2 %
5-Rouen	2	2 %	2	1 %
Total	154	4 %	62	5 %

Les suites de parcours PHC sur les chantiers CVG se font de plus en plus nombreuses. En 2021, 91 salariés provenant de PHC étaient accompagnés sur les chantiers CVG, en 2023, 154 salariés issus de PHC ont été accompagnés dans l'année.

Salarié.es accompagné.es par un travailleur social extérieur

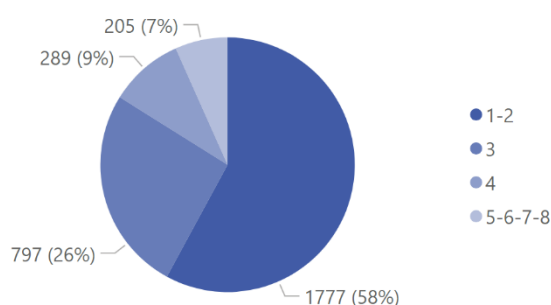


61

Salarié.es accompagnés
par un TS extérieur

Les salarié.es bénéficient, de manière significative, d'un accompagnement social à l'extérieur du chantier lors de leur arrivée ; ceci doit permettre de mettre en place un accompagnement concerté avec ces travailleurs sociaux.

Niveau de formation en France des salarié.es



58 %

salariés ayant un niveau
de formation 1 ou 2

Classification des formations :

- 1-2 : pas de formation
- 3 : CAP, BEP
- 4 : Bac
- 5-6-7-8 : supérieur au bac

Si le niveau de formation des salariés est en moyenne très bas toutes origines confondues, les salarié.es d'origine étrangère ont un niveau de formation supérieur dans leur pays d'origine. 23% des salarié.es étranger.es ont le bac ou un cursus en études postbac dans leurs pays d'origine. Ces formations ne sont que très peu valorisées en France. Par ailleurs, 60% des salarié.es étranger.es ont un niveau inférieur au CAP, ce qui peut justifier en partie le grand nombre de salarié.es rencontrant des problématiques d'illettrisme et d'analphabétisme.

Salarié.es bénéficiant du revenu de solidarité active

51%

Salarié.es bénéficiant
du RSA

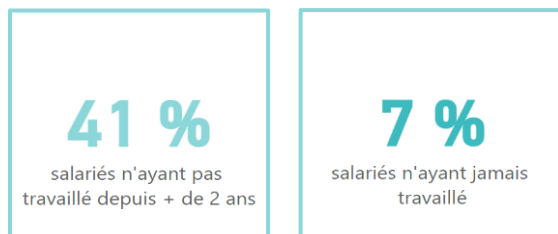
Salarié.es reconnu.es en qualité de travailleur handicap

11%

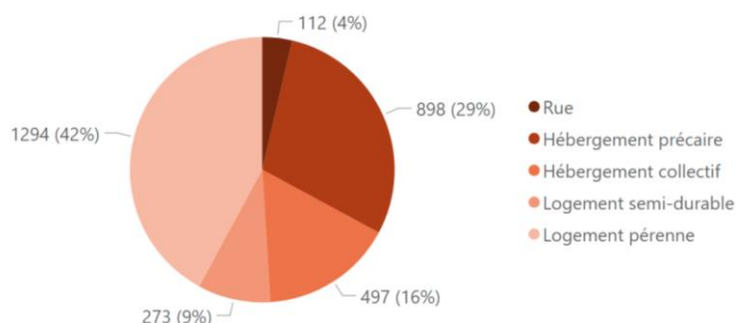
Salarié.es ayant une
RQTH

3) Difficultés rencontrées par le public

41% des salarié.es n'avaient pas travaillé depuis plus de 2 ans ou n'avaient jamais travaillé (7%) à leur arrivée sur les chantiers. Le travail en cours sur l'évolution des prescripteurs devrait permettre d'aller chercher une part encore plus significative des salarié.es ayant une très faible expérience du travail.

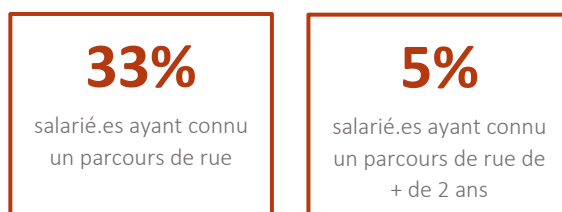


Situation logement des salarié.es à l'entrée sur le chantier



Typologie logement/hébergement :

- Rue : sans-abri, squat, campement illicite
- Hébergement précaire : hôtel, hébergé chez un tiers, structure médicalisée, prison
- Hébergement collectif : centre maternel, CHRS, CHS, CHU, Communauté, Foyer, FJT
- Logement semi-durable : appartement thérapeutique, logement de transition, résidence sociale
- Logement pérenne : logement autonome, pension de famille, maison relais

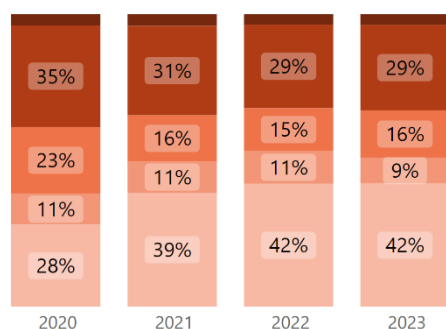


La précarité résidentielle est une problématique prégnante et majeure chez les publics accueillis dans les chantiers CVG. 49% des salarié.es sont dans une situation instable voir même précaire d'hébergement. Dont 4% des salarié.es étant à la rue.

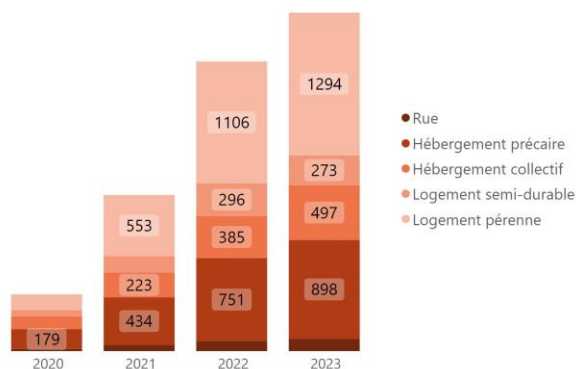
A noter également qu'un tiers des salarié.es vivant en logement pérenne ou semi-durable à l'entrée, rencontrent tout de même des difficultés liées au logement par exemple de l'insalubrité des appartements, des situations de violence conjugales...

A également que sur la part des salariés étant en logement semi-durable, près de 10% vivent en maisons relais ou en pensions de famille.

Evolution typologie logement à l'entrée (en %)

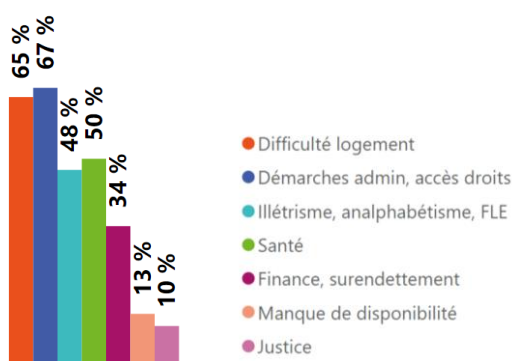


Evolution typologie logement à l'entrée (en valeurs)



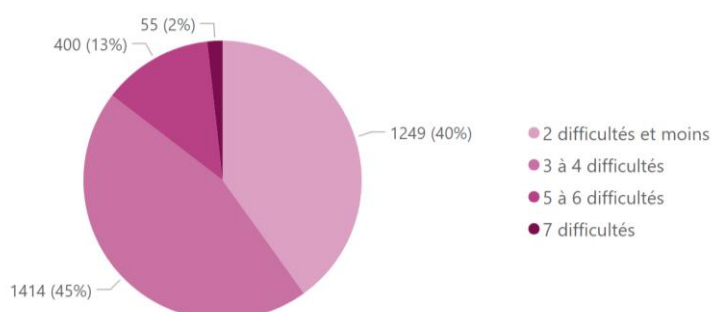
L'essaimage du programme CVG sur de nouveaux ACI et de nouveaux territoires a permis à près de 1590 personnes en situation de précarité résidentielle d'intégrer un chantier d'insertion.

Difficultés rencontrées par les salariés à l'entrée



Les difficultés liées à l'accès aux droits et aux démarches administratives sont les prégnantes au niveau national (demande de titres de séjour, lien avec CAF, retraite...). Les difficultés liées au logement aussi sont prégnantes, bien que la moitié des salarié.es soient en logement pérenne ou semi-durable comme évoqué plus haut. A noter qu'il peut exister une problématique logement (insalubrité, surface insuffisante...) pour les salariés en logement. La moitié des salarié.es rencontrent des difficultés de santé, même si cette information est difficile à aborder et évaluer au moment de l'entrée du salarié sur le chantier. Aussi, presque la moitié des salarié.es rencontrent des difficultés d'illettrisme/d'alphabétisme et de FLE.

Nombre de difficultés périphériques à l'emploi rencontrées par salarié.e en parcours



60% des salarié.es en insertion cumulent entre 3 et 7 difficultés : cela souligne bien la caractéristique des salarié.es présents sur les chantiers CVG qui est la multiplicité des freins à l'emploi et qui évolue progressivement avec la mise en place du programme.

B. Mise en œuvre des modalités du programme

1) Accompagnement renforcé

L'accompagnement renforcé (accompagnement de proximité et accompagnement concerté) s'appuie sur les ressources supplémentaires financées dans les chantiers CVG.

Salarié.es ayant bénéficié de l'accompagnement concerté



Salarié.es ayant bénéficié de l'accompagnement de proximité

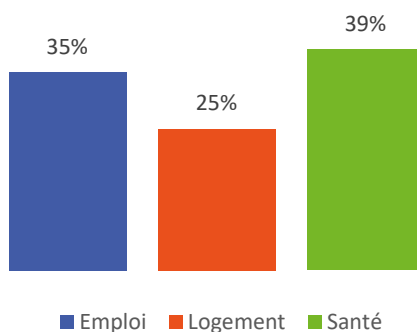


L'accompagnement de proximité est un accompagnement physique du salarié en insertion dans certaines démarches, lorsque cela est nécessaire : trajet jusqu'à un lieu de formation, rendez-vous administratif, rencontre avec un nouvel accompagnant social, rendez-vous médical, etc... Cet accompagnement était proposé à 13% de salarié.es en 2021, et rentre progressivement dans les pratiques avec 28% d'accompagnement de proximité en 2023. Il est normal que cette modalité ne soit mobilisée que pour une part limitée des salarié.es du chantier.

L'accompagnement concerté consiste à établir un contact direct avec les différents référents sociaux qu'un.e salarié.e en insertion peut avoir (comme vu plus haut, cela concerne près de 60% des salarié.es), afin de coordonner la prise en charge. Ce dernier type d'accompagnement est aussi largement rentré dans les pratiques avec 43% d'accompagnements concertés en 2021, et 55% en 2023. L'enjeu est de systématiser cette pratique sur l'ensemble des ACL, dans la mesure du possible.

2) Accompagnement global mobilisant le réseau Convergence et les chargé.es de partenariats

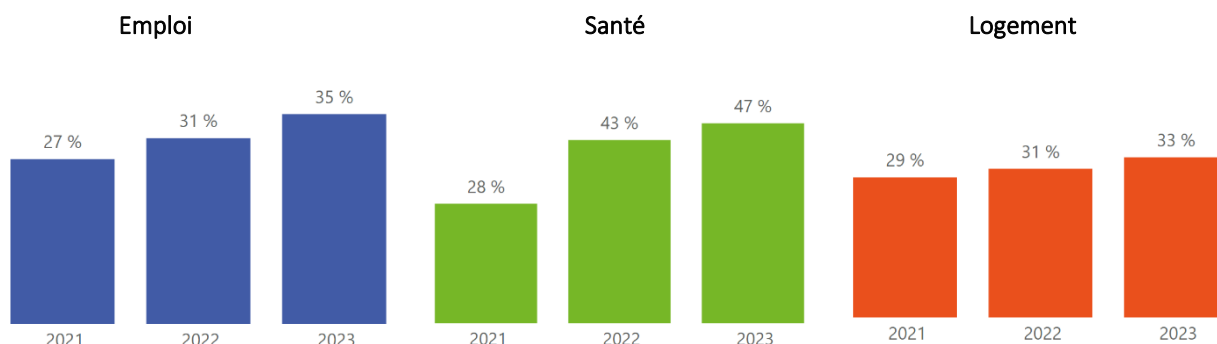
Mobilisation des chargés de partenariat et de leur réseau



L'animation et la mise en œuvre des partenariats sur chacun des champs de problématiques identifiés sont assurées par des chargé.es de partenariats dédiés. Dans le cadre du programme, ces ressources sont mises à disposition de l'ensemble des chargé.es d'insertion accompagnant les salarié.es. En 2023, ces chargé.es de partenariats (CP) sont mobilisé.es pour plus d'un tiers des salarié.es, tous champs confondus.

Evolution de la mobilisation des CP et du réseau

(sur la santé et le logement : pour les salariés ayant la difficulté santé et logement repérée à l'entrée)



La mobilisation des chargé.es de partenariats ainsi que du réseau de partenaires Convergence est en hausse significative par rapport à 2021. Les CP ou leur réseau étaient mobilisés sur l'emploi, pour 27% des salarié.es en 2021, contre 31% en 2022, et 35% en 2023 sur la santé pour 2% des salarié.es en 2021 contre 34% en 2022 et 47% en 2023 et enfin, sur le logement pour 29% des salarié.es en 2021 contre 31% en 2022 et 33% en 2023.

Cette évolution positive montre une évolution des pratiques des équipes d'accompagnement et tient également au développement du réseau de partenaires mobilisables. A noter que la mobilisation des chargé.es de partenariats n'est pas obligatoire ni systématique : elle est appréciée par les chargé.es d'insertion et doit se faire en complément des moyens d'accompagnement existants.

a. Actions mises en place sur l'Emploi

Actions mises en place par les chargé.es de partenariats emploi

Action	Nombre d'actions
01-Signature CDI progressif	4
01-Signature CDI, CDD, autre	44
01-Signature contrat suite de parcours	17
02- PMSMP	132
03- Bilan PMSMP	145
04- Entretien d'embauche	112
05- Orientation partenaire	643
06- Visite métier/entreprise	272
07- Présentation métier	57
08- Atelier emploi	624
09- Accompagnement vers l'emploi	631
10- Partage d'information CIP	740
11- Point CIP	1247
12- Suivi parcours en entreprise	40
13- Enquête métier	4
14- Jobdating/forum	207
15- Recherche partenariat	455
16- Suivi partenariat	953
17- Accompagnement post-sortie	190
Total	6517

65
signatures de contrats via CP
Emploi

133
PMSMP réalisées via CP
Emploi

Actions collectives

209 participations jobdating/forum	624 participations aux ateliers emploi	273 participations aux visites métier/entreprises	57 participations aux présentations métier
--	--	---	--

Actions partenaires

Partenaire mobilisé	01-Signature CDI progressif	01-Signature CDI, CDD, autre	01-Signature contrat suite de parcours	02- PMSMP	Total
Balzac Paris				3	3
DOMITYS MONT SAINT AIGNAN		2		3	5
Elior services		2		3	5
Eram		1		7	8
Extramuros			2	1	3
FERRERO				3	3
FRANPRIX	4	2			6
Galeries Lafayette		1		8	9
HYPER U GRAND QUEVILLY				5	5
iess crew				19	19
Korian				3	3
La Fourche		1		5	6
Les Menus Services				3	3
Monoprix				7	7
RepareSeb			2	1	3
Start People		2	3		5
Vélogik		1		3	4
Total	4	12	7	74	97

Le développement du réseau de partenaires emploi sur les territoires permet de mettre en place des actions permettant la construction des projets professionnels tôt dans le parcours d'insertion. Les visites terrain, ateliers emploi, présentations métiers ou mises en situation professionnelle proposées par les chargés de partenariats permettent aux salariés en insertion de toucher du doigt la réalité du marché du travail, et d'affiner progressivement les projets professionnels.

A titre d'exemple, 624 salarié.es ont bénéficié d'ateliers de sensibilisation au marché du travail et aux techniques de recherche d'emploi et 57 présentations métier ont eu lieu

Une fois le projet professionnel, l'enjeu est de proposer des opportunités concrètes d'emploi. En 2023, 48 contrats et 17 suites de parcours ont été signés grâce à la mobilisation des chargés de partenariats.

Réseau de partenaires Emploi

De nouveaux partenariats sur les territoires ont permis des sorties en emploi en 2023 sur des postes en espaces verts (DOMITYS), en hôtellerie (ELIOR), en ventes (ERAM) ou comme gardien d'immeuble (Agence Pluri'Elles).

A ces nouveaux partenariats, s'ajoutent les partenariats historiques du programme CVG, qui continuent à proposer des solutions emploi. Citons l'enseigne Franprix qui propose pour la 6^{ème} année consécutive une promotion de recrutements en magasin via le CDI progressif ou La Fourche qui propose cette année encore PMSMP et contrat.

b. Actions mises en place sur la Santé

Actions mises en place par les chargé.es de partenariats santé

Categorie action	Nombre d'actions
1-Bilan de santé	134
2-Accompagnement salarié	747
1-Accompagnement de proximité	29
2-Accompagnement concerté	114
3-Suivi individuel santé	542
7-Accompagnement concerté	50
8-Accompagnement de proximité	12
3-Orientation - couverture/droits	146
4-Lien CIP	44
4-Orientation - santé	287
1-Orientation médecine générale	70
2-Orientation médecine spécialisée	99
3-Orientation paramédical	8
4-Orientation autre partenaire	83
Coaching	24
Orientation médecine travail	3
5-Orientation psy	160
6-Lien/soutien permanent	1548
1-Formation permanents	380
2-Partage d'informations CIP	807
3-Point CIP	361
7-Gestion de partenariat	1087
Recherche partenariat	229
Suivi partenariat	858

134

bilans de santé réalisés
via CP Santé

Les chargé.es de partenariats santé ont permis à 134 salarié.es en insertion de pouvoir réaliser un bilan de santé, souvent dans le cadre des partenariats existants entre les territoires et les CPAM. Les actions d'accompagnement des salarié.es en insertion sont majeures : temps de suivi autour d'un dossier en cours, d'une situation spécifique, accompagnement de proximité et accompagnement concerté. Aussi, près de 300 orientations vers des rendez-vous d'ouverture de droits ou vers une prise en charge adaptée ont eu lieu en 2023.

388

participations de
permanents formation santé

Les CP santé sont constamment en lien avec les CIP pour le suivi de ces situations. Ils peuvent aussi être un soutien et proposer des actions de sensibilisation ou de formation à destination des permanents : en 2022 il y a eu 380 participations de la part des permanents (CIP, encadrants des chantiers) à des formations/sensibilisations proposées par les CP Santé sur différentes thématiques : accompagnement des personnes souffrant de troubles psychiques, gestion des addictions au travail, prévention suicide...

1465

participations aux ateliers
collectifs santé

De nombreux ateliers collectifs à destination des salarié.es en insertion sont aussi proposés par les CP Santé, animés par des partenaires ou par les CP: présentation de la CPAM, présentation de CARSAT, gestion des addictions (dans le cadre du mois sans tabac par exemple), dépistage du cancer (dans le cadre d'Octobre rose et Mars bleu), nutrition, confiance en soi...

→ Au niveau territorial :

281

partenaires santé mobilisés

Au niveau territorial, les chargé.es de partenariat développent un réseau pour répondre aux besoins des salarié.es en insertion. Sur les champs de la santé ce réseau est varié : associations de lutte contre les addictions (Addictions France, Fondation du Souffle à Paris), associations de soutien en Santé Mentale (Ospere Samdarra à Lyon, Alternative Psy à Nantes), des centres hospitaliers (hôpital Camille Claudel en Charente), maisons de santé, organismes de droit commun (MDPH, CARSAT, CPAM, CAF, ARS).

→ Au niveau national :

Le partenariat phare avec la CNAM, lancé en 2021, s'est concrétisé avec la déclinaison au niveau local entre les territoires CVG et les CPAM. Sur les 8 territoires, des actions individuelles ou collectives à destination des salariés en insertion ont pu être largement mises en place. En décembre 2023, un comité de pilotage Convergence France - CNAM a permis de confirmer la grande utilité de ce partenariat pour les deux parties et de souligner sa richesse.

c. Actions mises en place sur le Logement

Actions mises en place par les chargé.es de partenariats logement

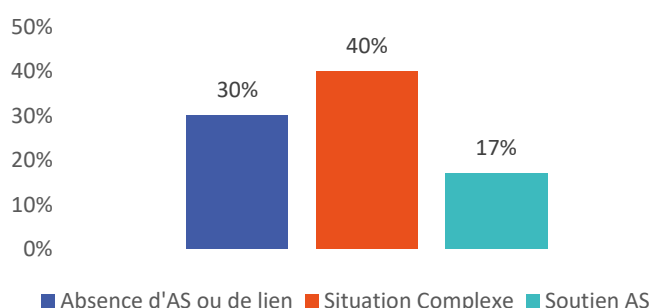
Categorie action	Nombre d'actions
0-Accès lgt/hgt	76
1-Dossier logement/hébergement	401
1-Demande SIAO Insertion	145
2-Dossier ACD	24
3-Dossier candidature logement	114
4-Dossier DALO	16
5-Dossier DLS	38
6-Demande SIAO Urgence	10
7-Dossier Action Logement	54
2-Accompagnement salarié	762
1-Diagnostic	191
2-Accompagnement entrée dans le logement	47
3-Suivi dans le logement	55
4-Recherche AS de secteur	12
5-Orientation Partenaire	124
6-BSE	7
7-Accompagnement concerté	281
8-Accompagnement de proximité	45
3-Gestion de partenariat	266
4-Lien CIP	895
1-Formation permanents	61
2-Partage d'informations CIP	198
3-Point CIP	636
Atelier collectif	283
Total	2683

Actions collectives

283 participations aux ateliers collectifs logement	61 participations de permanents formation logement
--	---

Les chargé.es de partenariats logement interviennent en 1^{er} lieu en appui aux CIP des structures des chantiers CVG en outillant et en réalisant de l'appui conseil. Des nombreuses actions de formation auprès des permanents ont eu lieu avec des interventions directes des chargés de partenariats logement ou des interventions de partenaires extérieurs lors des réunions de mutualisation notamment. Ils se positionnent également en appui de l'accompagnement des salarié.es en préparant les entrées en logement, en accompagnant les personnes lors des visites et en s'assurant de leur bonne appropriation du logement.

Motifs de sollicitation des chargé.es de partenariats logement



Les chargé.es de partenariat logement sont principalement mobilisé.es par les CIP pour apporter un appui à la résolution de situations logement et hébergement complexes. Ceci confirme l'apport de cette ressource supplémentaire sur les territoires, qui permet un appui et un outillage supplémentaire des CIP des chantiers dans l'évolution des situations logement des salarié.e.s accompagné.e.s.

Les actions mises en œuvre par les chargé.es de partenariats logement viennent aussi répondre aux enjeux cruciaux de résolution des problématiques hébergement et logement des salarié.e.s qui connaissent des ruptures d'accompagnement social.

Actions partenaires

Partenaire mobilisé	0-Accès lgt/hgt	1-Dossier logement/hébergement	2-Accompagnement salarié	Total
▲ Action Logement	3	33	12	48
Adoma	2	2	34	38
BSE			15	15
BUREAUX DU CŒUR	12		56	68
cdc - habitat social	3	13	3	19
CDC Habitat	2	11	4	17
Habitat et Humanisme	3	1	10	14
HHR	4	51	24	79
Les Bureaux du Cœur	5		8	13
SIAO 75		117	5	122
SIAO 93	1	11	1	13
SOLIHA			20	20
Total	35	239	192	466

180

partenaires logement
mobilisés

→ Au niveau national

Le partenariat avec le groupe CDC Habitat se poursuit et continue de s'étendre en 2023. Des conventions prévoyant des attributions de logements sociaux pour les salarié.es en insertion sont actives à Paris, à Lyon, Strasbourg et Nantes. Les discussions sont engagées à Marseille et le seront au national afin que le partenariat entre CDC Habitat et Convergence France suive le rythme de l'essaimage du programme CVG.

Les liens avec les Bureaux du Cœur se sont intensifiés en 2023. L'association Bureaux du Cœur œuvre pour l'accueil de personnes en grande précarité en proposant des solutions d'hébergement temporaires au sein de bureaux d'entreprises, et plusieurs mises à l'abri de personnes ont eu lieu à Nantes, Angoulême, Lyon ou Paris, le plus souvent avec beaucoup de réactivité et permettant à des personnes d'éviter d'importantes situations de précarité. A fin 2023, grâce aux partenariats tissés au niveau des territoires, 12 salarié.e.s ont été mis.es à l'abri, faisant de Convergence France l'un des principaux partenaires des Bureaux du Cœur au national.

3) Durée de parcours adaptée pouvant aller jusqu'à 5 ans

Durée de parcours pour les salarié.es sorti.es



En moyenne nationale, 13% des salarié.es sortis ont bénéficié d'un parcours de plus de 2 ans. 60% d'entre eux ont pu bénéficier de la prolongation du parcours car ils étaient dans le programme CVG (il s'agit de personnes de – 50ans et/ou ne bénéficiant pas de la RQTH). Le programme s'adressant à des salarié.es rencontrant des difficultés particulièrement importantes, ils peuvent nécessiter des parcours d'une durée supérieure à deux ans.

Par ailleurs, l'allongement de la durée des parcours constitue une véritable transformation dans les modalités d'accompagnement de chaque ACI. On constate de fortes disparités entre les territoires. Sur certains territoires, certains financements des chantiers reposent sur le nombre de salarié.es accompagné.es dans l'année, favorisant un turn-over plus important, incompatible avec une durée de parcours allongée. Ceci doit être travaillé localement avec les financeurs.

4) L'accompagnement post-sortie

Le programme CVG permet la mise en place d'un accompagnement prolongé après l'accès à un emploi durable et/ou à un logement durable, sur une période d'une année suivant la sortie du chantier d'insertion.

Sur les 71 salariés ayant accédé à l'emploi durable et étant sortis depuis 6 à 12 mois, 80% d'entre eux ont été contactés pour de l'accompagnement post-sortie. 97% se trouvent dans une situation stabilisée.

Sur les 67 salariés ayant accédé à un logement durable pendant le parcours et étant sortis depuis 6 à 12 mois, 82% d'entre eux ont été contacté pour de l'accompagnement post-sortie. 100% se trouvent dans une situation stabilisée.

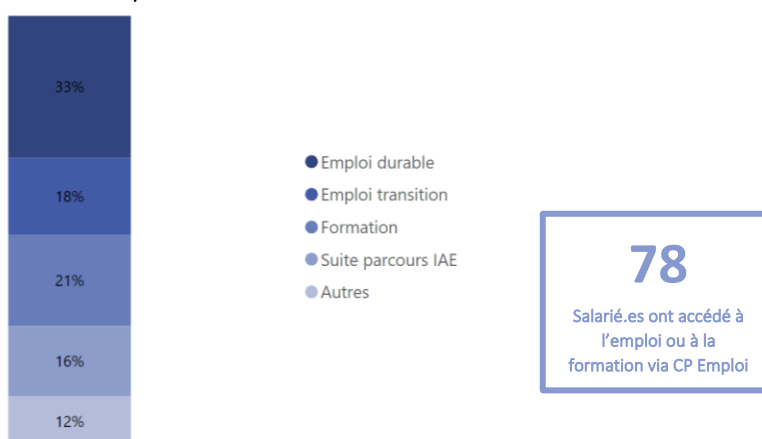
Impact sur les parcours

A. Impact sur les sorties emploi



(*) Les sorties n'intègrent pas les 244 sorties neutres (soit 20%) qui concernent les congés longue durée, décès, déménagement, décision administrative/de justice, rupture employeur pour faute grave du salarié, rupture pendant la période d'essai à l'initiative de l'employeur ou des salarié.es

Salarié.es accédant à un emploi ou à une formation à la sortie



467 salariés ont accédé à l'emploi ou à la formation à la suite de leur parcours en chantier d'insertion. Ce taux de 49% de sorties emploi ou formation est particulièrement notable compte tenu des spécificités du public accompagné. La mise en œuvre de CVG et de l'accompagnement renforcé permet de maintenir, voire d'améliorer le taux de sorties dynamiques des ACI, pour un public dont la situation à l'entrée cumule un nombre plus important de difficultés.

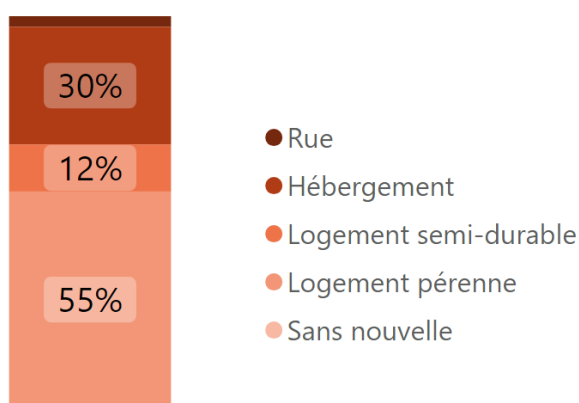
Evolution des salarié.es accédant à l'emploi ou à la formation à la sortie

Année	Emploi Durable	%	Emploi de transition	%	Suite parcours IAE	%	Formation	%	Autre sorties emploi/ formation	%	Total	%
2020	18	15 %	12	10 %	8	7 %	9	8 %	1	1 %	48	40 %
2021	65	16 %	27	7 %	21	5 %	31	8 %	12	3 %	156	39 %
2022	150	18 %	83	10 %	77	9 %	72	9 %	34	4 %	416	49 %
2023	154	16 %	83	9 %	76	8 %	99	10 %	55	6 %	467	49 %
Total	387	17 %	205	9 %	182	8 %	211	9 %	102	4 %	1087	47 %

B. Impact sur les parcours logement

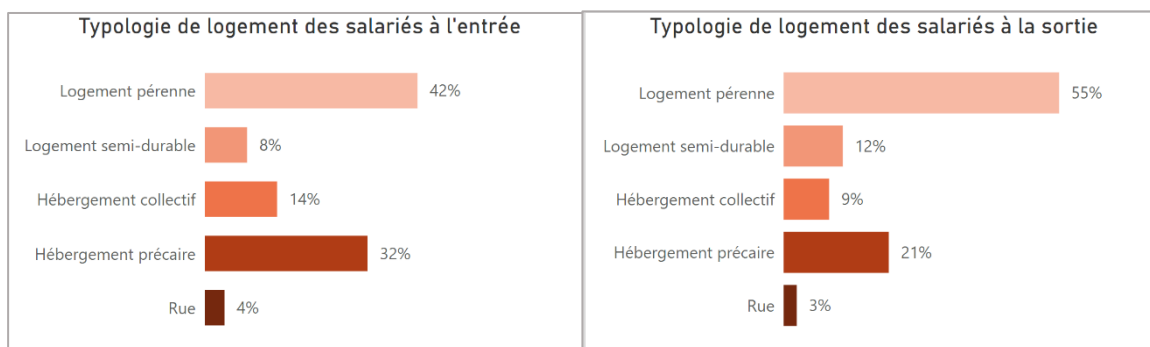


Situations logement des salariés à la sortie



Typologie de logement :

- Hébergement : CHU, CHRS, CHS, communauté, tiers, hôtel, détention, structure médicalisée ;
- Logement semi-durable : résidence sociale, logement de transition, appartement thérapeutique
- Logement pérenne : pension de famille, foyer, maison-relais, FJT, logement autonome.



Evolution de la situation logement à l'entrée et à la sortie des salarié.es sorti.es

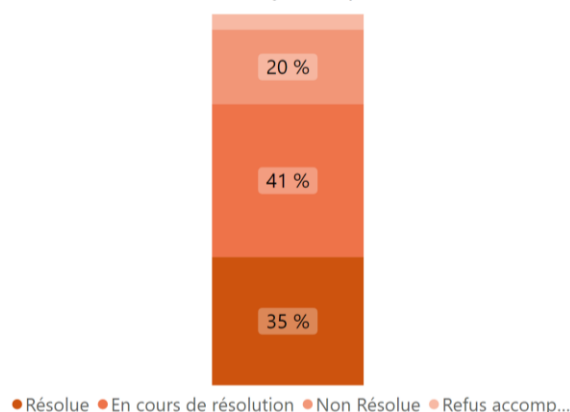
Sur les territoires, la situation logement s'améliore entre l'entrée et la sortie avec une part plus importante de salarié.es en logement pérenne, et une diminution du nombre de salarié.es à la rue ou en habitat précaire ou

collectif. Plus de 20% des salarié.es ont vu leur situation habitat s'améliorer pendant le parcours : par exemple passage de la rue à un hébergement ou passage d'un hébergement à un logement pérenne.

16%
salarié.es ont accédé à un logement ou hébergement via CP Logement

Sur les 204 salariés ayant vu leur situation habitat s'améliorer, 33 d'entre eux ont pu accéder à un nouvel hébergement ou logement via les chargé.es de partenariat logement et les partenariats tissés sur le territoire, soit 16% des salarié.es.

Evolution de la difficulté logement pour les salarié.es sorti.es



C. Impact sur la prise en charge santé



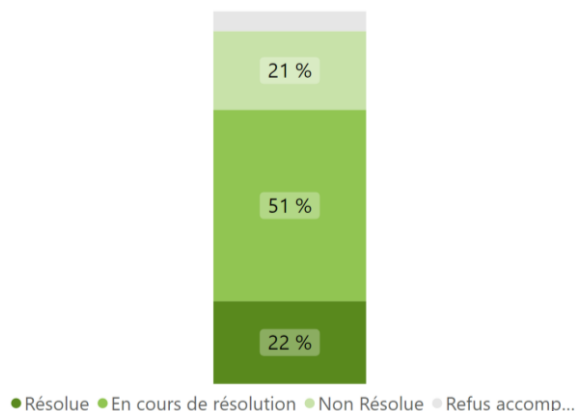
(*) : les « ouvertures de droits » intègrent : l'obtention de la RQTH, l'obtention de l'AAH, la réalisation d'un bilan de santé, la déclaration d'un médecin traitant ou l'amélioration de la couverture santé.

Impact sur la prise en charge santé pour les salarié.es sorti.es



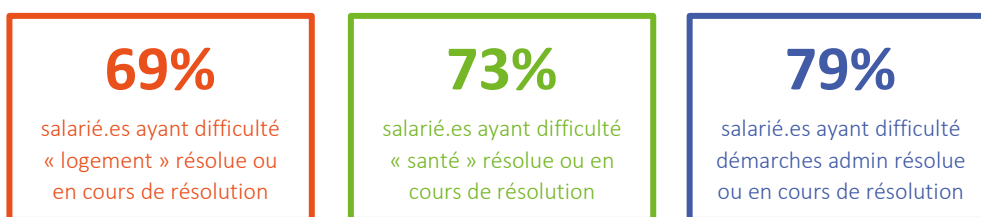
Pour les salarié.es sorti.es des chantiers CVG, l'impact de l'accompagnement est significatif sur l'ensemble des thématiques liées à la santé et à l'accès aux droits.

Evolution de la difficulté santé pour les salarié.es sorti.es

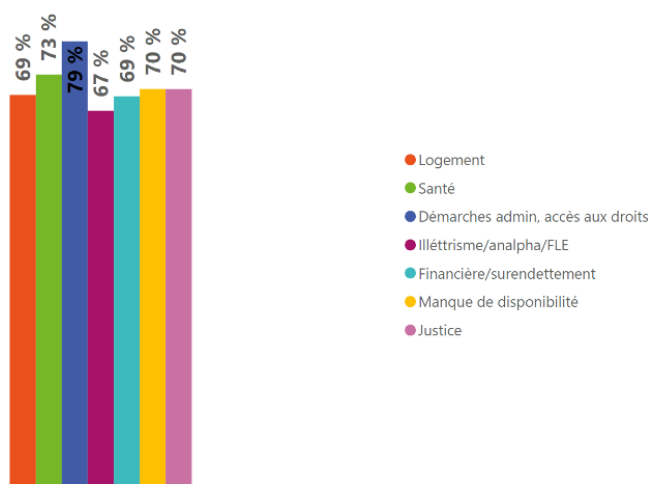


NB : On considère la difficulté santé « résolue » dès lors qu'une prise en charge adaptée est mise en place, ou qu'il n'y a plus besoin de prise en charge santé.

D. Résolution des autres freins à la sortie



Salarié.es ayant résolu totalement ou partiellement les freins identifiés à l'entrée



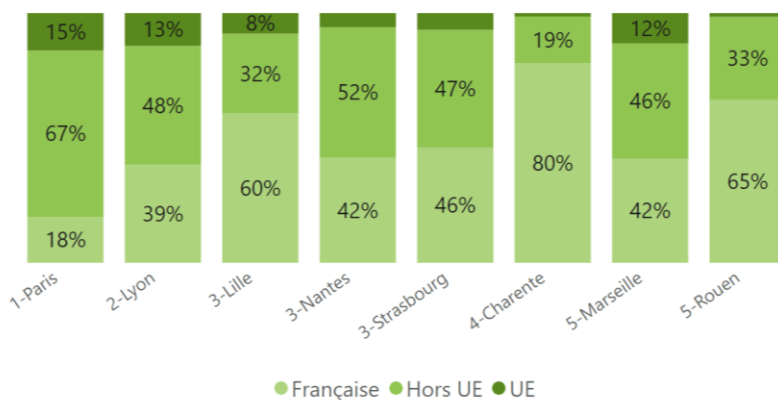
La démarche d'accompagnement global de toutes les difficultés est effectivement déployée sur tous les territoires.

Elle démontre son intérêt et son impact pour l'ensemble des salariés, y compris ceux pour lesquels l'accès à l'emploi s'avère impossible en fin de parcours.

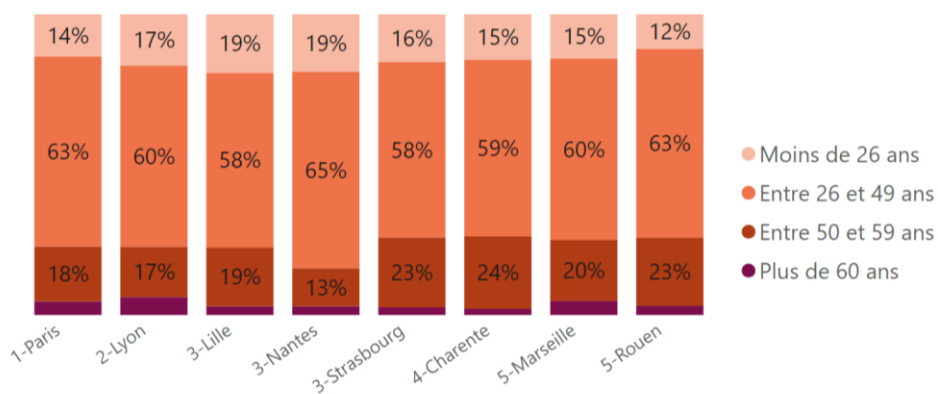
Annexes

E. Caractéristiques du public

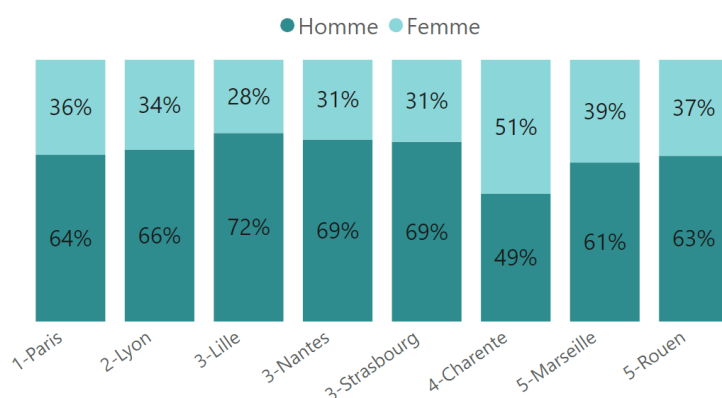
Nationalité des salariés



Age à l'entrée sur le chantier



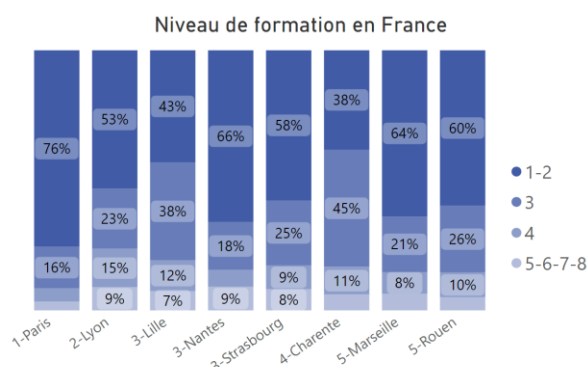
Pourcentage d'hommes et de femmes



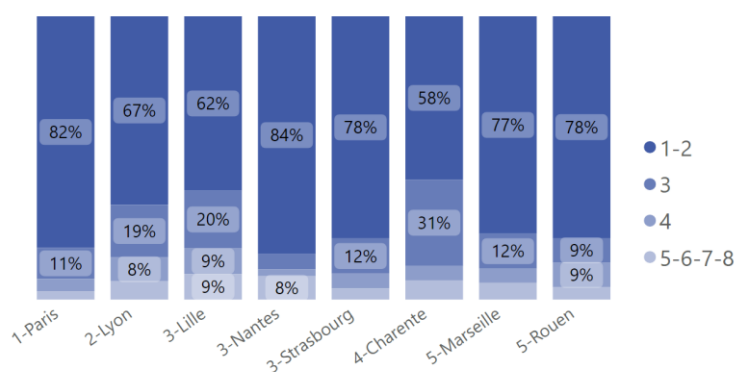
Territoire	Nationalité Française	%	Nationalité UE (hors France)	%	Nationalité hors UE	%	Dont réfugiés / protection subsidiaire	%
1-Paris	114	18 %	93	15 %	412	66 %	228	36 %
2-Lyon	179	39 %	60	13 %	218	48 %	93	20 %
3-Lille	333	60 %	46	8 %	178	32 %	63	11 %
3-Nantes	149	42 %	20	6 %	185	52 %	96	27 %
3-Strasbourg	131	46 %	19	7 %	134	47 %	87	31 %
4-Charente	234	80 %	4	1 %	55	19 %	21	7 %
5-Marseille	144	42 %	42	12 %	160	46 %	59	17 %
5-Rouen	130	65 %	3	2 %	66	33 %	25	13 %
Total	1414	45 %	287	9 %	1408	45 %	672	22 %

Territoire	Salariés PHC accompagnés dans l'année	%	Salariés PHC entrés dans l'année	%
1-Paris	76	10 %	26	12 %
2-Lyon	24	5 %	11	5 %
3-Lille	13	2 %	7	2 %
3-Nantes	8	4 %	5	2 %
3-Strasbourg	13	3 %	3	5 %
4-Charente	12	4 %	6	4 %
5-Marseille	6	1 %	2	2 %
5-Rouen	2	2 %	2	1 %
Total	154	4 %	62	5 %

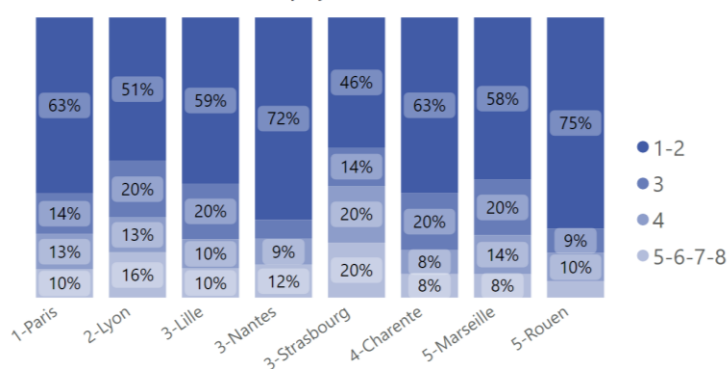
Territoire	Pôle Emploi	Mission Locale	Cap Emploi	PLIE/PMIE	Autre acteur local du Service Public de l'Emploi	Services sociaux département	Maraude/ accueil de jour/veille sociale	Premières Heures	Structure d'hébergement	Autre acteur local d'accompagnement	Autres SIAE	Candidature spontanée
1-Paris	14%	2%	0%	9%	1%	6%	1%	13%	13%	33%	4%	4%
2-Lyon	35%	9%	1%	1%	7%		2%	5%	7%	25%	2%	5%
3-Lille	47%	13%	2%	3%	4%	3%	2%	2%	5%	10%	4%	6%
3-Nantes	31%	14%	0%	7%	12%	6%	2%	2%	6%	18%	1%	3%
3-Strasbourg	32%	6%	1%		0%	7%	2%	5%	16%	14%	3%	14%
4-Charente	39%	8%	2%	4%	3%	19%	1%	4%	1%	7%	1%	11%
5-Marseille	42%	8%	2%	9%	2%	2%	0%	2%	6%	9%	2%	16%
5-Rouen	48%	4%	3%	2%	2%	1%		1%	18%	4%	7%	12%
Total	34%	8%	1%	5%	4%	5%	1%	5%	9%	17%	3%	8%



Niveau de formation en France pour les salariés issus de pays de l'UE et hors UE

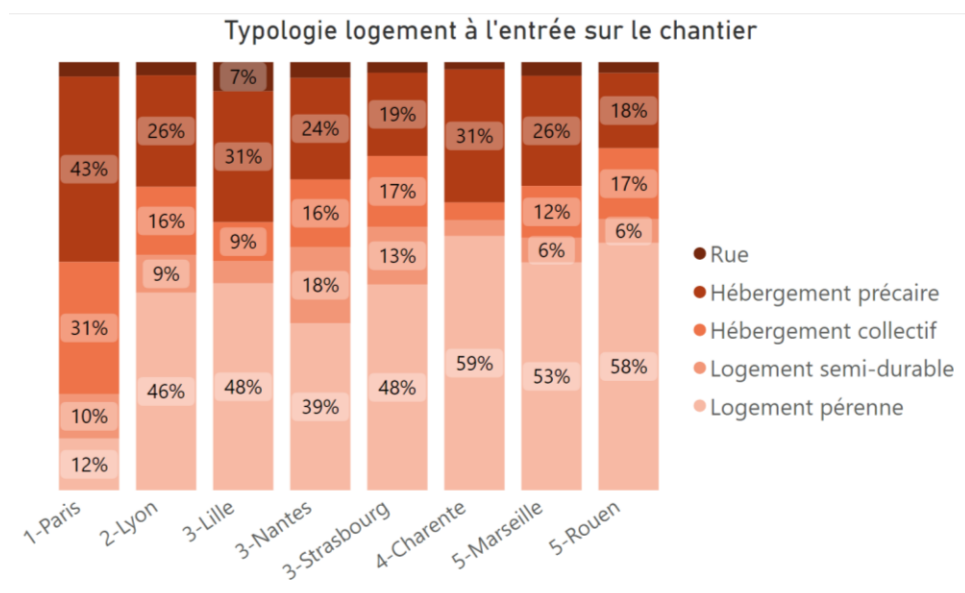


Niveau de formation dans le pays d'origine pour les salariés issus de pays de l'UE et hors UE

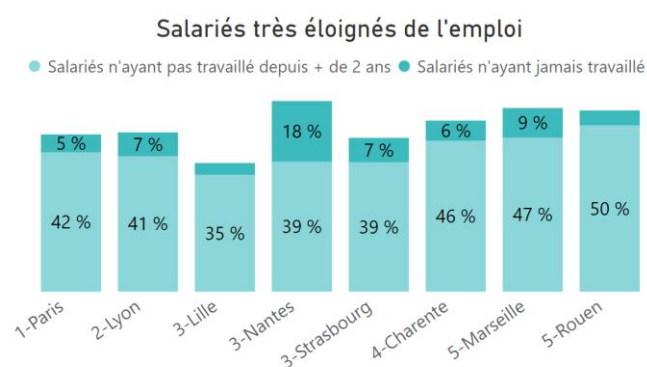


Classification des formations	
1	Maîtrise des savoirs de base.
2	Réalisation d'activités simples et résolution de problèmes courants en mobilisant des savoir-faire professionnels
3	CAP, BEP
4	Baccalauréat
5	DEUG, BTS, DUT, DEUST
6	Licence, licence professionnelle, BUT
7	Maîtrise
8	Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur

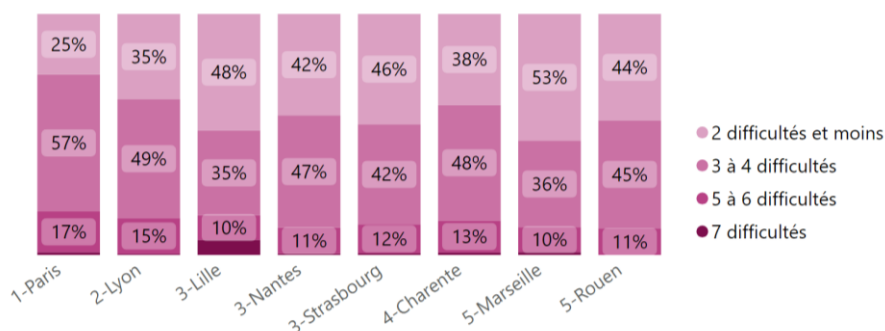
Territoire	Salariés avec difficultés logement à l'entrée	%	Salariés ayant connu un parcours de rue	%	Salariés ayant connu un parcours de rue > 2 ans	%
1-Paris	536	87 %	316	60 %	68	13 %
2-Lyon	294	66 %	150	35 %	21	5 %
3-Lille	326	62 %	127	24 %	10	2 %
3-Nantes	214	62 %	124	38 %	20	6 %
3-Strasbourg	152	55 %	71	29 %	16	7 %
4-Charente	146	53 %	46	17 %	6	2 %
5-Marseille	184	56 %	75	22 %	8	2 %
5-Rouen	112	57 %	26	14 %	5	3 %
Total	1964	65 %	935	33 %	154	5 %



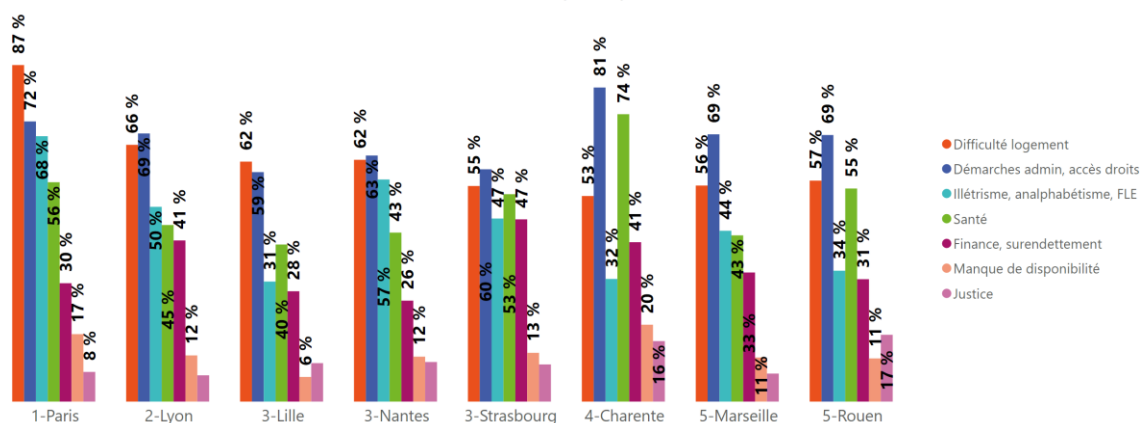
Types de logements/hébergements	
Rue	Campement illicite
	Logement précaire (Squat)
	Rue
Hébergement précaire	Structure de détention
	Structure médicalisée
	Hébergé par un tiers
	Hôtel
Hébergement collectif	Centre maternel
	CHRS
	CHS
	CHU
	Communauté
	Foyer
	Foyer Jeunes Travailleurs
Logement semi-durable	Appartement thérapeutique
	Logement de transition
	Résidence Sociale
Logement pérenne	Logement autonome
	Maison Relais
	Pension famille



Nombre de difficultés par salariés en parcours

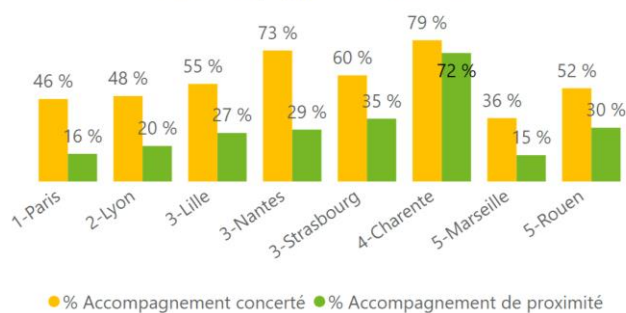


Difficultés rencontrées par le public à l'entrée

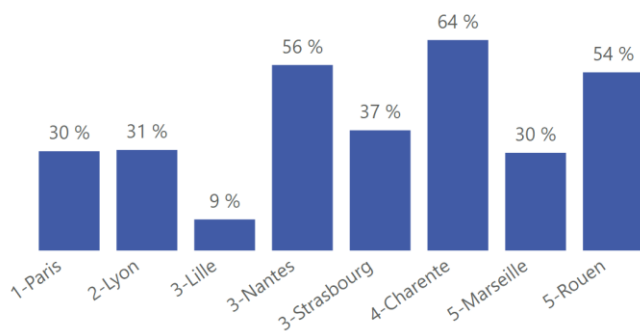


F. Mise en œuvre des modalités du programme

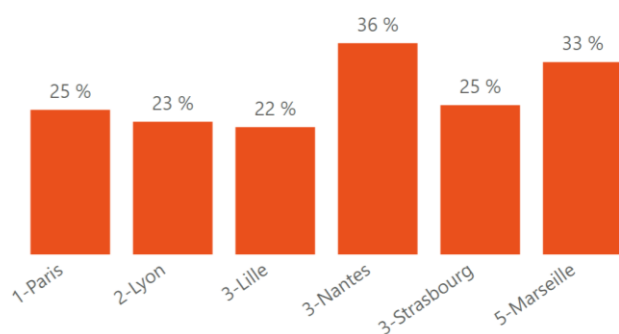
Taux d'accompagnement de proximité et d'accompagnement concerté



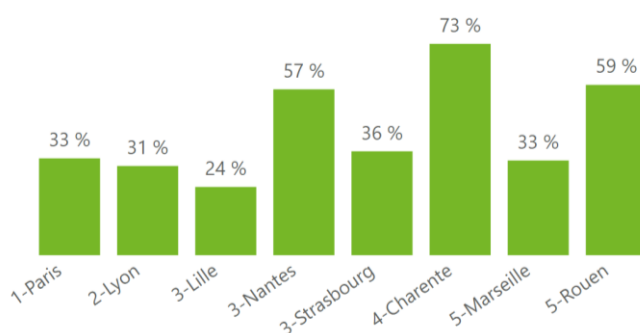
Mobilisation CP Emploi ou réseau de partenaires



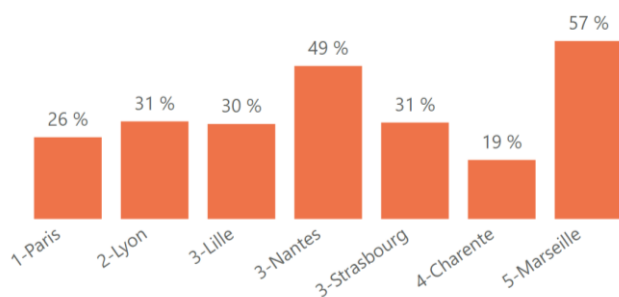
Mobilisation CP logement ou réseau de partenaires



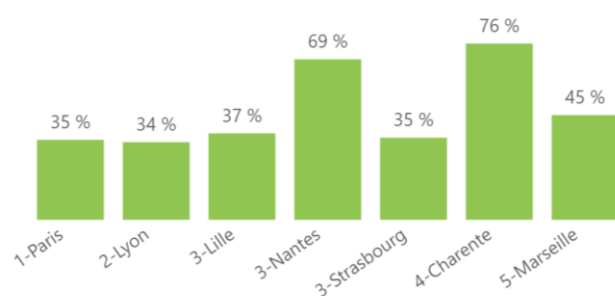
Mobilisation CP Santé ou réseau de partenaires



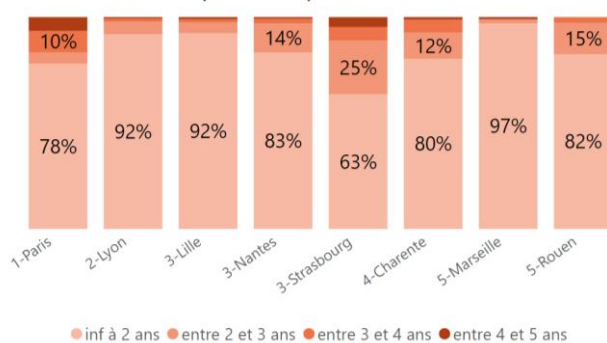
Mobilisation CP logement pour salariés ayant difficulté logement à l'entrée



Mobilisation CP santé pour salariés ayant difficulté santé à l'entrée



Durée des parcours pour les salariés sortis



Territoire	Salariés sortis avec un parcours > 2 ans	%	dont personnes ayant RQTH à la sortie	%	dont personnes ayant de plus de 50 ans	%	dont prolongations Convergence	%
1-Paris	38	21 %	5	13 %	12	32 %	24	63 %
2-Lyon	22	14 %	4	18 %	6	27 %	13	59 %
3-Lille	19	9 %	5	26 %	12	63 %	6	32 %
3-Nantes	22	16 %	2	9 %	4	18 %	16	73 %
3-Strasbourg	27	39 %	3	11 %	3	11 %	22	81 %
4-Charente	18	20 %	3	17 %	9	50 %	9	50 %
5-Marseille	6	5 %	2	33 %	2	33 %	3	50 %
5-Rouen	13	18 %	2	15 %	7	54 %	6	46 %
Total	165	16 %	26	16 %	55	33 %	99	60 %

G. Impact sur les parcours

Nombre total de sorties				
Territoire	Nombre total de sorties	%	dont sorties neutres	%
1-Paris	216	35 %	48	22 %
2-Lyon	182	40 %	36	20 %
3-Lille	269	48 %	73	27 %
3-Nantes	154	44 %	23	15 %
3-Strasbourg	88	31 %	27	31 %
4-Charente	96	33 %	14	15 %
5-Marseille	121	35 %	19	16 %
5-Rouen	78	39 %	4	5 %
Total	1204	39 %	244	20 %

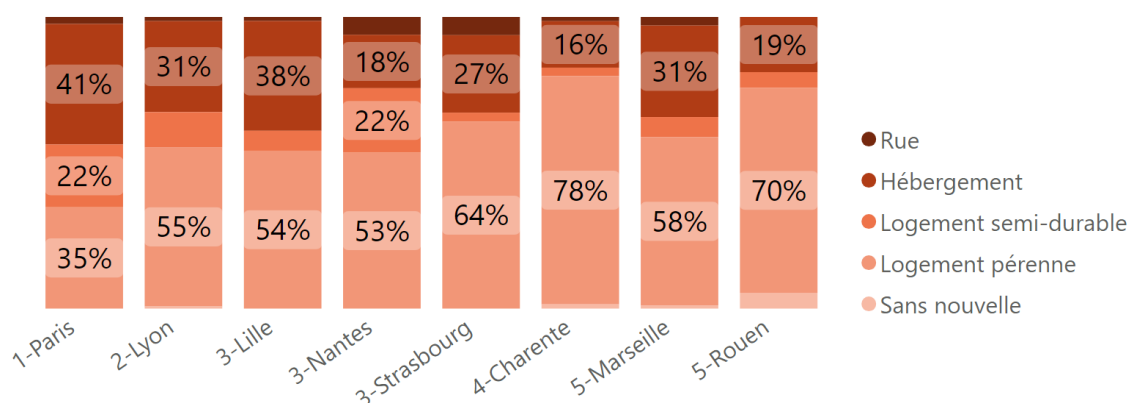
Salariés accédant à un emploi ou formation à la sortie													
Territoire	Emploi Durable	%	Emploi de transition	%	Suite parcours IAE	%	Formation	%	Autres sorties emploi/ formation		%	Total	%
1-Paris	31	19 %	4	2 %	24	15 %	23	14 %	2		1 %	84	51 %
2-Lyon	27	18 %	8	5 %	9	6 %	8	5 %	2		1 %	54	37 %
3-Lille	22	11 %	18	9 %	17	9 %	28	14 %	7		4 %	92	47 %
3-Nantes	17	13 %	18	14 %	10	8 %	12	9 %	3		2 %	60	46 %
3-Strasbourg	13	20 %	12	19 %	2	3 %	7	11 %	5		8 %	39	61 %
4-Charente	20	24 %	7	9 %	2	2 %	9	11 %	3		4 %	41	50 %
5-Marseille	15	15 %	6	6 %	5	5 %	8	8 %	32		32 %	66	65 %
5-Rouen	9	12 %	10	14 %	7	9 %	4	5 %	1		1 %	31	42 %
Total	154	16 %	83	9 %	76	8 %	99	10 %	55		6 %	467	49 %

Territoire	Accès à l'emploi via partenariat CVG	%
1-Paris	14	6 %
2-Lyon	6	3 %
3-Lille	8	3 %
3-Nantes	20	13 %
3-Strasbourg	2	2 %
4-Charente	11	11 %
5-Marseille	3	2 %
5-Rouen	14	18 %
Total	78	6 %

Salariés n'accédant pas à l'emploi à la sortie								
Territoire	Retraite	%	Sans nouvelle	%	Inactif	%	Chômage	%
1-Paris	2	1 %	11	7 %	1	1 %	65	39 %
2-Lyon	3	2 %	4	3 %	2	1 %	83	57 %
3-Lille	3	2 %	2	1 %	3	2 %	95	49 %
3-Nantes	4	3 %	3	2 %	2	2 %	62	47 %
3-Strasbourg	1	2 %	3	5 %	2	3 %	22	34 %
4-Charente	2	2 %	5	6 %	8	10 %	26	32 %
5-Marseille	2	2 %	2	2 %			31	31 %
5-Rouen	2	3 %	3	4 %			38	51 %
Total	19	2 %	33	3 %	18	2 %	422	44 %

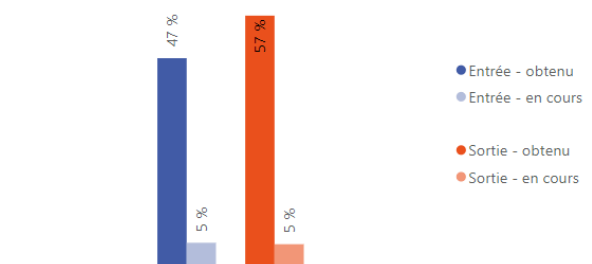
Types sorties	
Sortie neutre	25 - Rupture employeur pour faute grave du salarié
	24 - Décision administrative / décision de justice
	22 - Congés de longue durée (maternité, maladie)
	23 - Décès
	26 - Rupture pendant la période d'essai à l'initiative de l'employeur
Emploi durable	27 - Rupture pendant la période d'essai à l'initiative du salarié
	04 - En CDI non aidé par un autre employeur
	19 - En CDI aidé par un autre employeur
	01 - En CDI dans la structure ou filiale
	13 - En CDD (sans aide publique à l'emploi) d'une durée de 6 mois et plus
Emploi de transition	07 - Création ou reprise d'entreprise à son compte
	17 - Intégration dans la fonction publique
	14 - En CDD (sans aide publique à l'emploi) de moins de 6 mois par un autre employeur
Suite de parcours en SIAE	20 - En contrat aidé pour une durée déterminée par un autre employeur (hors IAE)
Formation	02 - En contrat aidé pour une durée déterminée dans une autre structure IAE
Autre sortie emploi/formation	08 - Entrée en formation qualifiante ou poursuite de formation qualifiante
Retraite	18 - Autre sortie reconnue comme positive
Sans nouvelle	21 - Prise des droits à la retraite
Inactif	12 - Sans nouvelle
Chômage	09 - Inactif
	10 - Au chômage

Situations logement en fin de parcours des salariés sortis

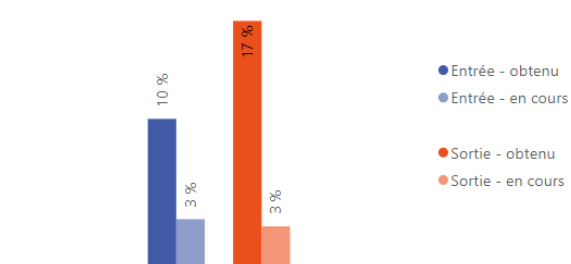


Territoire	Salariés sortis*	Salariés ayant vu leur situation habitat s'améliorer	%	Salariés ayant accédé à un logement pérenne en parcours	%	Total logement pérenne à la sortie	%	Relogement via partenariat Convergence
1-Paris	168	65	39 %	37	22 %	58	35 %	7
2-Lyon	146	29	20 %	16	11 %	77	53 %	8
3-Lille	195	18	9 %	13	7 %	79	54 %	6
3-Nantes	131	33	25 %	18	14 %	70	53 %	2
3-Strasbourg	64	15	23 %	14	22 %	41	64 %	4
4-Charente	82	13	16 %	12	15 %	54	78 %	
5-Marseille	102	13	13 %	9	9 %	59	58 %	6
5-Rouen	74	18	24 %	15	20 %	52	70 %	
Total	962	204	21 %	134	14 %	490	55 %	33

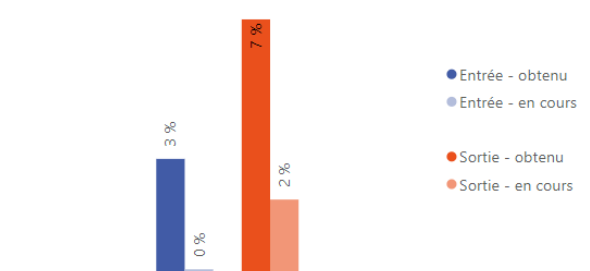
Evolution des demandes de logement social entre l'entrée et la sortie



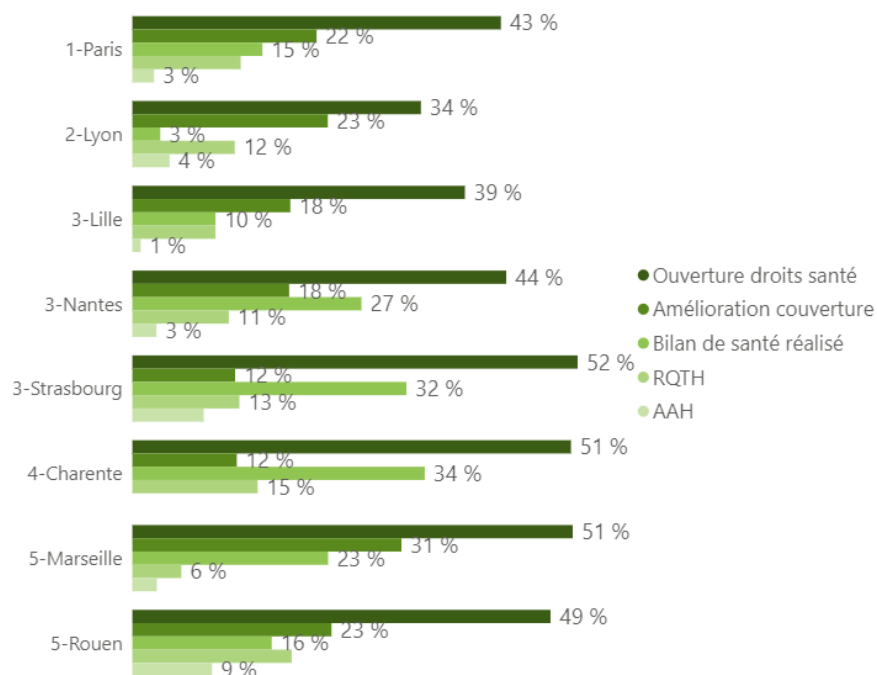
Evolution des demandes de DALO/DAHO entre l'entrée et la sortie



Evolution des demandes d'accords collectifs départementaux entre l'entrée et la sortie

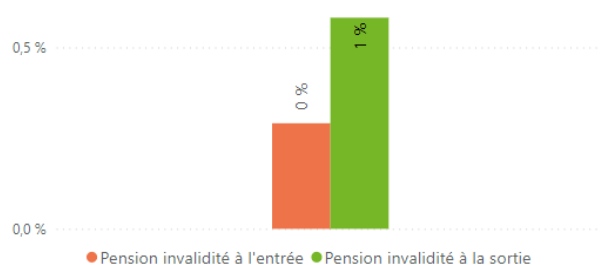


Impact sur la prise en charge santé

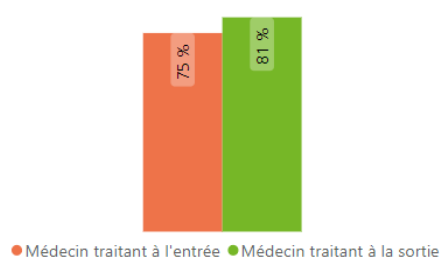


Territoire	Nombre de salariés sortis	Ouverture de droit de santé en parcours	%	Amélioration couverture santé	%	Bilan santé réalisé	%
1-Paris	165	77	47 %	34	21 %	38	23 %
2-Lyon	146	53	36 %	32	22 %	8	5 %
3-Lille	195	78	40 %	40	21 %	19	10 %
3-Nantes	131	51	39 %	23	18 %	27	21 %
3-Strasbourg	64	29	45 %	11	17 %	16	25 %
4-Charente	82	45	55 %	16	20 %	32	39 %
5-Marseille	101	46	46 %	26	26 %	25	25 %
5-Rouen	74	36	49 %	18	24 %	13	18 %
Total	958	415	43 %	200	21 %	178	19 %

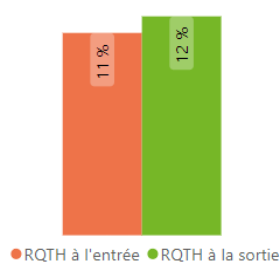
Evolution des obtentions de pensions d'invalidité entre l'entrée et la sortie



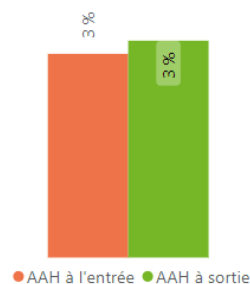
Evolution des déclarations de médecin traitant entre l'entrée et la sortie



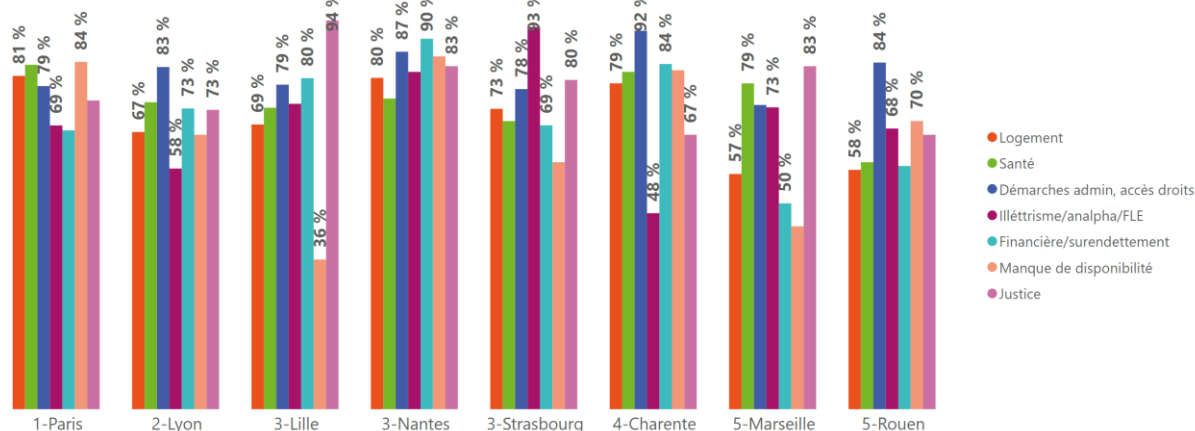
Evolution des obtentions de RQTH entre l'entrée et la sortie



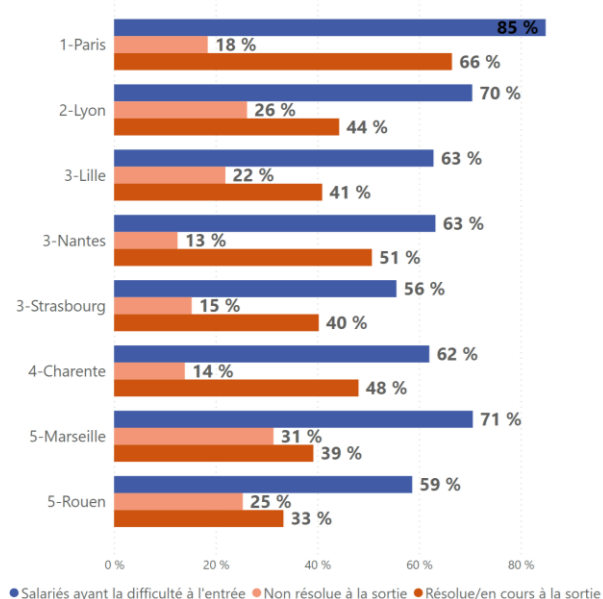
Evolution des obtentions de l'AAH entre l'entrée et la sortie



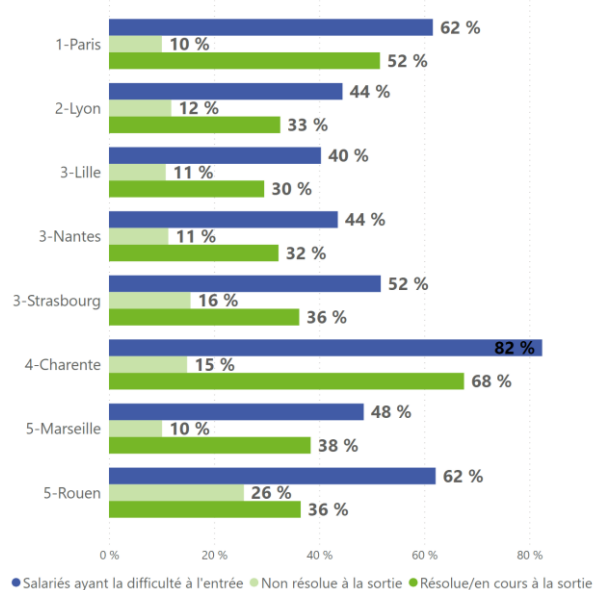
Salariés ayant difficulté repérée à l'entrée, sortis avec difficulté résolue ou en cours de résolution



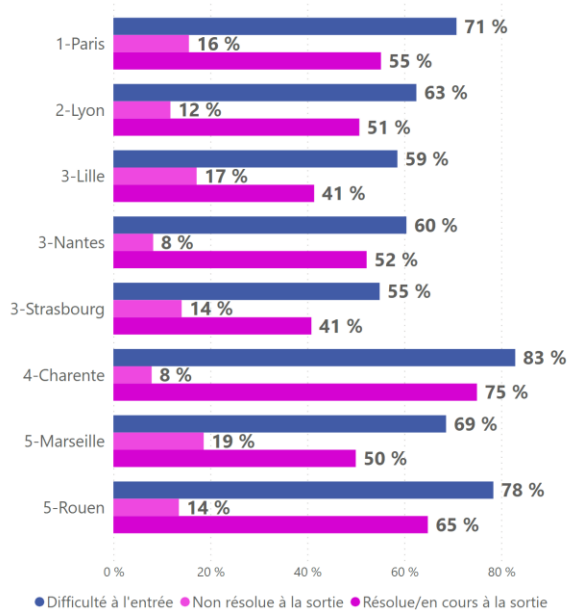
Résolution de la difficulté logement pour les salariés sortis



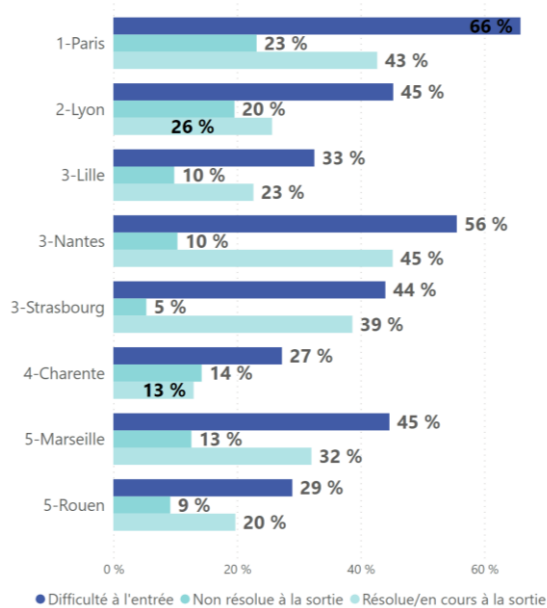
Résolution de la difficulté Santé pour les salariés sortis



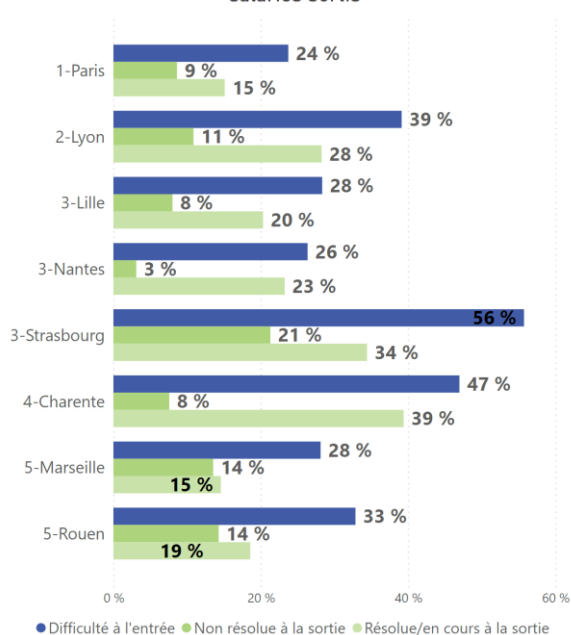
Résolution de la difficulté Démarches administratives et accès aux droits pour les salariés sortis



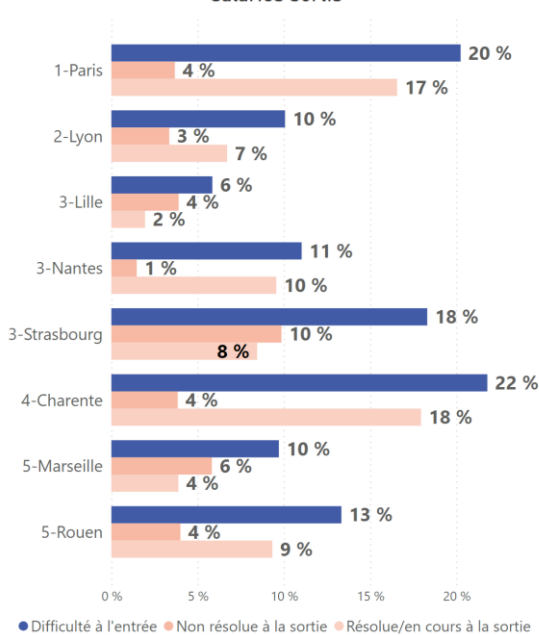
Résolution de la difficulté Illétrisme Analphabétisme Linguistique pour les salariés sortis



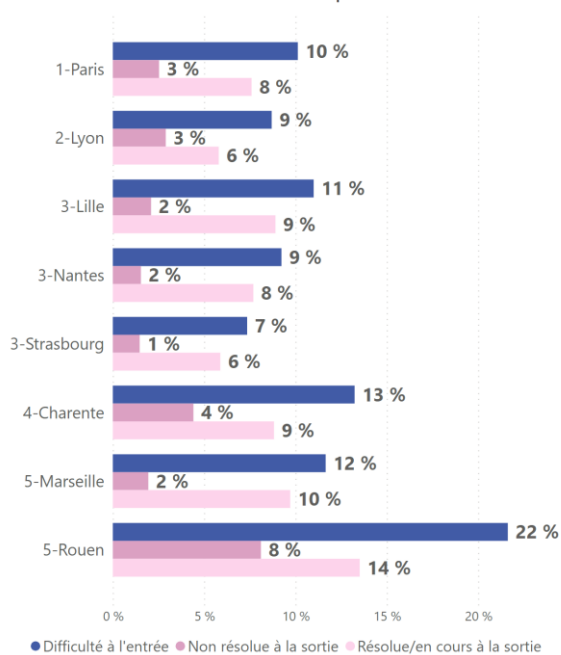
Résolution de la difficulté Surendettement/financier pour les salariés sortis



Résolution de la difficulté Manque de disponibilité pour les salariés sortis



Résolution de la difficulté Justice pour les salariés sortis



Résolution de la difficulté Mobilité pour les salariés sortis

