

---

# Bilan 2024

Compte-rendu de l'action du programme PHC -  
Premières Heures en Chantier

---



**GOVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## TABLE DES MATIERES

<b>Propos introductif .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Etat d'avancement du déploiement.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1. Chiffres clés.....</b>	<b>4</b>
<b>1.2. Les chantiers d'insertion porteurs.....</b>	<b>4</b>
<b>1.3. Effectifs accompagnés .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Situations des salarié.es à l'entrée dans PHC.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1. Caractéristiques générales des salarié.es à l'entrée .....</b>	<b>6</b>
<b>2.2. Particularité de la problématique de rue.....</b>	<b>7</b>
Focus – spécificités du public féminin accompagné par PHC.....	8
<b>2.3. La situation habitat .....</b>	<b>9</b>
<b>2.4. Les orientations vers PHC.....</b>	<b>10</b>
<b>2.5. Multiplicité des freins rencontrés par les salarié.es .....</b>	<b>10</b>
<b>3. Mise en œuvre de l'accompagnement PHC.....</b>	<b>14</b>
<b>3.1. Caractéristiques des parcours PHC.....</b>	<b>14</b>
3.1.1. Le principe de progressivité.....	14
3.1.2. Les effets de paliers constatés.....	15
<b>3.2. La dynamique collective autour de PHC, impact du programme sur les pratiques d'accompagnement.....</b>	<b>16</b>
3.2.1. PHC comme projet de structure : la mise en mouvement du chantier autour de PHC .	16
3.2.2. PHC comme projet de territoire : liens avec l'Accompagnement, Hébergement, Insertion (AHI), l'IAE et les partenaires institutionnels .....	18
Focus – Les synergies avec le SIAO .....	19
3.2.3. PHC comme espace national de réflexion et partage des pratiques professionnelles d'accompagnement de la rue vers l'emploi.....	20
<b>4. Situations des salarié.es à la sortie de PHC.....</b>	<b>21</b>
<b>4.1. Un impact sur l'estime de soi .....</b>	<b>21</b>
<b>4.2. Les types de sorties réalisées .....</b>	<b>21</b>
4.2.1. Sorties, tout motif confondu.....	21
4.2.2. Sorties vers l'emploi et la formation.....	22
4.2.3. Poursuite du parcours vers le soin.....	23
4.2.4. Autres sorties .....	24
Focus sur les sorties anticipées .....	25
<b>4.3. Évolution de la situation habitat des salarié.es.....</b>	<b>26</b>
<b>4.4. Évolution des freins repérés .....</b>	<b>28</b>
<b>5. Synthèse et enjeux .....</b>	<b>30</b>
<b>ANNEXE – Détail des chantiers porteurs de PHC jusqu'au 31 décembre 2024.....</b>	<b>31</b>

## PROPOS INTRODUCTIF

Le programme Première Heures en Chantier permet la reprise progressive d'une activité avec un encadrement renforcé (4h, 6h, puis 8h et ce jusqu'à 20h par semaine en chantier d'insertion). Le travail est envisagé comme le premier levier du processus de réinsertion sociale. Il s'agit d'un sas temporaire, progressif et adapté à la personne.

Ce programme est destiné à des personnes en situation de très grande exclusion, prioritairement à la rue, pour qui les contrats d'insertion classiques sont inadaptés. Le recrutement se fait sans sélection ni-prérequis, et le travail effectué n'implique aucune obligation de productivité. Il s'agit avant tout d'un lieu d'accompagnement et de remobilisation par le travail : d'une part, l'accompagnement dans le cadre de PHC est assuré par un éducateur ou une éducatrice socio-professionnelle (ESP) dans une logique de "faire avec", d'autre part l'orienteur ou le référent social poursuit l'accompagnement social de la personne. À terme, l'objectif est de mobiliser les différents acteurs afin de stabiliser la situation de la personne, notamment par l'accès à l'hébergement et à une prise en charge de la santé, pour que celle-ci puisse poursuivre son parcours à minima en Atelier Chantier d'Insertion.

Ce bilan a vocation à présenter l'évolution des chantiers Premières Heures en Chantier ainsi que l'état de l'essaimage du programme à fin 2024, conformément à la convention pluriannuelle d'objectif signée entre Convergence France et la DGCS.

Les données sont extraites des reportings annuels de toutes les structures porteuses ainsi que des bilans qualitatifs de la mise en œuvre du programme, rédigés par les ESP et les responsables des structures porteuses. Il s'agit de faire le point sur :

- Le déploiement e de Premières Heures en Chantier
- La caractérisation du public à l'entrée sur les chantiers (au début du parcours)
- Les modalités concrètes de mise en œuvre du programme par les chantiers (pendant le parcours)
- Les résultats du programme (à la fin des parcours)

# 1. ETAT D'AVANCEMENT DU DEPLOIEMENT

## 1.1. Chiffres clés

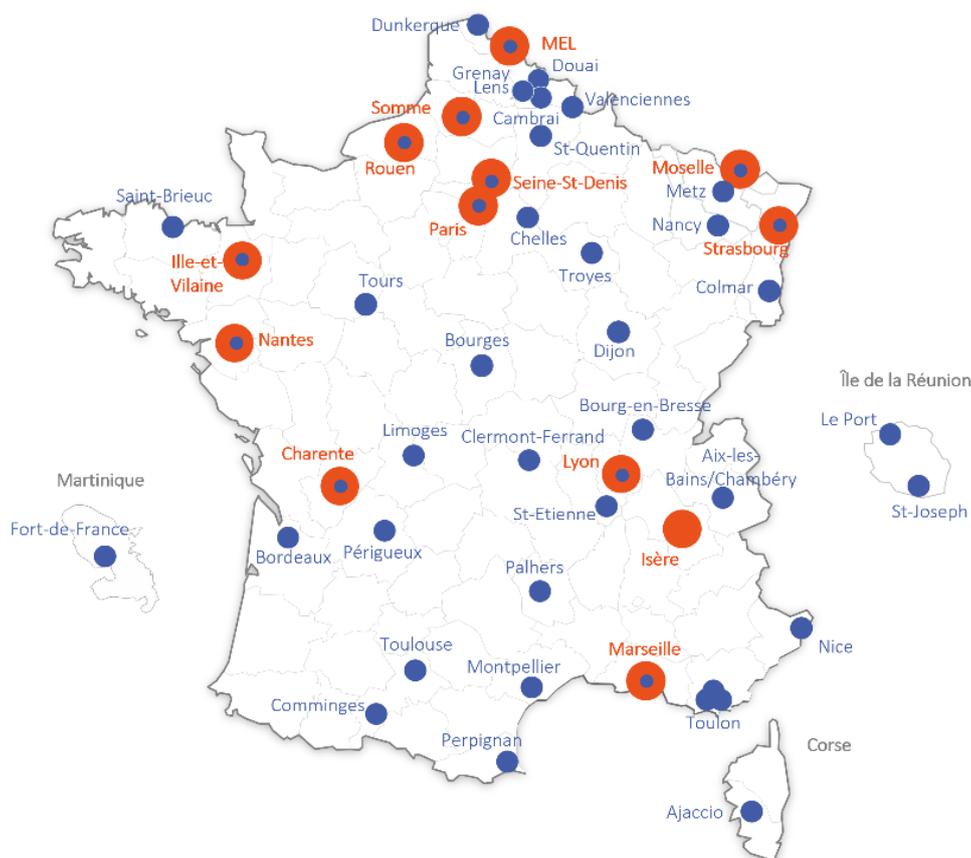


## 1.2. Les chantiers d'insertion porteurs

Ce bilan prend en compte les chantiers accueillant des salarié.es PHC au plus tard au 31/12/2024.

A fin 2024, le programme PHC est présent dans 39 départements. Il est porté par 69 ACI, dont 38 hors territoire Convergence (Paris, Lyon, Métropole européenne de Lille, Nantes, Strasbourg, Charente, Marseille, Rouen, Somme, Ille-et-Vilaine, Moselle, Seine-St-Denis, Isère). Pour rappel, à fin 2023, on comptait 62 chantiers porteurs de PHC.

Cette carte permet de visualiser le déploiement de Premières Heures en Chantier à fin 2024 <sup>1</sup> :

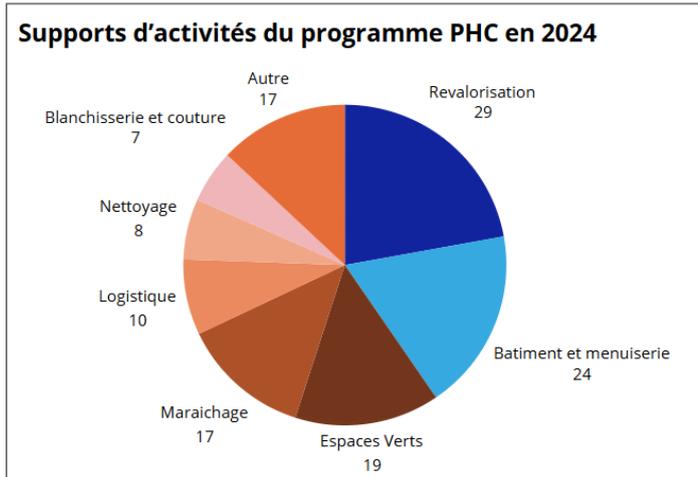


<sup>1</sup> Liste détaillée des territoires Premières Heures en Chantier jusqu'au 31 décembre 2024 en ANNEXE

Au sein de ces 69 ACI porteurs, le programme PHC repose sur une diversité de supports d'activités, comme présenté dans la figure ci-contre. Au total, plus d'une vingtaine de supports différents sont déployés.

Les supports d'activités les plus répandus sont la revalorisation dans 29 ACI, le gros-œuvre, second-œuvre et de la menuiserie dans 24 ACI, les Espaces verts (19 ACI) et le maraichage (17 ACI).

La plupart des activités « *intègrent une notion d'utilité et d'action responsable sur le plan environnemental* » comme l'explique l'équipe de l'ACI Le Relais, à Bourges.



Ces supports reposent dans la majorité des cas « *sur la même organisation que les autres activités de l'ACI, avec une activité propre, adaptée au profil du public PHC.* »<sup>2</sup> L'AFEJI à Dunkerque a imaginé « *des activités de travail complémentaires aux tâches habituelles de maraichage biologique de l'ACI. L'éducateur socioprofessionnel organise différents ateliers de jardinage, bricolage et travail du bois. Dans une démarche pédagogique de « faire avec », l'objectif est de s'appuyer sur les appétences des personnes accueillies pour mener à bien l'activité* ». L'ASBH à Forbach explique que l'adaptation de l'activité en fonction des capacités et des appétences de chaque salarié-e permet de « *de redonner confiance et de leur donner envie de continuer. Tous les salariés travaillent côte à côte. De cette façon, le salarié PHC acquiert un sentiment d'être utile et de faire partie d'une équipe. Il participe dans un mouvement d'ensemble à la réalisation de l'activité au sein des chantiers auprès desquels ils sont orientés.* ».

### 1.3. Effectifs accompagnés

En 2024, 1023 salarié·e·s ont été accompagné·e·s, au sein de 69 ACI (867 salariés accompagnés en 2023, dans 62 ACI), dans lesquels sont mobilisé·e·s 74 éducateur·rice·s socio-professionnel·le·s.

664 personnes sont entrées dans programme en 2024, et 474 étaient en cours de parcours au 31 décembre 2024.



<sup>2</sup> Voir la partie 3.2.1. PHC comme projet de structure pour en savoir plus

Le nombre de salarié·e·s accompagné·e·s a passé la barre des 1000 pour la première fois sur l'année 2024, et a plus que doublé depuis 2022 (484 salarié·e·s accompagné·e·s en 2022). Cela s'explique par une augmentation du nombre d'ACI mettant en œuvre le programme (51 à fin 2022 ; 62 en 2023 ; et 69 à fin 2024) et par l'augmentation des files actives et du nombre de salarié·e·s accueilli·e·s au sein de chaque ACI. 79% des ACI accompagnés en 2024 mettent en œuvre Premières Heures en Chantier depuis plus d'un an. La phase d'appropriation du projet, la définition fine du support d'activité proposé pour la remobilisation des salarié·e·s et le lien à créer avec les orienteurs se construisent dans le temps. Les ACI arrivent souvent à leur rythme de croisière, en termes de file active et nombre de salarié·e·s accompagné·e·s, lors de la seconde année de mise en œuvre du programme.

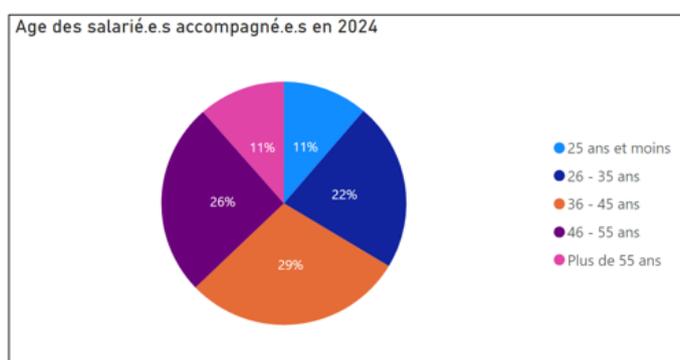
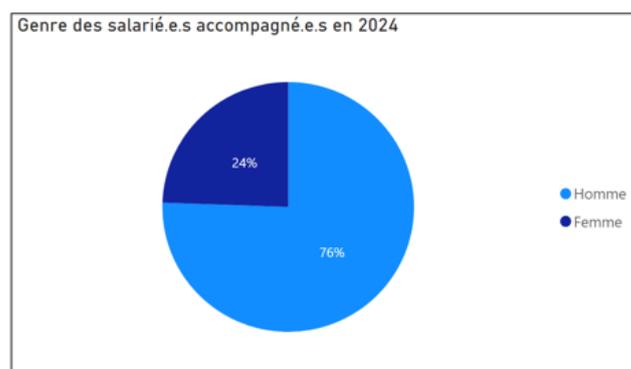
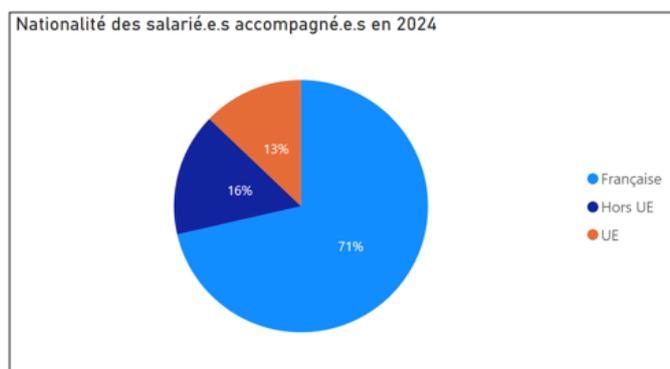
L'année 2024 a toutefois été marquée par l'arrêt de 7 projets Premières Heures en Chantier dans des ACI le mettant en œuvre : cela s'explique principalement par un contexte financier plus tendu qu'initialement sur les territoires concernés.

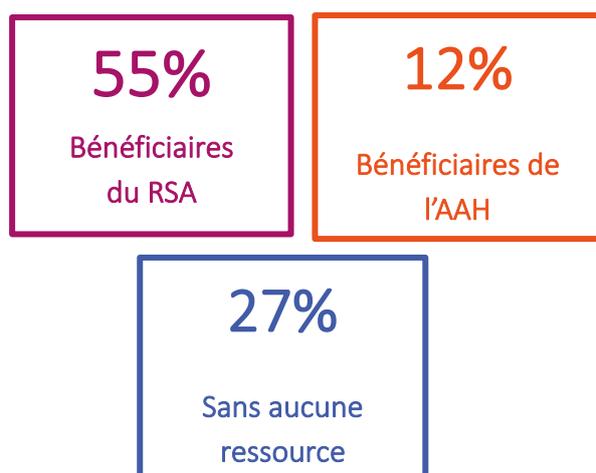
## 2. SITUATIONS DES SALARIE.ES A L'ENTREE DANS PHC

### 2.1. Caractéristiques générales des salarié.es à l'entrée

En 2024, les 1023 salarié.es accompagné.es présentaient les tendances suivantes :

- Un public principalement masculin (76%), la part de femme étant stable par rapport à 2023.
- Majoritairement des personnes seules (86%)
- Un âge moyen de 41 ans
- Majoritairement de nationalité française (71%)
- Une part importante de personnes sans aucune ressource (27%), stable par rapport à 2023 (26%)





- Ressources à l'entrée en parcours :
  - Plus de la moitié des salarié.es est bénéficiaire du RSA (55%)
  - 13% bénéficiant de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)
  - 27% n'ont aucune ressource à l'entrée

Il est important de noter que les personnes non bénéficiaires du RSA à l'entrée selon ce graphique sont principalement des personnes **éligibles au RSA mais en situation de non-recours**.

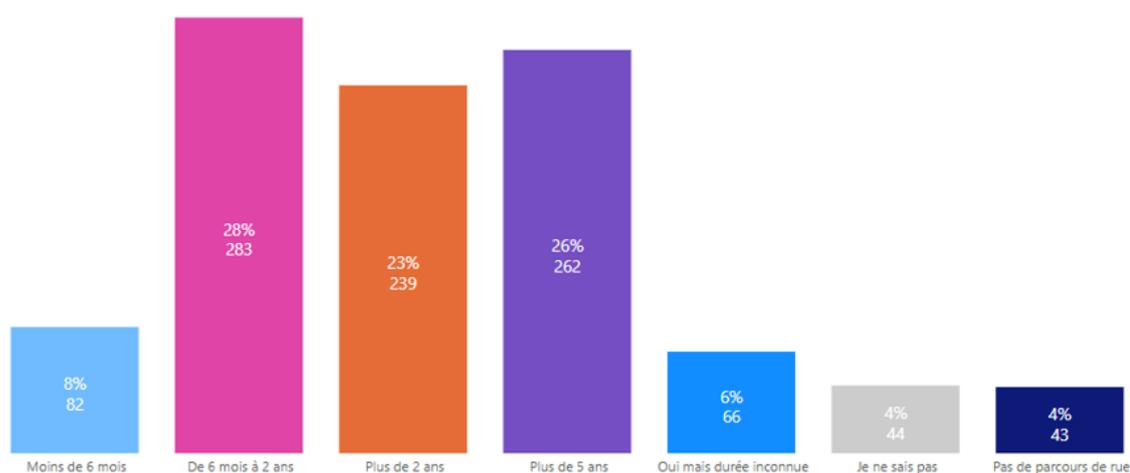
PHC est également un moyen pour redynamiser la personne dans son parcours, notamment vis-à-vis de l'ouverture de ses droits.

Nous remarquons que la remobilisation débute avant l'entrée dans le programme dès lors que la personne souhaite intégrer PHC.

## 2.2. Particularité de la problématique de rue

**92%** des salarié.es accompagnés par PHC en 2024 ont connu ou connaissent un parcours de rue. **49% ont été à la rue pendant plus de 2 ans (contre 48% en 2023) et un quart pendant plus de 5 ans**. Le public accueilli au sein de PHC est particulièrement vulnérable, justifiant l'adaptation nécessaire du travail pour permettre aux éducateur.ice.s socio-professionnel.le.s **d'accompagner des situations complexes**.

Durée globale du parcours de rue des salarié.e.s accompagnés en 2024



La majorité des ACI qui mettent en place le programme PHC n'avait jamais ou très marginalement accueilli de personnes sans-domicile. Lorsque certaines structures s'y essayaient, les difficultés importantes du public et les moyens d'accompagnement limités des ACI mettaient généralement en échec les parcours. L'accompagnement par un.e éducateur.ice socio-professionnel.le au quotidien est essentiel afin d'assurer un accompagnement rapproché et une coordination de parcours avec les autres professionnels qui interviennent auprès de la personne (travailleurs sociaux, professionnels de santé).

## FOCUS – SPECIFICITES DU PUBLIC FEMMIN ACCOMPAGNE PAR PHC

En 2024, Convergence France a porté une attention particulière à l'accueil de femmes en situation de grande exclusion. En effet, si elles restent minoritaires à la rue, le nombre de femmes sans-domicile ou sans abris est en augmentation<sup>3</sup>. Une demi-journée d'étude rassemblant les éducatrices et éducateurs PHC a permis de mettre en lumière les problématiques spécifiques du public féminin et de porter une réflexion sur l'adaptation des modalités d'accueil dans PHC pour favoriser le recrutement des femmes sans-domiciles.

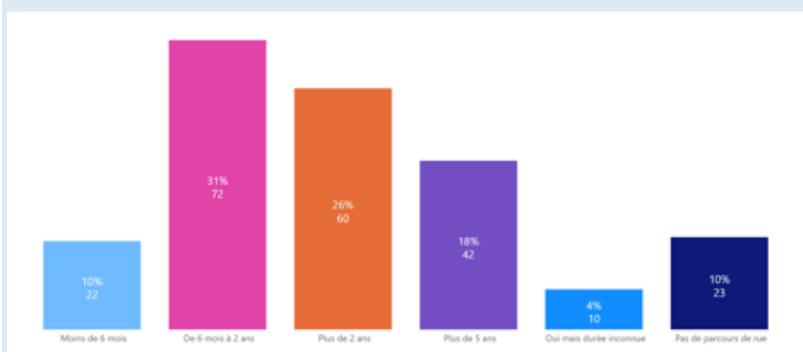
244 femmes ont été accompagnées dans le cadre du programme PHC en 2024.

### CARACTERISTIQUES GENERALES :

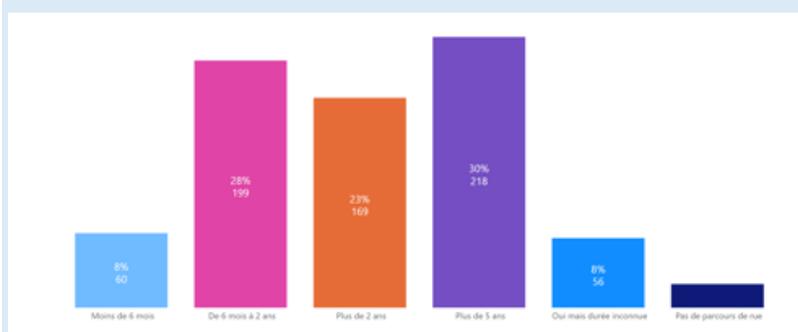
- Elles sont davantage à la tête de familles monoparentales que les hommes (19% des femmes vs 3% hommes)
- Elles sont davantage étrangères (46% des femmes vs 23% des hommes)
- Elles sont davantage sans ressource (36% des femmes vs 23% des hommes)

### HABITAT ET PARCOURS DE RUE

- Elles sont moins orientées par des acteurs de la veille sociale (accueil de jour et maraudes) mais d'avantage par des structures locales d'accompagnement, dont certaines comptent parfois des dispositifs dédiés à l'accueil des femmes
- Elles sont moins à la rue à l'entrée (36% hommes vs 25% femmes), elles sont davantage hébergées (43% des femmes et 33% des hommes) mais pas davantage en situation de logement pérenne.



Durée du parcours de rue des hommes accompagnés en 2024



Durée du parcours de rue des femmes accompagnées en 2024

Les femmes sont moins nombreuses à avoir connu un parcours de rue de plus de 5 ans (18% contre 30%). On constate tout de même que 44% des femmes accueillies dans le programme ont connu la rue pendant plus de 2 ans (53% des hommes).

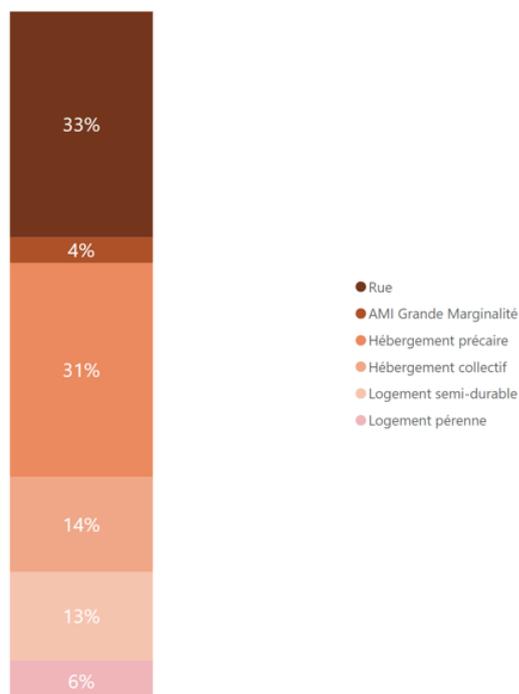
Elles sont également plus nombreuses à ne pas avoir connu la rue (10%), ce qui peut s'expliquer par l'accès facilité à l'hébergement pour le public féminin dans certains territoires où la tension sur le parc d'hébergement est moins forte.

<sup>3</sup> Fondation pour le Logement des Défavorisés, Rapport sur le mal logement 2024

## 2.3. La situation habitat

On constate que **64% des personnes présentes** dans le programme Premières Heures se trouvent **en situation de rue ou d'hébergement précaire** au moment de l'entrée dans le programme, dont **33%** sont encore à la rue. **4%** sont hébergés dans le cadre de l'Appel à Manifestations d'Intérêt (AMI) « Grande Marginalité ». Les professionnel.les des ACI remontent régulièrement des cas où l'accès à l'hébergement de la personne se réalise quelques jours avant le début du contrat, et serait permis justement parce que la personne commence PHC. Ces situations ne sont pas encore quantifiées, mais cela laisse penser que la part de personnes en situation de rue au moment de l'embauche est en fait légèrement sous-estimée.

Typologie d'habitat à l'entrée des salarié.e.s accompagné.e.s en 2024



### Typologie logement/hébergement :

Rue : sans-abri, squat, campement illicite

Hébergement précaire : hôtel social, hébergé chez un tiers, structure médicalisée, prison, CHU

Hébergement collectif : centre de stabilisation, CHRS, foyer

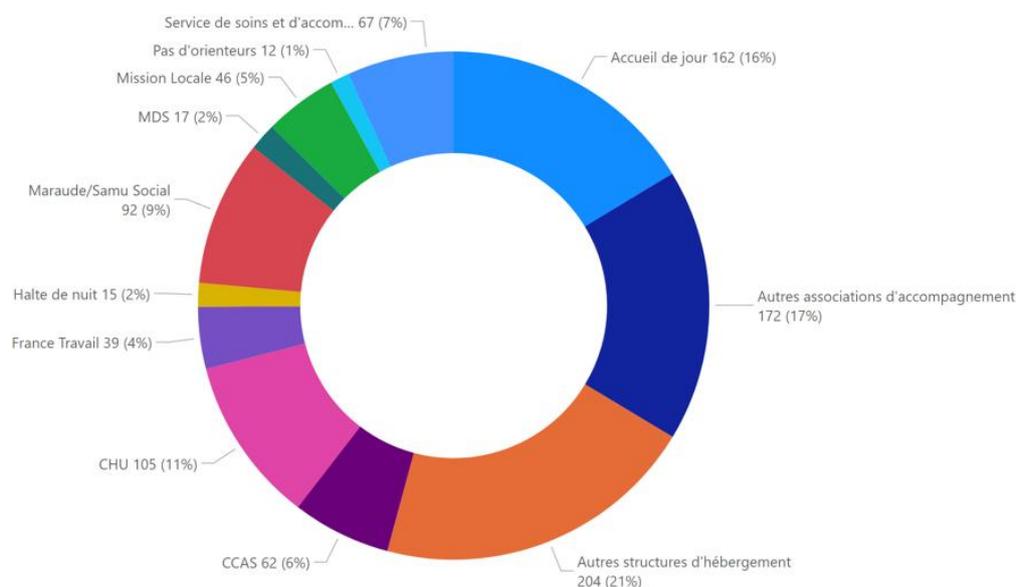
Logement semi-durable : appartement thérapeutique, résidence sociale, logement de transition

Logement pérenne : pension de famille/maison relais, logement autonome

## 2.4. Les orientations vers PHC

Directement en lien avec la situation habitat des personnes, 65 % des salarié.es sont orienté.es vers PHC par des acteurs de la veille sociale, qui sont au contact du public de rue du territoire : maraudes, accueils de jour, un CCAS ou structures d'hébergement. Il s'agit d'un élément distinctif du programme PHC, car, dans le cadre classique de l'IAE, les prescriptions sont majoritairement effectuées par les acteurs du Service Public de l'Emploi tels France Travail et la mission locale.

Typologie des orienteurs des salarié.e.s accompagné.e.s en 2024



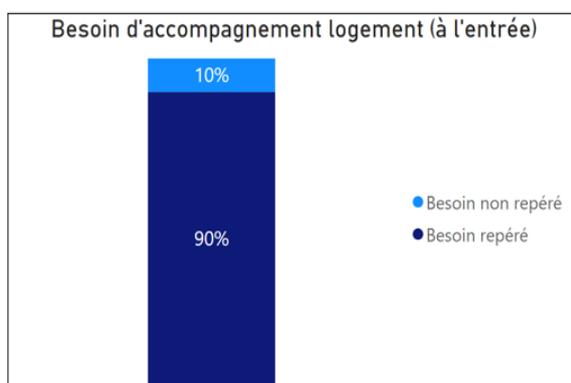
## 2.5. Multiplicité des freins rencontrés par les salarié.es

Les salarié.e.s PHC cumulent un nombre de problématiques important. **L'identification des freins s'effectue à l'entrée dans le programme et en concertation avec l'orienteur.** Il est probable que ceux-ci soient sous-évalués, certaines difficultés de la personne apparaissent au cours de l'accompagnement PHC, par exemple des situations de handicap non repérées à l'entrée. L'équipe de l'ACI Tremplin à Bourg-en-Bresse souligne ainsi que « *Phc permet d'identifier ou de confirmer certaines difficultés pour le salarié ou pour l'orienteur* ».

Le nombre de difficultés identifiées à l'entrée des salarié.e.s accompagné.e.s est de 5 freins en moyenne par salarié.e. Cette moyenne est sensiblement similaire à celle des deux années précédentes. L'AFEJI à Dunkerque insiste sur la spécificité du public accueilli au sein du dispositif PHC par rapport à celui de l'ACI dit « classique » « *dans le sens où les freins périphériques à l'emploi sont prépondérants : hébergement précaire ou illicite, situation administrative non stabilisée, manque de prise en charge de la santé, suivi judiciaire ... On pourrait penser à première vue que les personnes accueillies ne sont pas disponibles pour travailler car elles « doivent » dans un premier temps résoudre leurs difficultés. L'enjeu est donc bien de permettre un démarrage avec un faible nombre d'heures par semaine afin de remobiliser la personne dans un parcours d'insertion globale.* »

Les problématiques prédominantes, souvent cumulées, sont :

- **Les problématiques d’habitat et de logement - 90% (88% en 2023)**

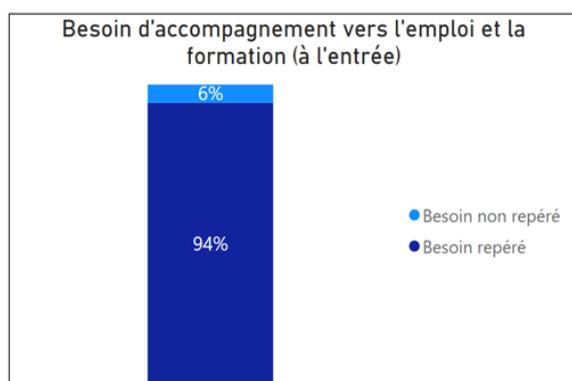


- Rappelons qu’en 2024, **64% des personnes présentes** dans le programme Premières Heures se trouvent **en situation de rue ou d’hébergement précaire** au moment de l’entrée dans le programme (64% en 2023), avec donc un besoin essentiel de mise à l’abri ou d’amélioration de leur condition d’hébergement.

- La problématique logement est également réelle pour les salarié·e·s accompagné·e·s qui sont en hébergement collectif à l’entrée dans les programmes (14%), qui nécessitent dans la majorité des cas, un

accompagnement pour stabiliser leur situation résidentielle. Ces salarié·e·s ont, comme pour les personnes en situation de rue, le besoin d’avoir des conditions de travail adaptées.

- Les salarié·e·s vivant en logement pérenne ou semi-durable à l’entrée (19%) rencontrent également des difficultés dans leur condition d’hébergement, notamment liées à l’insalubrité de leur lieu de vie ou encore à des situations de violences conjugales. A noter aussi que la situation logement est différente entre les métropoles et les territoires plus ruraux, où les secteurs de l’hébergement et du logement sont moins en tension.



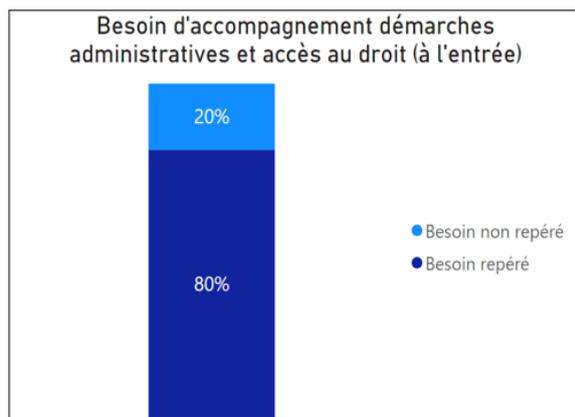
- **Les enjeux d’emploi et formation - 94% (94% en 2023) :**

- La majorité des salarié·e·s accompagné·e·s par PHC reprend progressivement une activité après plusieurs années d’inactivité ou une absence totale d’activité salariée dans leur parcours de vie.

- 56% des salarié·e·s ont un niveau de formation 1 ou 2 – inférieur au BEP/CAP, ce qui induit un besoin important de travailler « la relation de travail », les savoirs être en situation de travail et savoirs faire valorisables dans le monde professionnel. 15% des

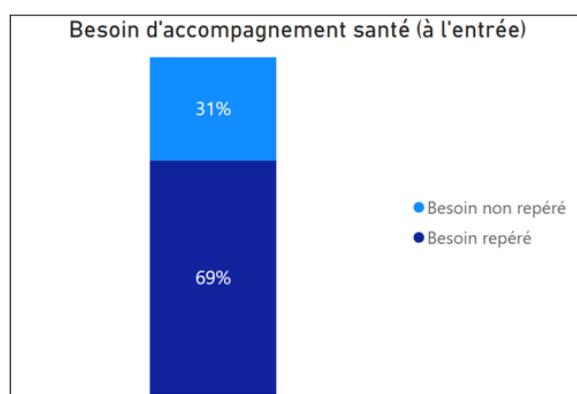
salarié.es ont un niveau bac ou supérieur au bac.

- Pour de nombreux·ses salarié·es, le parcours PHC permet « *une prise de confiance en soi et une envie* » de réfléchir à l’avenir » comme le soulignent les équipes de l’AFEJI, à Dunkerque.



• **Les freins administratifs et financiers - 80% (77% en 2023) :**

Rappelons qu'à l'entrée sur PHC, 27% des salarié-e-s accompagné-e-s ne disposent d'aucune ressource (26% en 2022). De nombreux-ses salarié-e-s accompagné-e-s sur le programme sont en situation d'accès partiel ou de non-recours vis-à-vis de leurs droits sociaux. La remobilisation par le travail proposée dans le cadre de Premières Heures permet aux travailleurs sociaux d'accompagner par une nouvelle approche le salarié dans l'ouverture de ses droits.

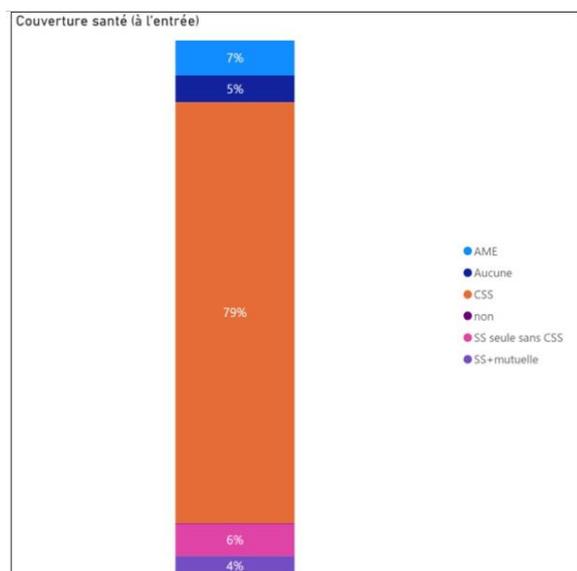


**Les problématiques de santé - 69% (69% en 2023) :**

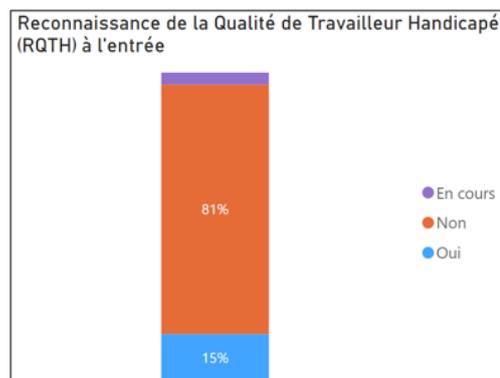
- Ce frein recouvre des réalités multiples : santé physique, psychique, pathologies lourdes, fragilité psychologique, addiction etc.

- En 2024, **36% des salarié-e-s** n'ont pas de médecin traitant à l'entrée dans le programme et cette donnée n'est pas connue des éducateurs.rices pour 19% d'entre elles et eux.

- Seul-e-s **5%** des salarié-e-s entré-e-s sur le programme ne **bénéficient d'aucune couverture santé**, tandis que 79% disposent d'une Complémentaire Santé Solidaire (CSS), et 6% de l'Aide Médicale d'Etat (AME).



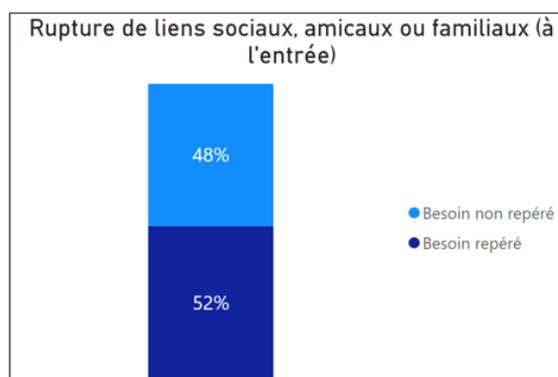
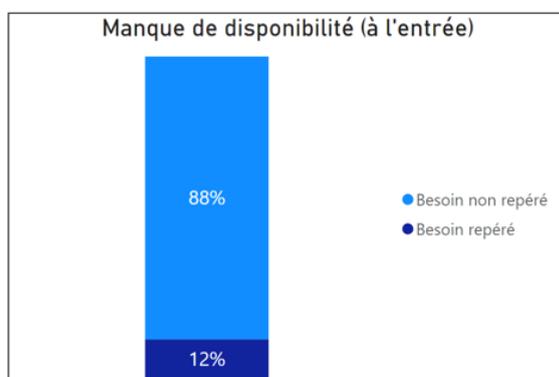
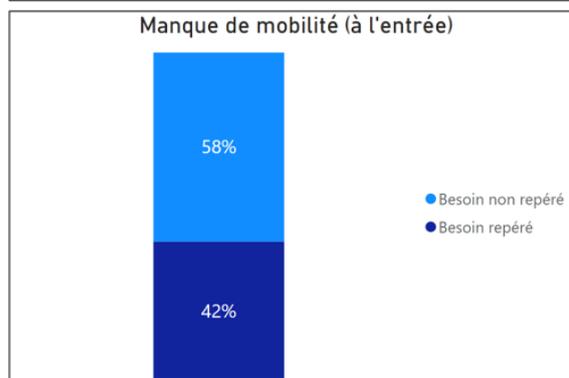
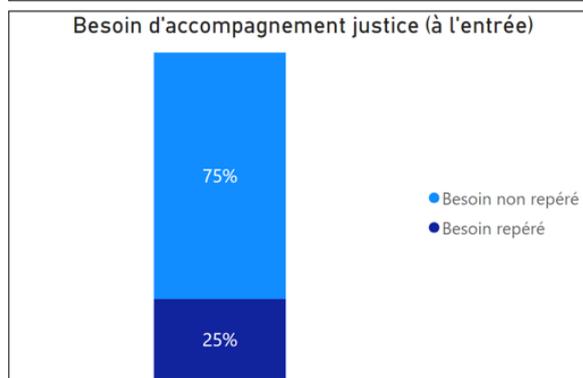
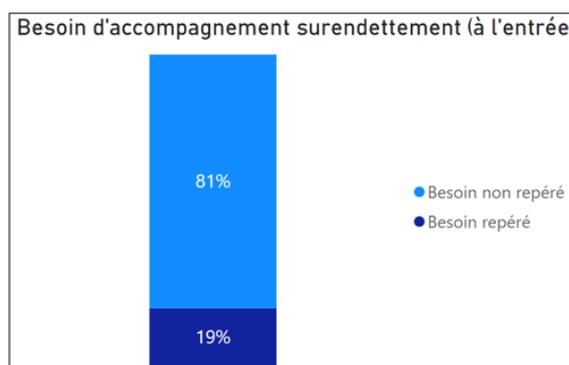
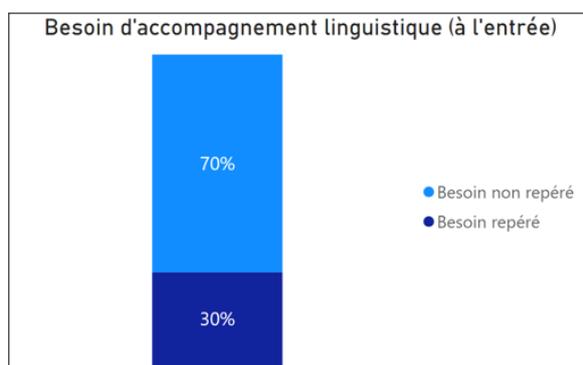
• **15% des salarié-e-s en 2024 sont Reconnu-e-s en Qualité de Travailleur-euse Handicapé-e-s et disposent d'une RQTH**, et 4% ont une démarche de demande de reconnaissance en cours. 12% bénéficient de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).



- **Autres difficultés repérées nécessitant d'être accompagnées**

Au-delà de ces problématiques prépondérantes, d'autres freins nécessitent un accompagnement en périphérie du dispositif PHC afin de faciliter l'accès à un emploi et à un hébergement. L'AFEJI à Dunkerque constate « *que les personnes souffrent d'un isolement social et familial et rencontrent pour beaucoup des problématiques judiciaires.* ».

Parmi ces autres difficultés, on relève notamment la **rupture de liens sociaux, amicaux ou familiaux** (52 %), des problèmes de **mobilité** (42 %), ainsi qu'un besoin d'accompagnement **linguistique** (30 %), un frein particulièrement présent dans les grandes métropoles. Par ailleurs, 25 % des bénéficiaires nécessitent un accompagnement en lien avec la **Justice**, tandis que 19 % font face à une situation de **surendettement**. 12% des personnes accompagnées sont également confrontées à un manque de disponibilité, notamment concernant la garde de leurs enfants (principalement le public féminin).



## 3. MISE EN ŒUVRE DE L'ACCOMPAGNEMENT PHC

### 3.1. Caractéristiques des parcours PHC

#### 3.1.1. Le principe de progressivité

Pour les **550 salarié.es** sorti.es de Premières Heures en 2024, les parcours sont d'une **durée moyenne de 7,2 mois** (8,1 mois en 2023).

Le premier contrat signé par les salarié.es à l'entrée sur Premières Heures est majoritairement un **CDDI de 4 mois ou de 6 mois**. En parallèle du renouvellement des contrats, des discussions ont également lieu autour de la montée en heures des salariés PHC. Un parcours classique PHC commence à 4 heures de travail hebdomadaire pour monter, par palier, à 20 heures. Il s'agit là d'un principe fondateur du programme sans lequel certain.es salarié.es PHC ne pourraient pas accéder à un emploi classique en IAE, notamment parce que les parcours et l'épuisement dû aux nuits passées dehors, sans hébergement, ne permettent pas de réaliser 20 heures de travail hebdomadaire. Les ESP témoignent :

*ESP à la Fondation de Nice « Très souvent [les personnes] sont incroyables à l'idée de travailler, d'avoir un contrat de travail dont la durée de l'activité sera adaptée à leur rythme de vie. C'est la première fois que pareille proposition leur est faite. »*

*ESP à la CMSEA, Metz - « La durée de 4h, fixée en début de contrat est pertinente, ça laisse le temps de se connaître et de se comprendre, car bien souvent, tous les codes sociaux et du travail sont à retravailler. La remise au travail est contraignante physiquement et mentalement, le contrat de 4 heures permet une progressivité dans la reprise. »*

*ESP de la Fondation de Nice – « Pour la plupart, leurs conditions physiques sont dégradées et ils en sont les premiers conscients de la situation. Pour eux un redémarrage en douceur s'impose. »*

La progressivité en heures peut également se doubler d'une progressivité dans les missions réalisées. L'ACI CMSEA à Metz a adapté son activité, le nettoyage auto sans eau, aux contraintes physiques des salarié.es PHC en leur proposant des activités moins exigeantes physiquement pendant les premières heures de contrat. *« Nous nous sommes aperçus que les personnes en début de parcours avaient beaucoup de mal dans les gestes et les postures qui sont contraignantes. Donc, de 4h à 8h/semaine nous avons développé le nettoyage extérieur et intérieur, ainsi que la plantation de fleurs de saison avec leur entretien. La montée en charge permet d'apprendre ou de réapprendre les gestes de travail et de remettre certains automatismes en marche. [...] commencer par du petit travail de voirie pour pouvoir accéder à un travail plus physique tel que le nettoyage auto sans eau. C'est ainsi que nous pouvons procéder à une montée en heures et de ce fait permettre l'augmentation des compétences. »*

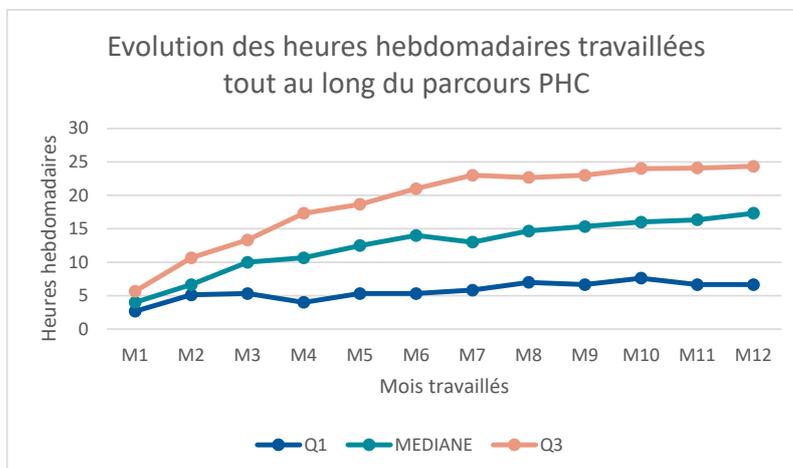
La montée en heures et le renouvellement du contrat de travail sont autant d'occasions de bilans approfondis sur l'accompagnement et le projet de la personne. Ces différentes temporalités permettent de créer des étapes tout au long du parcours pour reposer des objectifs tant pour **le salarié et l'ESP** que pour le **référént social de la structure orienteuse**.

Elle permet également de structurer la montée en compétences du salarié et de préparer son intégration à un chantier classique, en collaboration avec les **encadrants techniques de l'ACI porteur**.

ESP aux Jardins du Volvestre, Comminges – « A la fin de chaque mois, nous faisons un point pour voir si l'on augmente ou non les heures pour le mois suivant. La montée en heure induit vraiment une montée en compétence et en confiance car à partir de 15h par semaine cela veut dire qu'ils vont commencer à travailler sur le chantier en maraîchage [...]. C'est une vraie évolution pour eux dans leur parcours »

Indication de lecture :

- 25% des salariés PHC travaillent 4 heures hebdomadaires au 4<sup>ème</sup> mois de leur parcours
- 50% des salariés PHC travaillent plus 17 heures hebdomadaires au 12<sup>ème</sup> mois



### 3.1.2. Les effets de paliers constatés

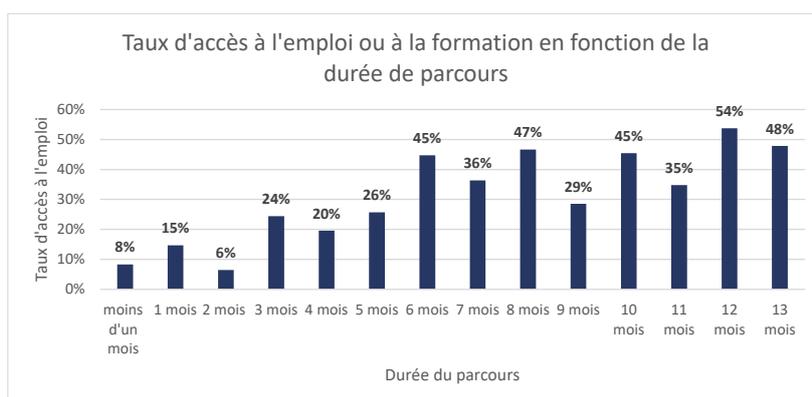
Bien que la montée progressive en heures soit adaptée à chaque personne et qu'il n'existe pas de trajectoire standardisée, nous sommes aujourd'hui en mesure d'identifier certains paliers à franchir.

**Le palier des 4 premiers mois :** En 2024, 53 contrats de travail ont été rompus à l'initiative du salarié. Parmi ces 53 ruptures, une sur deux s'est produite dans les 4 premiers mois de l'accompagnement. On observe exactement la même dynamique pour les ruptures à l'initiative de l'employeur, où les sorties « sans nouvelle ». Lorsque le parcours s'interrompt avant 3 mois échus, c'est à l'initiative des salarié.es dans la majorité des cas. Ainsi, 3 mois correspond à un seuil critique pour les personnes accompagnées, durée pendant laquelle les éducateurs essayeront « d'accrocher » le salarié.

**Le palier des 16 heures :** le passage aux 16 heures est un moment crucial dans le parcours des personnes. Concrètement cela demande aux salarié.es de venir sur le chantier 4 demi-journées par semaine. A ce moment, une bascule s'opère puisque le travail prend une place prépondérante dans l'emploi du temps de la semaine de la personne. Aux dires des ESP, ce passage particulier (passant de 12 heures hebdomadaires à 16h) est plus délicat par exemple que le passage de 16h à 20h, ou celui de 8h à 12h. Or, lorsque ce palier est atteint et stabilisé, on peut presque considérer le parcours sécurisé. Ainsi, le taux d'accès à l'emploi et la formation atteint 63% pour les salarié.es qui travaillent 16 heures par semaine au 7<sup>ème</sup> mois de leur accompagnement.

**Le palier des 6 mois :** Le taux de sortie vers l'emploi augmente significativement pour les parcours au-delà de 6 mois, et atteint même son maximum pour les parcours de 12 mois (qui représentent 13% de l'ensemble des parcours). Ce fait illustre que si les personnes restent plus d'une demi-année, cela ne correspond pas à une « installation » dans le dispositif de PHC mais bien à une condition nécessaire pour la sortie de PHC vers l'emploi. Cette évolution du taux de sortie en fonction de la durée de parcours nous laisse à penser qu'une durée de 6 mois échue, jusqu'à 12 correspondrait donc à une durée nécessaire pour travailler l'emploi.

Exceptionnellement, les parcours peuvent être rallongés au-delà de 12 mois ; ces rares prolongations sont généralement sollicitées pour accéder à une structure qui relève du milieu « protégé » (Etablissement ou Service d'Aide par le Travail, Entreprise Adaptée).



## 3.2. La dynamique collective autour de PHC, impact du programme sur les pratiques d'accompagnement

La dimension collective et partenariale constitue un axe majeur de réussite en matière de lutte contre la grande précarité. La mise en œuvre de PHC met en mouvement tout un écosystème professionnel, à différentes échelles d'intervention, car le chantier qui met en œuvre le programme s'engage à porter cette conduite du changement tant en son sein qu'auprès de ses partenaires territoriaux. Plus largement, le chantier participe activement à faire évoluer la proposition nationale d'insertion des plus précaires par le travail et vers l'emploi.

### 3.2.1. PHC comme projet de structure : la mise en mouvement du chantier autour de PHC

Le programme PHC n'est pas une modalité d'accompagnement déconnectée du chantier et de l'accompagnement global qu'il propose. Il s'inscrit pleinement dans le système d'interaction professionnelle et influe nécessairement sur le projet social de la structure. En cela PHC se positionne comme un moteur de réflexion et d'évolution des pratiques.

Un des principes de PHC étant la promesse de l'emploi pour les personnes recrutées dans PHC, le chantier engagé dans PHC doit créer les conditions favorables pour impliquer chaque professionnel du chantier à faciliter l'intégration du public dans l'ensemble de ses activités, pour faciliter les parcours et les suites de parcours. Cela implique des temps de présentation du programme, de sensibilisation autour de sa philosophie et de ses principes, de réflexion pour adapter l'accueil et l'accompagnement des salariés PHC, y compris quand ils poursuivent leur parcours en insertion « classique ».

Les réponses trouvées par les chantiers pour permettre une intégration de l'équipe PHC dans la structure sont variées. On constate différents modèles d'articulation de PHC dans l'organisation habituelle des chantiers :

- **Modèle adapté** : PHC a un support d'activité dédié, voire un local également spécifique. Le lien avec l'activité cœur de l'ACI est plus distendu que pour les autres modèles d'organisation décrits ci-dessous. Certaines ressourceries font par exemple le choix de développer une « nouvelle filière » de revalorisation. C'est ce pour quoi a opté le chantier Aurore, à Troyes : les salarié.es PHC prennent en charge intégralement la revalorisation de câbles et de petit électronique. Cette activité est conduite dans un local différent des autres postes de l'ACI (rénovation des meubles, tri de jouets, réparation d'ordinateurs...). Les principaux avantages de ce modèle sont à la fois de proposer un cadre très protecteur aux salariés de PHC, tout en proposant une activité responsabilisante puisqu'elle n'existerait pas sans les salarié.es. En revanche, les ESP doivent être plus vigilants qu'ailleurs sur le lien avec les ETI et les autres salarié.es, puisque ce lien ne peut pas s'établir naturellement par le partage d'une même activité. Dans ce modèle, les ESP favorisent les immersions des salarié.es PHC sur les activités productives du chantier.
- **Modèle semi-intégré** : L'équipe PHC travaille aux côtés des salariés en insertion de l'ACI sur les mêmes chantiers et sites d'intervention. Cette organisation permet aux salariés (PHC et ACI classique) de mieux se connaître et aux ETI d'être familiers avec les salariés PHC avant la fin de leur parcours. Toutefois, l'équipe PHC reste une entité distincte et clairement identifiée. Ce modèle est l'un des plus répandus. *ESP de Solidarités Pyrénées, Perpignan* : « Les salariés du chantier d'insertion « classique » ainsi que les encadrants techniques ont intégré de façon assez naturelle la venue des salariés « PHC ». En amont, les professionnels avaient eux-mêmes été sensibilisés aux valeurs du dispositif. »
- **Modèle intégré** : Les équipes PHC partagent le même support d'activité que les autres salariés. **L'ACI ne modifie pas son activité** pour intégrer les salariés PHC. Ils évoluent sans distinction avec les autres statuts (AAVA, ACI). Ce modèle est minoritaire.

Quel que soit le mode d'organisation de l'activité choisi, les ESP doivent anticiper la fin de parcours et réfléchir à des solutions de rapprochement avec les ETI pour travailler la bascule vers le chantier classique. En témoignent ainsi quelques ESP :

*ESP de l'AFEJI, Dunkerque* - « Au fur et à mesure de la montée en charge, les liens avec le chantier « classique » sont plus étroits. En fonction de leur investissement et leurs capacités, les salariés PHC développent des relations avec les salariés CDDI « classique », [et notamment] avec 2 encadrants de l'ACI pour créer un lien de confiance. En cas d'absence de l'éducatrice socioprofessionnelle (congé réunions extérieures...), cela permet d'avoir un relais. Cela permet pour les salariés PHC d'être familiarisés à une équipe plus nombreuse, avec des directives plus soutenues, afin d'être préparés à la suite du parcours. »

*ESP de l'ABEJ, Lille* - « Lors de la montée en charge d'heures, c'est-à-dire à peu près à 15h/semaine, une rencontre est effectuée avec une CISP du Pôle IAE. Il est abordé les souhaits du salarié et les perspectives pour envisager une suite de parcours vers un CDDI Classique éventuellement. Les PMSMP sont importantes afin de mettre le salarié en corrélation avec le monde du travail et ses attentes. Les PMSMP ont lieu au sein de nos ACI ou en partenariat avec d'autres ACI. »

### 3.2.2. PHC comme projet de territoire : liens avec l'Accompagnement, Hébergement, Insertion (AHI), l'IAE et les partenaires institutionnels

L'accompagnement par le travail n'est pas habituellement perçu comme un levier de sociabilisation et remobilisation pour le public cible de PHC. Dans le cadre de la veille sociale, les besoins primaires tels que la mise à l'abri et la santé, sont perçus comme prioritaires avant d'accompagner vers l'emploi.

Pourtant, la perspective de reprise d'une activité salariée facilite des accompagnements sociaux parfois au point mort faute de proposition adaptée. PHC peut être présenté comme un nouvel outil remobilisant à la main des travailleurs sociaux. Des personnes motivées par l'intégration à PHC acceptent ainsi de nouveau de travailler les démarches administratives et de s'inscrire dans un parcours de soin.

Les liens avec les travailleurs sociaux sont tout simplement indispensables pour le chantier :

- Pour identifier des personnes en situation de rue intéressées par PHC, le chantier a besoin de connaître les structures sociales qui les accompagnent.

*ESP de l'ACI Aurore, Troyes - « Afin de capter au mieux ce profil de public toutes les semaines, nous nous rendons au K-mion Bleu (unité d'alimentation mobile qui distribue des repas gratuitement aux personnes sans-abri le midi) ainsi qu'à l'accueil de jour de la Croix Rouge dans le but d'être identifié et avoir un premier contact avec les personnes. Grâce à ces partenariats nous pouvons dire aujourd'hui que nous sommes reconnus sur le territoire. »*

- Pour garantir à la personne de lui proposer les solutions adaptées à sa situation, en parallèle de l'emploi, le chantier doit nécessairement travailler en étroite collaboration avec les professionnels qui accompagnent le salarié sur les autres problématiques rencontrées, principalement l'hébergement, les démarches administratives et l'accès au soin. Le lien « orienteurs AHI / ACI » est donc crucial, ainsi que l'exprime L'ESP de l'ABEJ à Lille :

*« Le travail en lien avec le partenaire est essentiel. Celui-ci permet d'avancer dans les démarches plus facilement, de motiver le salarié et d'envisager des perspectives : accès aux droits, démarches administratives, recherche de logement, santé... »*

*ESP de l'ACI Eole, Lille - « c'est un travail quotidien, il ne se passe pas une journée où je ne suis pas en contact téléphonique ou par mail, avec une structure orienteuse. »*

Le développement de collaboration avec le secteur de l'hébergement se fait souvent en interne : **sur les 69 ACI porteurs de PHC, 40 portent également des dispositifs d'hébergement**. Dans ce contexte, les salarié.es peuvent être hébergé.es au sein de la même association (par le CHRS de l'association par exemple), démontrant ainsi que des synergies peuvent émerger aisément à condition d'une meilleure connaissance mutuelle. A titre d'illustration, l'association **AVAF** (une grande association ensemblière du Var) a positionné au sein de son pôle *transition professionnelle* un référent logement, anciennement affilié au pôle logement de l'association. Ce référent a ainsi pour mission de faciliter les passerelles entre les secteurs IAE et logement de l'association, et aider l'accès à l'hébergement des salarié.es.

Qu'il s'agisse de structures qui portent de l'IAE et de l'AHI, ou d'ACI seuls, **sensibiliser les professionnel.les de l'AHI pour qu'ils ou elles intègèrent PHC comme un de leurs outils de travail est donc un travail conséquent pour les ESP des programmes PHC sur les territoires**. Cela se traduit par exemple de façon très concrète dans la formation

des travailleurs sociaux de l'hébergement à utiliser la plateforme de l'inclusion, canal unique de recrutement vers les chantiers d'insertion, car ils ne sont souvent pas informés de leur statut de prescripteur habilité à orienter des personnes vers l'IAE.

Les liens professionnels se traduisent de plus en plus par des **conventions partenariales** ; l'occasion pour les chantiers et pour les acteurs de l'hébergement de préciser leurs attentes et leurs rôles respectifs. A titre d'illustration, **Aux Astelles**, à Amiens, une **convention a été signée avec le 115 et la maraude de jour**. D'autres conventions sont en cours d'établissement avec des lieux d'hébergement mais aussi avec l'équipe mobile psychiatrique de prévention et d'accès au droit. Ces liens renforcés avec les acteurs de l'AHI permettent de faciliter la mise à l'abri des salarié.es PHC, et donc la stabilisation et l'amélioration de leur situation, essentielle pour se projeter sur l'emploi.

### FOCUS – LES SYNERGIES AVEC LE SIAO

Dans ce contexte, le SIAO (Service Intégré d'Accompagnement et d'Orientation – qui gère le 115, plateforme téléphonique d'accès à une mise à l'abri pour la nuit) s'impose naturellement comme un acteur clé des projets PHC.

Le renforcement des liens entre le SIAO et l'IAE constitue un enjeu majeur auquel la DIHAL, partenaire de Convergence France, accorde une attention particulière. À sa demande, Convergence France a ainsi mené en 2024 **une étude sur les modèles de collaboration entre les ACI mettant en œuvre PHC et les différents SIAO**. L'analyse révèle des niveaux de formalisation variables selon les territoires, mais met en évidence une forte volonté des professionnels d'intensifier les échanges et de renforcer les liens.

Pour l'ensemble des éducateurs interrogés, une relation fluide avec le SIAO est essentielle afin d'adapter au mieux les accompagnements. Un partenariat étroit permet d'identifier précocement les besoins, d'orienter les personnes de manière plus pertinente et d'adopter une approche globale de leur parcours. Dans les territoires où la collaboration est la plus fluide, les instances de coordination territoriales sont souvent ouvertes à l'ESP, qui bénéficie également d'un accès au SI SIAO, logiciel utilisé par les professionnels du SIAO, qui permet de référencer et d'accompagner les demandes d'hébergement-logement pour chaque personne demandeuse.

- **À Ajaccio**, par exemple, le SIAO organise des réunions mensuelles de synthèse d'orientation, réunissant les travailleurs sociaux impliqués dans l'accompagnement des personnes, dont l'éducateur socio-professionnel (ESP) de PHC. Ces échanges permettent d'aborder l'orientation en hébergement ainsi que le parcours global des bénéficiaires. Ils offrent aux professionnels une vision complémentaire de leur public, en tenant compte des dynamiques propres à l'hébergement et au travail. Ces réunions facilitent aussi le partage d'informations sur l'avancée des démarches et améliorent la coordination des prises en charge au-delà du seul hébergement.
- **Un accès au SI SIAO** est disponible dans **11 des 30 ACI interrogés** sur le sujet. Parmi eux, **six ESP disposent d'un accès personnel**, tandis que dans les cinq autres cas, cet accès est attribué au CIP ou à la direction.

Enfin, au niveau local, les pouvoirs publics ont un rôle à jouer dans le renfort du maillage entre les professionnels des différents secteurs. C'est le cas par exemple de la **métropole de Toulon**. La Direction « habitat et Solidarité »

convie systématiquement les chantiers PHC aux webinaires et instances qu'elle organise au bénéfice de son réseau d'associations d'hébergement ou de logements intermédiaires.

*« PHC favorise les échanges avec d'autres associations grâce aux réunions organisées par la Métropole. Ces échanges renforcent la coopération et ouvrent la voie à de futures collaborations ». ESP à l'AVAF*

### 3.2.3. PHC comme espace national de réflexion et partage des pratiques professionnelles d'accompagnement de la rue vers l'emploi

PHC est déployé autour de principes fondamentaux dans des structures et des territoires aux réalités variées. Ces configurations font apparaître une diversité de pratiques et d'analyses.

Convergence France, grâce aux échanges réguliers avec chacune des structures (1 fois par mois avec l'ESP, plusieurs fois par an avec la direction), peut collecter les apprentissages, les questionnements, et construire une démarche de capitalisation de pratiques autour de PHC. Les différentes expériences des chantiers porteurs viennent ainsi nourrir la réflexion et l'alignement sur chaque territoire de déploiement.

Cette démarche collective de réflexion, de mise en commun d'expérience et de montée en compétence autour du programme s'incarne particulièrement lors **des temps nationaux organisés par Convergence France**. Ainsi en témoignent plusieurs ESP :

*« Les temps nationaux Convergence nous donnent à réfléchir, à questionner nos pratiques », ESP du Relais 18*

*« Les temps nationaux Convergence sont essentiels afin de mutualiser les pratiques et les réflexions. Ils permettent de prendre du recul sur notre pratique » ESP à Tremplin*

En 2024, de **nombreux moments d'échanges ont été proposés aux professionnels mobilisés par PHC** :

- Tous les ESP se sont retrouvés en physique à 2 reprises, en juin pour les journées des éducateurs ainsi qu'en novembre pour les journées nationales Convergence France ; un temps de partage de pratiques a eu lieu les lundis après-midi toutes les 6 semaines en visio
- Les directions de chantier PHC se sont rencontrées en visio en mai et en physique en novembre lors des journées nationales Convergence France.

Enfin, certains territoires denses en projet ont déjà mis en place des moments de partage entre professionnels. *« Des rencontres de mutualisation inter-PHC sur la MEL et sur le Nord pas de Calais se sont institutionnalisées au cours de l'année afin de mettre en commun de plus en plus nos expériences, recherches de solutions et d'explorer des pistes d'activités/chantiers partagées », ESP à FCP*

En octobre 2024, une journée PHC en Auvergne-Rhône-Alpes a été organisée pour la première fois par Convergence France, à la demande des professionnels de la région (8 programmes actifs), pour renforcer l'interconnaissance entre les projets.

## 4. SITUATIONS DES SALARIE.ES A LA SORTIE DE PHC

### 4.1. Un impact sur l'estime de soi

PHC a un impact significatif sur la vie des personnes, même si celui-ci ne se traduit pas systématiquement par un accès à l'emploi immédiat. L'intégration dans un travail, et plus encore dans un collectif de travail, constitue un levier puissant pour restaurer la confiance en soi et recréer du lien social. **En d'autres termes, PHC permet aux salariés de changer l'image qu'ils ont d'eux-mêmes, et qu'ils ont du travail.** Les témoignages des éducateurs et des salariés illustrent d'ailleurs avec force cette transformation.

**Monsieur E, salarié PHC** - « *En fait, tout le monde peut travailler* »

**ESP, Jardins de Cocagne, Palhers** - « *Un des intérêts du dispositif est qu'il permet aux personnes d'avancer sur des choses qui prennent beaucoup plus de temps. [...] ce que l'on vient chercher sur PHC, ce n'est pas seulement un logement, un salaire ou un accompagnement mais c'est la possibilité de se redéfinir. De trouver une autre place que celle dans laquelle on s'est parfois enfermé ou dans laquelle les autres nous enferment. D'apprendre ou de réapprendre à communiquer, parfois d'oser s'exprimer. C'est reprendre un peu de confiance et d'estime, en soi d'abord et dans travail ensuite.*

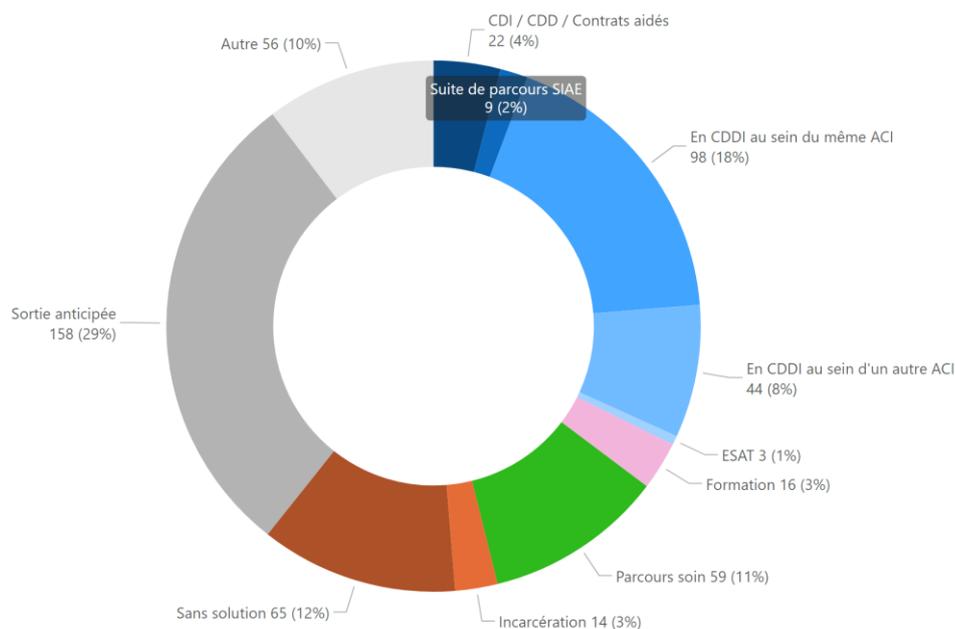
*Madame S, entrée sur le dispositif en avril 2022 en signant son premier contrat de travail (elle a 37 ans), me disait : « tu te souviens, au début, je n'osais pas parler ». En effet, aucune discussion n'était possible, elle répétait juste les fins de phrase de l'éducateur. Elle allait faire ses courses en EPI pour montrer qu'elle avait un emploi. Aujourd'hui elle est en fin de parcours IAE avec un contrat CDDI classique à 30h/semaine. Elle est autonome et parfois référente sur des activités. Elle communique facilement, c'est elle qui est binôme des nouvelles recrues sur le chantier d'insertion. »*

Il arrive que certains bénéficiaires quittent le dispositif avant la fin de leur contrat ou qu'aucune suite de parcours en emploi n'ait lieu. Même dans ce cas, les éducateurs soulignent que cette expérience reste une étape de remobilisation essentielle : la personne ne repart jamais du même point. Le regard que le salarié pose sur le travail et sur sa propre capacité à travailler se transforme alors durablement... ce qui peut avoir un impact plus tard, dans la suite de son parcours d'insertion professionnelle.

### 4.2. Les types de sorties réalisées

#### 4.2.1. Sorties, tout motif confondu

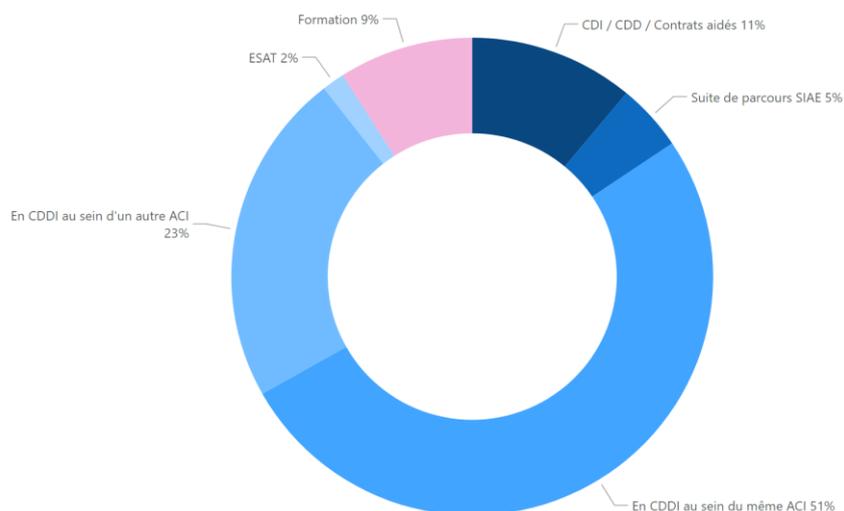
Parmi les 550 salarié.es Premières Heures en Chantier sorti.es en 2024, on observe :



Depuis le début de l'essai du programme, c'est un total de **1 247 salarié.es** qui sont sorti.es du programme Premières Heures, dont 456 ont accédé à l'emploi en fin de parcours PHC.

## 4.2.2. Sorties vers l'emploi et la formation

**36% des sorties** considérées comme dynamiques<sup>4</sup>, soit 198 personnes sorties.



*Motifs de sortie dynamique des salarié.es accompagné.e.s en 2024*

<sup>4</sup> Sorties dynamiques : sorties en emploi durable (CDD + 6 mois, CDI), les sorties en emploi de transition (CDD – 3 mois, intérim), les sorties positives (sorties en suite de parcours IAE, retraite...).

**La sortie en CDDI au sein de la même structure** demeure la plus fréquente, représentant **51 % des sorties emploi**. Bien que ce taux progresse d'année en année, Convergence France accompagne les chantiers afin de le renforcer davantage. Une attention particulière est portée aux liens entre **l'équipe PHC et les chantiers classiques de l'ACI**, car PHC doit être conçu comme un **projet de structure** impliquant l'ensemble des professionnels de l'ACI dans la recherche de solutions pour les salariés PHC.

Notons que les **sorties au sein d'un autre ACI** représentent 23% des sorties emploi, avec là encore la possibilité de mobiliser visites de sites pour découvrir les conditions d'activité, et des périodes de mises en situations professionnelles afin de sécuriser les parcours. En cela les partenariats avec d'autres ACI sont indispensables, et l'appui des financeurs et institutionnels locaux parfois nécessaires pour les constituer.

La **sortie emploi en CDI, CDD ou contrat aidé** représente 11% des sorties emploi. Ces sorties ne correspondent pas au parcours classique attendu sur PHC et ne sont pas envisageables pour la plupart des salariés accompagnés à ce stade de leur parcours. Pour autant, l'exemple d'un salarié PHC de l'APSA, ACI lensois, employé auprès d'un artisan peintre en bâtiment à la suite d'une PMSMP, permet d'illustrer le rôle clé que peut également avoir l'ESP dans ce cas. En l'occurrence, le salarié et l'ESP ont gardé un lien régulier et l'ESP continue de l'accompagner dans le processus de prise de confiance en soi.

### 4.2.3. Poursuite du parcours vers le soin

**Les sorties vers le soin correspondent principalement à une hospitalisation ou à un parcours de désintoxication. En hausse depuis 2022 (7% des sorties)**, elles témoignent de la réussite de l'accompagnement social à travers la prise en charge commune des besoins des personnes accompagnées. Par la reprise d'une activité, le salarié est amené à prendre conscience de l'incompatibilité, dans certains cas, des enjeux de santé et des exigences du milieu professionnel.

*ESP, le relais 18 - Les parcours PHC "permettent une projection et une prise de conscience de l'état de santé et particulièrement des addictions pour le salarié. C'est un moyen pour nous de l'aborder dans le cadre de la prévention des risques au travail et de permettre au salarié d'identifier progressivement la place des consommations dans son parcours d'insertion professionnelle"*

Une sortie de Premières Heures pour une poursuite en parcours de soins témoigne ainsi d'un impératif de prendre en charge la problématique santé pour la personne avant de se réengager dans un parcours d'insertion professionnelle. Ainsi, en 2024, **11% des sorties** se sont faites vers un parcours de soin, voire 16% des sorties si on ne considère que les salarié.es qui vont jusqu'au bout de leur parcours PHC.

*Monsieur O, salarié PHC - « Sincèrement, PHC m'a apporté de la joie et de la tranquillité. Je me sens plus utile et j'ai plus envie de m'occuper de moi. Ça m'empêche de consommer parce que je me dis « j'ai un travail » [...] »*

Au vu des parcours des salarié.es rejoignant le programme, les questions touchant notamment à la santé mentale ou aux addictions prennent une part importante de l'accompagnement par le référent social et l'éducateur.trice socio-professionnel.le. Le besoin d'accompagnement en santé est repéré pour 69% des salarié.es à l'entrée sur le programme. Une des possibilités offertes par le programme est donc de permettre au salarié de se questionner sur la nécessité / son envie de passer par un parcours de soin avant de pouvoir continuer vers une suite de parcours en ACI à 26h par semaine par exemple.

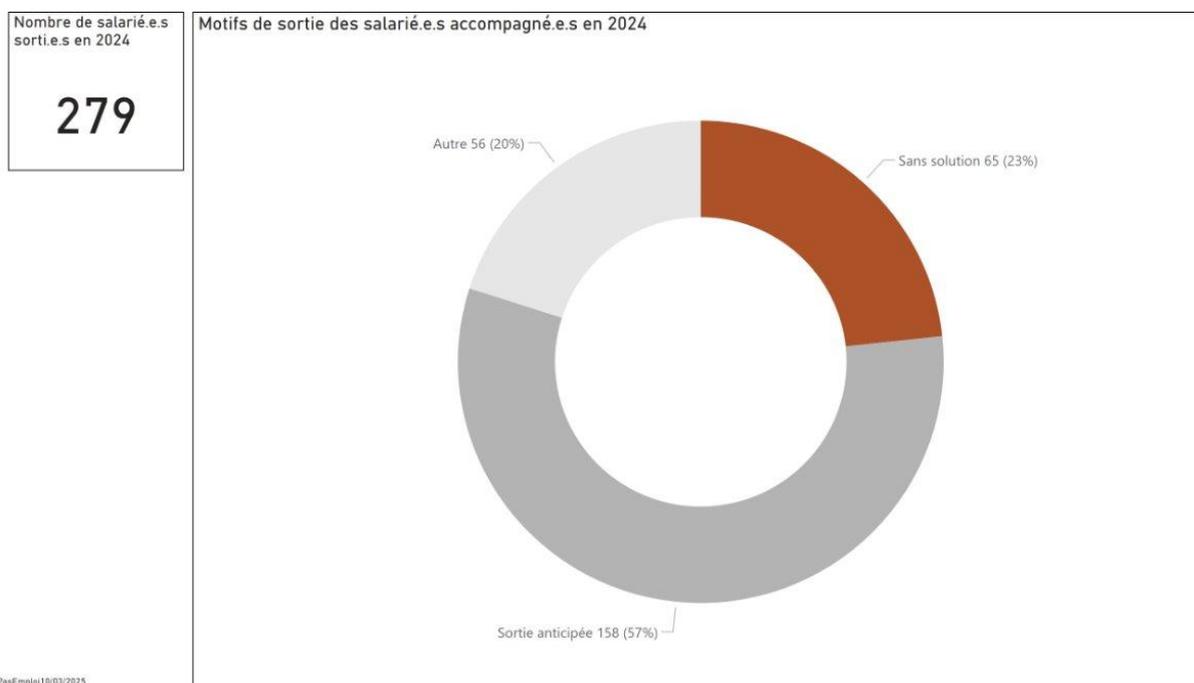
Ce frein santé étant un enjeu clé de nombreux parcours, il est intéressant et positif de constater que **pour 72% des salarié.es qui rencontrent ces problématiques à l'entrée, une prise en charge est lancée pendant le parcours**. De même, 31% des salarié.es sans médecin traitant à l'entrée en déclarent un à la sortie.

Dans les pistes de travail avec le collectif des ESP, on peut noter que seulement 16% des salarié.es ont réalisé un bilan de santé à la sortie de leur parcours. De même, l'obtention de la RQTH ou de l'AAH augmentent en moyenne de 3 points seulement en sortie de parcours PHC. Enfin, rappelons que l'attention pour ces poursuites de parcours vers le soin doit être constante, en essayant de les encourager et de la valoriser auprès des partenaires institutionnels notamment. Ainsi on observe que, sur les territoires Convergence, ces sorties représentent 9% des sorties en 2024 alors qu'elles en représentaient 16% en 2023.

## 4.2.4. Autres sorties

Le parcours Premières Heures en Chantier ne permet pas à tous.tes les salarié.es de poursuivre directement vers un parcours emploi. Au-delà de l'impact sur l'employabilité des personnes, PHC est un outil d'amélioration des conditions de vie des personnes en situation de grande précarité.

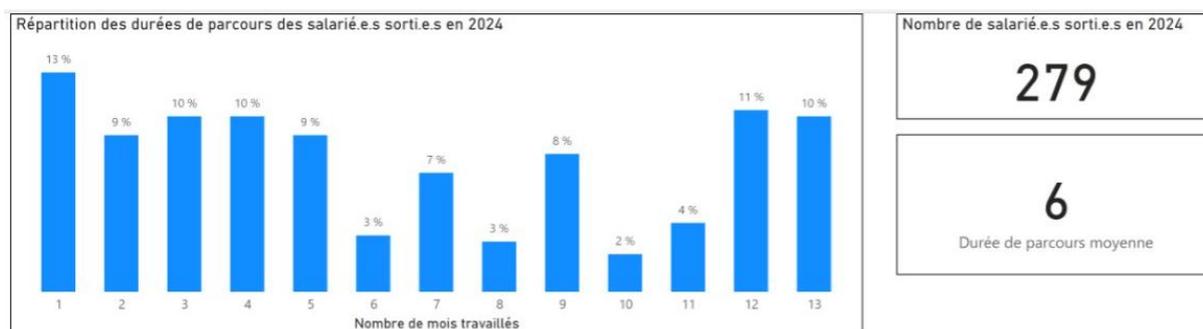
52% des personnes sorties en 2024 n'ont pas accédé à une sortie dynamique. Il semble important d'analyser l'impact de l'accompagnement sur des facteurs autres que l'employabilité.



- **Sans solution (12% des salariés sortis - 23% des sorties hors sortie dynamique)**

Les sorties « sans solution d'insertion » (personnes qui n'ont pas interrompu leur parcours prématurément mais pour qui aucune suite de parcours n'a pu être construite) représentent 23% des personnes accompagnées. L'ESP de Douai nous exprime ici le fait que le temps peut être court pour travailler la sortie vers d'autres ACI. De plus certains ACI et institutionnels ne sont pas encore sensibilisés aux suites de parcours. Parfois encore, comme le dit un ESP de Lyon, il s'agit simplement du fait qu'il n'y ait « pas de place sur les ACI pour une suite de parcours emploi ».

- **Sortie anticipée (29% des salariés sortis - 57% des sorties hors sortie dynamique)**



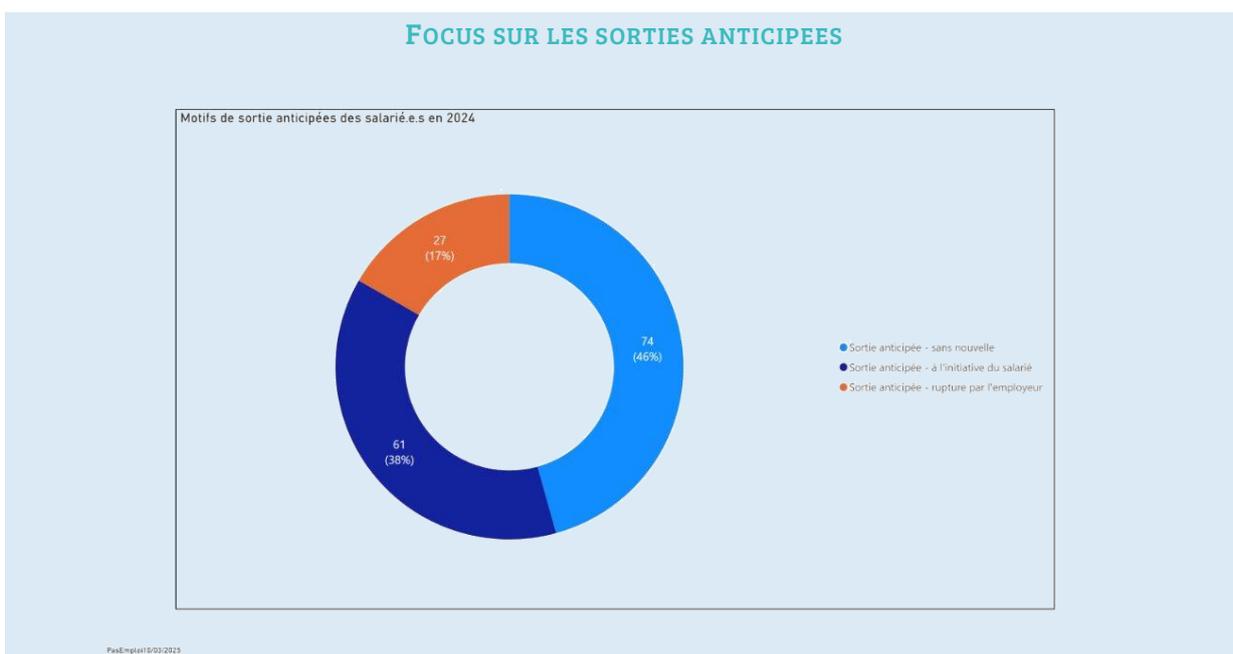
Le temps de parcours moyen des salarié.es en situation de sortie pour rupture anticipée est de 6 mois. Cet indicateur nous permet de constater qu'un travail sur le projet de la personne a été fortement initié par les salarié.es en insertion, l'ESP et le ou la référente sociale. Même si la sortie du programme Premières Heures n'aboutit pas à l'emploi, les difficultés rencontrées par la personne ont été évoquées et un diagnostic approfondi réalisé.

Cette matière facilite la poursuite de l'accompagnement par les services de l'action sociale, bien souvent les difficultés en matière d'insertion sociale et professionnelle ont été abordées et conscientisées. Le parcours d'insertion pourra éventuellement être réactivé dès que la situation de la personne le permettra.

Les personnes accompagnées par le programme cumulent de nombreuses difficultés, celles-ci ancrées profondément dans la structuration de la personne. Premières Heures ambitionne essentiellement une remobilisation de la personne afin qu'elle retrouve un pouvoir d'agir.

32 % des personnes sortent avant le terme de leur 1<sup>er</sup> contrat de travail (4 mois). Ces situations peuvent s'expliquer par une orientation inadéquate, une amélioration de la situation hébergement du salarié pour lequel le travail n'est plus un objectif, ou une question de temporalité dans le parcours de vie de la personne.

Le **droit à l'essai** affirmé par l'outil Premières Heures en Chantier repose sur un « pari ». Un pari pour la personne en difficulté de pouvoir s'inscrire dans la société du travail, un pari pour l'orienteur de se saisir de la notion travail dans l'accompagnement global, un pari fait par les SIAE d'être en mesure d'accompagner ce public.



On observe des ruptures anticipées du contrat de travail qui sont majoritairement initiées par les salarié.es en insertion.

Nous pouvons constater que sur les 158 personnes en sorties anticipées, quasiment la moitié (74) sont sorties « sans nouvelles ». L'ESP de Lyon explique par exemple qu'il s'agit souvent de personnes qui ne reviennent pas travailler car « la stabilisation hébergement se fait ». L'ESP de Rouen confirme cela en indiquant que cela arrive durant les 3 premiers mois, « souvent lorsque la personne a accédé au logement ».

En ce qui concerne les sorties anticipées à l'initiative de l'employeur qui représentent 17%, les ESP indiquent que cela peut arriver lorsque le « manque d'investissement, ou le refus d'accompagnement » se fait sentir. Cela peut aussi être dû à des problèmes de comportements, comme le dit l'ESP de Bourges, où des salariés, après « plusieurs avertissements » ont vu leurs contrats s'arrêter par « décision de la direction ».

Également, l'absence pendant une période plus ou moins longue peut induire un non-renouvellement de la part de l'employeur pour « ne pas prendre trop de temps sur le PASS IAE » comme l'indique l'ESP de Bourg en Bresse. Il en est de même à Marseille où les salariés signent des contrats initiaux de 6 mois et « si pas de nouvelles pendant 1 mois, une rupture du contrat est actée », dans cette même optique de préserver le PASS IAE.

Les sorties à l'initiative du salarié, qui représentent 38% des sorties anticipées, peuvent être expliquées par des personnes qui n'étaient pas encore prêtes à s'inscrire dans cette démarche ou qui ont changé de projets de vie. Un déménagement, l'arrivée d'un enfant, des soucis de santé, ou encore une fois, l'amélioration de la situation habitat sont des raisons qui peuvent permettre de comprendre pourquoi le salarié souhaite rompre son contrat. Cela n'excluant bien sûr pas la possibilité de recommencer par la suite.

- **Incarcération (3%)**

Des problématiques de justice sont en effet identifiées pour 23% des salarié.es à l'entrée sur Premières Heures.

- **Autres (10%)**

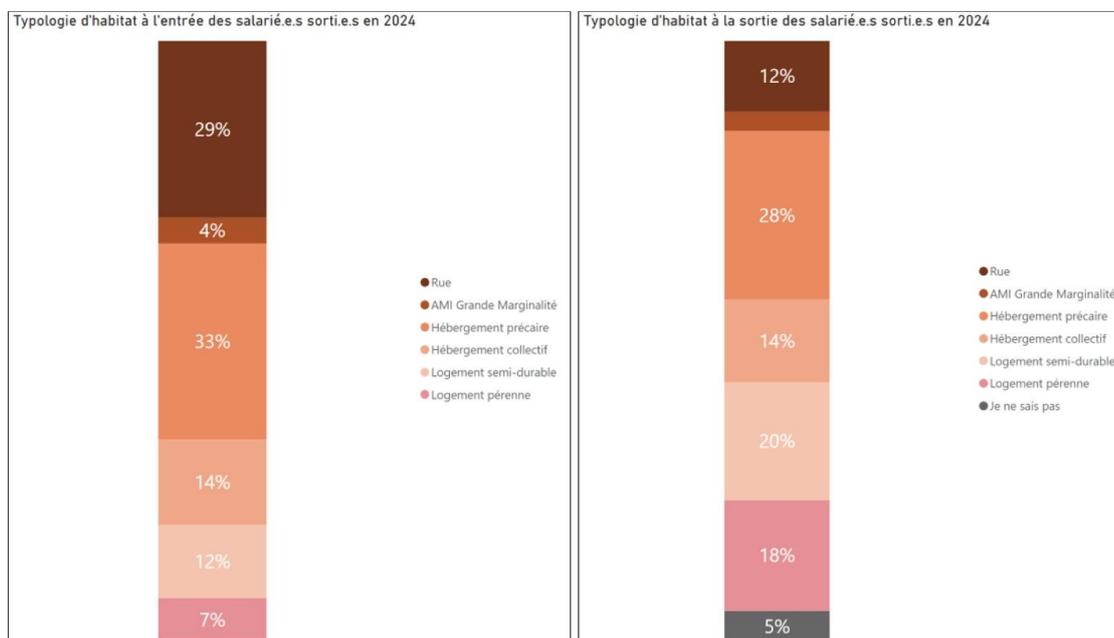
Ces situations comprennent les personnes qui n'adhèrent plus à l'accompagnement social proposé par l'orienteur et qui rapidement se démobilisent ou refusent toutes propositions d'insertion. Aussi certains événements dans leur parcours de vie conduisent à la sortie du dispositif de manière anticipée ou inachevée (manque de mobilité, perte de l'hébergement, déménagement ou rapprochement familial, décès).

## 4.3. Évolution de la situation habitat des salarié.es

La sortie de rue est évidemment un **objectif essentiel du programme**. Une personne ne pouvant assumer durablement un emploi tout en étant à la rue, l'accès à un hébergement est primordial dans la sécurisation du parcours PHC. Partant de ce constat, nous nous assurons dans le déploiement des projets PHC que les professionnel.les structurent leurs accompagnements autour de la « promesse de l'emploi » et « l'orientation vers l'hébergement ».

Grâce au rapprochement entre l'IAE et l'AHJ, le programme **PHC s'impose comme un véritable levier de sortie de la rue** pour les personnes accompagnées. L'évolution des types d'habitat entre l'entrée et la sortie du dispositif en est une illustration concrète. En 2024, **29 % des salariés accompagnés étaient sans domicile à leur entrée**, contre

**12 % à leur sortie.** Parallèlement, la part de ceux disposant d'un logement pérenne est passée de **7 % à l'entrée** à **18 % à la sortie**, témoignant de l'impact positif du programme sur l'accès à un habitat stable.

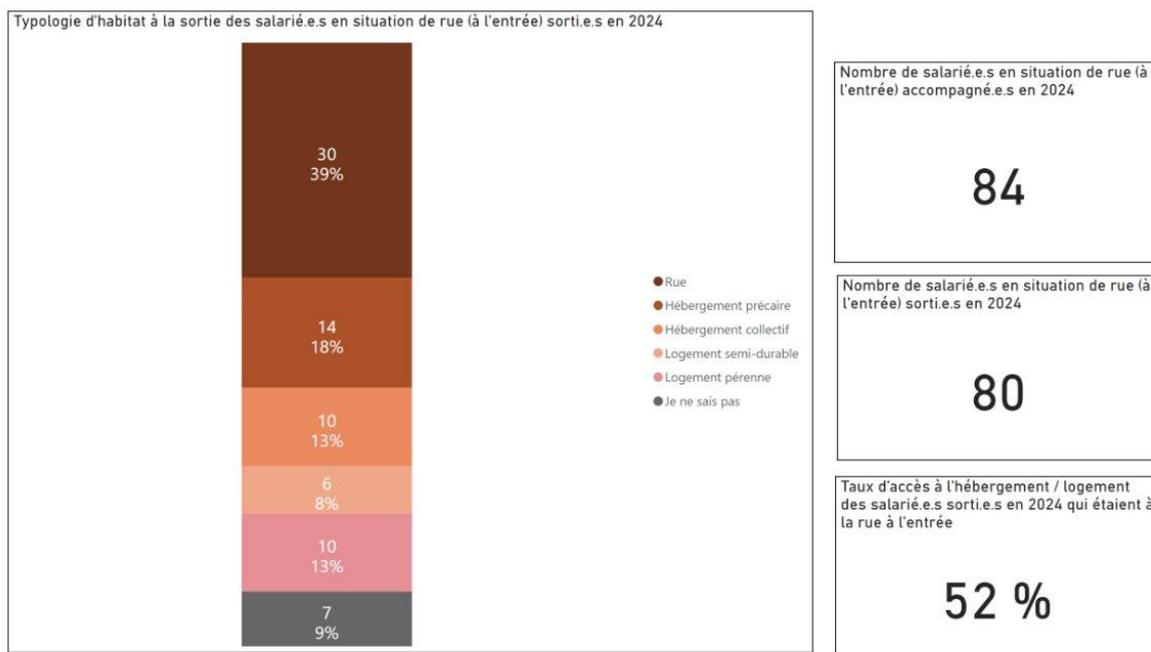


**68%**

taux d'accession à l'hébergement ou au logement pour les salariés en situation de rue au moment de leur embauche

Parmi les salariés accompagnés en 2024, 30% personnes étaient encore à la rue au moment de leur embauche sur le chantier. Parmi ces personnes, **68% ont accédé à un hébergement ou un logement au cours de leur année à PHC**. Plus largement, la situation habitat s'améliore pour 40% des salariés (on intègre par exemple ici les salariés hébergés intégrant un logement intermédiaire ou un logement pérenne).

L'exploitation des données « sorties sans suite de parcours emploi ou formation » renforce le constat de Premières Heures comme outil de sortie de rue et de remobilisation de l'accompagnement social. Le salarié pour qui la sortie emploi n'est pas envisageable à cet instant dans son parcours de vie, voit sa situation s'améliorer sur différents aspects de son quotidien.



PsaEemple10/03/2025

*Impact sur la situation hébergement des salarié.e.s en insertion en situation de rue à l'entrée et hors sortie dynamique*

La moitié des salarié.e.s sortis de PHC en 2024 hors sorties dynamiques et qui étaient à la rue à leur entrée en parcours ont eu accès à un hébergement-logement pendant leur parcours.

On observe ainsi une **sécurisation globale de la situation habitat**, témoignant de Premières Heures comme lieu et outil d'accompagnement vers l'hébergement et le logement.

*ESP de l'ACI Solidarités Pyrénées, Perpignan - « Depuis le démarrage de l'action, nous notons une évolution concernant la situation d'hébergement/logement. La majorité obtienne une place en CHRS ou résidence sociale dans les premiers mois qui suivent la signature du contrat de travail. »*

*ACI d'ARPADE, Toulouse – « Au début, PHC ne facilitait pas plus l'accès à l'hébergement mais il y contribuait. L'année 2024 montre que notre réseau, concernant la mise à l'abri, s'étoffant progressivement nous contribuons beaucoup plus et mieux dans ce domaine. »*

## 4.4. Évolution des freins repérés

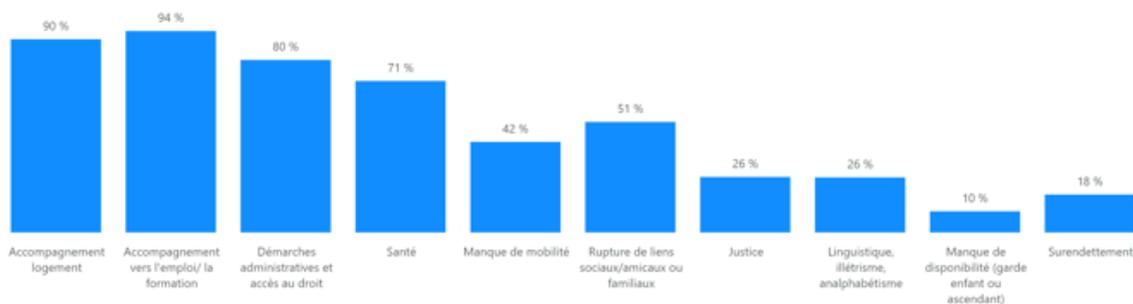
En 2024, 649 salariés sont sortis de Premières Heures en Chantier.

- **Les démarches d'accès aux droits** (couverture santé, identité, RSA et autres allocations) sont réalisées majoritairement par le partenaire orienteur **avant l'entrée dans PHC**. La perspective de l'entrée sur PHC est généralement un facteur motivationnel pour réaliser les démarches nécessaires (identité et couverture santé notamment).
- Les besoins d'accompagnement vers **l'hébergement ou le logement ainsi que les besoins d'accès à l'emploi et à la santé** sont plutôt travaillés **pendant le parcours**, conjointement par l'ESP et le partenaire orienteur. Ils constituent la majeure partie du travail d'accompagnement car ce sont les besoins qui concernent la quasi-totalité des personnes.
- **Les besoins de mobilité et de rupture de lien** concernent entre 40 et 50% des salariés mais sont difficilement pris en charge pendant le parcours. Le travail de mobilité nécessite souvent le passage

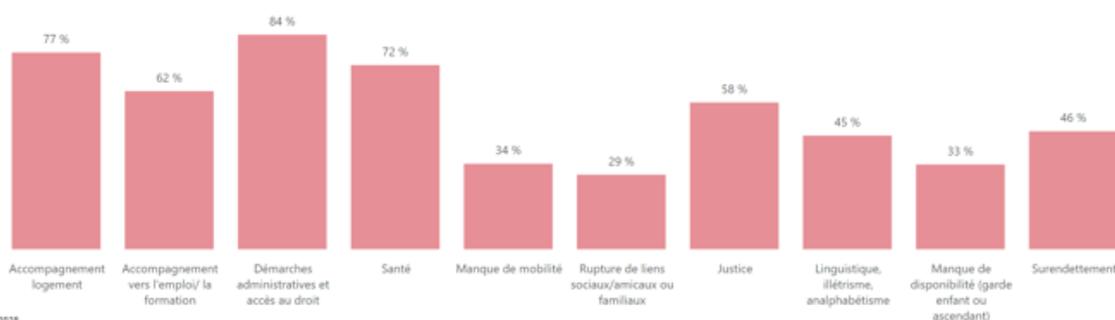
ou le renouvellement du permis de conduire – qui est à la fois long, couteux et pas toujours réaliste pour des salariés en prise avec des problématiques addictives. Le travail de reprise de lien sociaux s’inscrit également dans la durée et ne peut être simplement le fait de l’accompagnement PHC. La multiplicité des freins rencontrés et la complexité des situations exigent un temps plus important pour les lever. **Le parcours d’accompagnement des salarié.es doit se poursuivre au-delà de Premières Heures.**

- **Les problématiques justice, linguistiques et surendettement** touchent environ un quart des salariés mais sont généralement investies par l’ESP et l’orienteur. En effet, les problématiques justice (incarcérations, peines alternatives à la prison ou les amendes) ainsi que les problèmes de surendettement peuvent être parfois négligés par les salariés alors qu’elles peuvent avoir des effets très importants sur leurs parcours. L’apprentissage de la langue est quant à lui essentiel pour assurer une intégration socio-professionnelle.

Identification des freins à l’entrée pour les salarié.e.s sorti.e.s en 2024



Prise en charge des freins des salarié.e.s sorti.e.s en 2024 (freins identifiés à l’entrée)



PHC2024 10/03/2025

## 5. SYNTHÈSE ET ENJEUX

1. Le programme PHC continue à essaimer. Porté par 69 ACI, 1023 salarié.es ont été accompagné.es courant 2024, soit 17% de plus qu'en 2023. **L'enjeu pour 2025 est donc de poursuivre cette dynamique, en essayant sur de nouveaux territoires.**

2. PHC a été conçu pour les personnes en situation de rue, et les ACI partenaires jouent pleinement le jeu du programme. La part de personnes en situation de rue au moment de leur embauche a même légèrement augmenté depuis 2023. Aujourd'hui, c'est 33% des salariés qui sont encore à la rue au moment de commencer leur contrat, et 92% qui ont connu un parcours de rue. **Nous accompagnerons en 2025 les futurs ACI rejoignant le programme pour qu'ils s'inscrivent dans cette dynamique.**

3. PHC s'appuie sur un partenariat avec les structures de l'AHJ ; à la fois pour favoriser les orientations des personnes en grande précarité, mais également pour accompagner ce public vers l'hébergement, condition sine qua non d'un parcours sécurisé. **2024 a notamment été marquée par des rapprochements avec différents SIAO, et ce travail de collaboration sera poursuivi en 2025.**

4. PHC se positionne comme un outil favorisant la sortie de rue, et les impacts qui sont mesurés sont très encourageants. **68% des personnes à la rue au moment de l'embauche accèdent à un hébergement ou à un logement au cours de leur passage sur PHC** (en moins d'un an). 18% des salariés sortis de PHC en 2024 ont même accédé à un logement.

5. Un autre objectif de PHC est évidemment d'accompagner les personnes dans une dynamique durable d'insertion et d'accès à l'emploi. 36% des salariés accèdent à un CDDI, un emploi ou une formation à l'issue de leur accompagnement. **Nous visons en 2025 à augmenter cette part de sorties « emploi », notamment en renforçant les dynamiques territoriales.**

## ANNEXE – DETAIL DES CHANTIERS PORTEURS DE PHC JUSQU’AU 31 DECEMBRE 2024

Nom du chantier	Région	Ville	Programme CVG sur le territoire
<b>AARS</b>	Grand Est	Nancy	NON
<b>ABEJ Solidarité</b>	Hauts de France	Lille	OUI
<b>ACI Parc Montaud</b>	AURA	Saint-Étienne	NON
<b>ADALEA</b>	Bretagne	St-Brieuc	NON
<b>AFEJI Dunkerque</b>	Hauts-de-France	Leffrinckoucke	NON
<b>AIPSQ</b>	Hauts-de-France	Saint-Quentin	NON
<b>AJD Mirly</b>	AURA	Lyon	OUI
<b>APSA</b>	Hauts-de-France	Lens	NON
<b>Arpade</b>	Occitanie	Toulouse	NON
<b>ARPE</b>	Hauts-de-France	Cambrai	NON
<b>ASBH</b>	Grand-Est	Forbach	OUI
<b>ASBL - Association Saint Benoît Labre</b>	Pays de la Loire	Vertou	OUI
<b>ASD24</b>	Nouvelle-Aquitaine	Périgueux	NON
<b>Association Régie Urbaine - Angoulême</b>	Nouvelle-Aquitaine	Angoulême	OUI
<b>Aurore - Chelles</b>	IDF	Chelles	NON
<b>Aurore Conciergerie Solidaire</b>	IDF	Paris	OUI

<b>Aurore Troyes</b>	Grand-Est	Troyes	NON
<b>AVAF</b>	PACA	Toulon	NON
<b>CAPEP</b>	Hauts-de-France	Valenciennes	NON
<b>Carton Plein 75</b>	IDF	Paris	OUI
<b>Carton Plein 93</b>	IDF	Pantin	OUI
<b>Chantier de Cocagne Lozère</b>	Occitanie	Palhers	NON
<b>Chantiers Jacquaires</b>	Nouvelle-Aquitaine	Limoges	NON
<b>CIDIL - Les Jardins du Bandiat</b>	Nouvelle-Aquitaine	Souffrignac	OUI
<b>CMSEA</b>	Grand-Est	Metz	NON
<b>Cocagne Alimen'Terre</b>	Occitanie	Toulouse	NON
<b>Compagnons Bâisseurs St Malo</b>	Bretagne	Saint Malo	NON
<b>Croix Rouge insertion – Maïa &amp; Charente</b>	Nouvelle-Aquitaine	Gond-Pontouvre	OUI
<b>EMERGENCE-S</b>	Normandie	Rouen	OUI
<b>Emmaüs 2M</b>	Bretagne	Rennes	OUI
<b>Emmaüs Agame</b>	La Réunion	Le Port	NON
<b>Emmaüs Beauvais</b>	Hauts-de-France	Beauvais	NON
<b>Emmaüs Défi</b>	IDF	Paris	OUI
<b>Emmaüs Grand Sud</b>	La Réunion	Saint Pierre	NON
<b>Emmaüs Mundo</b>	Grand-Est	Strasbourg	OUI

<b>En chemin</b>	PACA	Toulon	NON
<b>Entraide et Solidarités</b>	Centre-Val-de-Loire	Tours	NON
<b>EOLE</b>	Hauts-de-France	Lille	OUI
<b>Espaces - Culticime</b>	IDF	Aubervilliers	OUI
<b>FADS - Armée du Salut Lyon Cité</b>	AURA	Lyon	OUI
<b>FCP</b>	Hauts-de-France	Lille	OUI
<b>FNDSA</b>	AURA	Lyon	OUI
<b>FRAT</b>	PACA	Toulon	NON
<b>Fondation de Nice</b>	PACA	Nice	NON
<b>HPF - Aide en Gare</b>	PACA	Marseille	OUI
<b>Iniziativa</b>	Corse	Ajaccio	NON
<b>InserNet</b>	Nouvelle-Aquitaine	Bordeaux	NON
<b>Job-Agglom</b>	AURA	Clermont-Ferrand	NON
<b>La Brocante Verte</b>	Pays de la Loire	Nantes	OUI
<b>ARQA - La Sasson</b>	AURA	Aix Les Bains	NON
<b>Le Relais</b>	Centre-Val-de-Loire	Bourges	NON
<b>Le Relais pour l'Emploi</b>	Bretagne	Retiers	OUI
<b>Les Astelles</b>	Hauts-de-France	Amiens	OUI
<b>Les Eaux Vives Emmaüs</b>	Pays de la Loire	Nantes	OUI

<b>Lucie Coutaz</b>	AURA	Grenoble	OUI
<b>Manne Emploi</b>	Grand-Est	Colmar	NON
<b>Prélude</b>	Bretagne	Rennes	OUI
<b>Prélude (ACI Aurore)</b>	IDF	Paris	OUI
<b>Régie Activ'Cités</b>	Hauts-de-France	Mazingarbe	NON
<b>Savoir et Compétences</b>	Grand-Est	Strasbourg	OUI
<b>SDAT</b>	Bourgogne-Franche-Comté	Dijon	NON
<b>SDN - Ferme des Vanneaux</b>	Hauts-de-France	Douai	NON
<b>Solidarité Pyrénées</b>	Occitanie	Perpignan	NON
<b>Sud Oise Recyclerie</b>	Hauts-de-France	Creil	NON
<b>TRAJET Bara'Mel</b>	Pays de la Loire	Saint Herblain	OUI
<b>Tremplin</b>	AURA	Bourg en Bresse	NON
<b>Velten - Groupe SOS</b>	PACA	Marseille	OUI
<b>VETIS</b>	Grand-Est	Strasbourg	OUI
<b>Ypiranga</b>	Martinique	Fort-de-France	NON



## Contact

Rémi Tricart  
Directeur Convergence France  
[Rtricart@cvgce.org](mailto:Rtricart@cvgce.org)  
06 09 35 81 27

70 rue de la Plaine – 75020 Paris  
[www.convergence-france.org](http://www.convergence-france.org)

 **Convergence France**