

Bilan 2024

Compte-rendu de l'action
du programme CVG

Avril 2025



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Introduction.....	3
A. Les modalités du programme	3
B. Essaimage national	3
Les territoires Convergence et leur écosystème	6
A. Paris	6
B. Métropole de Lyon	9
C. Métropole Européenne de Lille	11
D. Nantes Métropole.....	14
E. Eurométropole de Strasbourg	16
F. Département de la Charente	17
G. Marseille	19
H. Rouen.....	21
I. Département de l’Ille-et-Vilaine.....	23
J. Département de la Somme.....	25
K. Département de la Moselle	28
L. Département de la Seine-Saint-Denis	30
M. Département de l’Isère	33
Mise en œuvre de l’action CVG.....	35
A. Caractérisation du public bénéficiaire	35
B. Mise en œuvre des modalités du programme.....	42
Impact sur les parcours	51
A. Impact sur les sorties emploi	51
B. Impact sur les parcours logement	53
C. Impact sur la prise en charge santé	55
D. Résolution des freins à la sortie	56
Synthèse & enjeux.....	58
Annexes	59
E. Caractéristiques du public	59
F. Mise en œuvre des modalités du programme.....	62
G. Impact sur les parcours.....	63

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. Les modalités du programme reposent sur 5 principes :

- 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 mutualisé.es (dans la perspective d'un accompagnement global pour une solution « au bon endroit au bon moment ») ;
- Une dynamique territoriale et le renforcement des compétences sur le territoire ;
- Un accompagnement renforcé dans chaque chantier, grâce à des moyens spécifiques ;
- Une durée d'accompagnement adaptée, pouvant être prolongée jusqu'à 5 ans, avec la possibilité de le poursuivre pendant un an après l'accès à l'emploi / à un logement durable.

B. Essaimage national

Les conventions signées en juillet 2019 puis 2023 ont permis de déployer progressivement le programme CVG sur 12 territoires :

- 2020 : Lyon
- 2021 : Lille, Nantes, Strasbourg, et le département de la Charente
- 2022 : Marseille et Rouen
- 2023 : Ille & Vilaine, Moselle, Somme, Seine Saint-Denis.

La convention signée pour l'année 2024 avait pour objectif la poursuite de l'essaimage national de CVG sur 4 nouveaux territoires. Les territoires envisagés étaient : le Pas-de-Calais, la Meurthe-et-Moselle, la Réunion, l'Isère. Compte tenu des difficultés rencontrées sur les 3 premiers territoires pour continuer à mobiliser les acteurs institutionnels territoriaux sur le financement durable du programme PHC (Premières Heures en Chantier), les démarches engagées pour installer le programme CVG n'ont pas pu aboutir selon le calendrier prévu initialement. Aussi, seul le département de l'Isère a pu être lancé en 2024, portant ainsi à 13 le nombre de territoires Convergence, et une file active en fin d'année de 3000 salarié.es accompagné.es.

Au 31 décembre 2024, plus de 4500 salarié.es avaient été accompagné.es sur l'année, dans 77 chantiers d'insertion (vs 3500 salariés dans 68 ACI en 2023).

Afin d'accompagner l'élargissement du nombre de territoires et pour leur assurer un niveau d'accompagnement constant, l'équipe Convergence France s'est renforcée : elle comptait fin 2024 une équipe de 6 chef.fes de projets territoriaux et un chargé de mission. Le recrutement d'une Secrétaire Générale a permis d'élargir le Comité de Direction (4 personnes) et une cheffe de projets data assure le traitement des données et l'évolution des outils internes de suivi des projets et de gestion du reporting. 2 alternants complètent l'équipe.

Organisation et instances de gouvernance territoriale du programme

Sur tous les territoires d'essaimage, Convergence France signe une convention de mise en œuvre avec chacun des chantiers engagés. 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.e, 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 PHC et CVG et a pour mission :
 - Le suivi du déploiement opérationnel des programmes PHC et CVG sur le territoire
 - L'ajustement des modalités opérationnelles si besoin (mise en œuvre des principes fondamentaux, mobilisation des chargé.es 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, France Travail, ARS – ainsi que les chantiers PHC et CVG, 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 des territoires par Convergence France

Sur chaque territoire Convergence, 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 chargé.es de partenariat et de coordination (équipe mutualisée)
- L'appui au pilotage territorial du programme, en lien avec les acteurs institutionnels locaux. Convergence France a participé à tous les comités de pilotage territoriaux qui se sont tenus depuis 2020
- 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 (études d'impact, expérimentations complémentaires, ...)
- Le respect de la charte CVG et la fidélité aux principes fondamentaux.

Par ailleurs, Convergence France assure des temps de formation et d'animation des différents collectifs de professionnels engagés dans les programmes. En 2024 :

- Plusieurs temps de « mise en réseau » ont été organisés en visio, réunissant par métier les coordinateurs.rices, chargé.es de partenariats, Educateurs socio-professionnels (ESP), 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 les 5 et 6 juin
- Une rencontre des équipes mutualisées (coordinateurs et chargé.es de partenariats) s'est tenue à Marseille les 27 et 28 mars
- Les troisièmes rencontres nationales Convergence France se sont tenues à Paris les 18 et 19 novembre. Plus de 400 professionnels (responsables de structures, encadrants techniques, chargé.es d'insertion, équipes mutualisées, éducateurs socio-professionnels, acteurs institutionnels) ont été mobilisés à l'occasion de la thématique du Changement de regard.

La mise en œuvre du programme CVG concerne aujourd'hui plus de **500 professionnel.les (Chargé.es d'insertion et Encadrant.es techniques)**. La mobilisation des Chargé.es de partenariat et les ateliers collectifs et formations qui leur ont été proposés, notamment dans le cadre de l'expérimentation « Santé mentale en ACI » ont permis d'accompagner leur **montée en compétence**, tout en faisant évoluer leurs pratiques.

En 2024, les travaux avec les directions centrales (DGEFP, DGCS, DIPLP, DIHAL) autour de la **sortie du cadre expérimental des programmes** ont été mis en stand-by sur le sujet de la gestion des flux financiers. En revanche, Convergence France a poursuivi ses travaux autour des modalités de « labellisation » des chantiers, via la structuration d'un référentiel des programmes, permettant d'objectiver les conditions de 1^e labellisation, et de renouvellement de la labellisation (critères, process, et acteurs impliqués).

En parallèle, Convergence France a continué le travail de **capitalisation** visant à outiller les professionnel.les (Convergence France, équipes mutualisées, professionnel.les des chantiers d'insertion) et partager les bonnes pratiques.

Le **comité scientifique** s'est réuni 4 fois en 2024 (14 février, 24 mai, 14 octobre, 20 novembre). Il a été élargi à la DGS, et a initié les travaux d'évaluation des 2 expérimentations lancées en 2024 par Convergence France :

- adaptation de PHC en milieu rural (lancée sur 6 territoires)
- actions santé mentale en ACI PHC et CVG (lancée sur 10 territoires).

Le **comité de pilotage** national s'est tenu le 25 janvier 2024, avec les administrations centrales et des représentants de chacun des territoires opérationnels. Un comité des financeurs s'est réuni le 19 septembre 2024 avec les seules administrations centrales.

Les pages qui suivent présentent l'avancement du déploiement des programmes sur les 13 territoires opérationnels en 2024, et la structuration des équipes mutualisées.

Il est à noter que pour accompagner un nombre de plus en plus significatif de salariés sur certains territoires, et en tenant compte d'une analyse plus fine des besoins d'accompagnement remontés par les CIP et d'une évolution des pratiques, notamment en lien avec PHC, les équipes mutualisées ont pu se renforcer avec des **chargé.es de partenariats sur de nouvelles thématiques** : santé mentale, accès aux droits, endettement, mobilité, suites de parcours PHC,

Une analyse des profils des salarié.es accompagné.es, des modalités d'accompagnement mises en œuvre, de leur impact sur la situation des personnes en sortie de chantier est détaillée ensuite.

Les territoires Convergence et leur écosystème

A. Paris

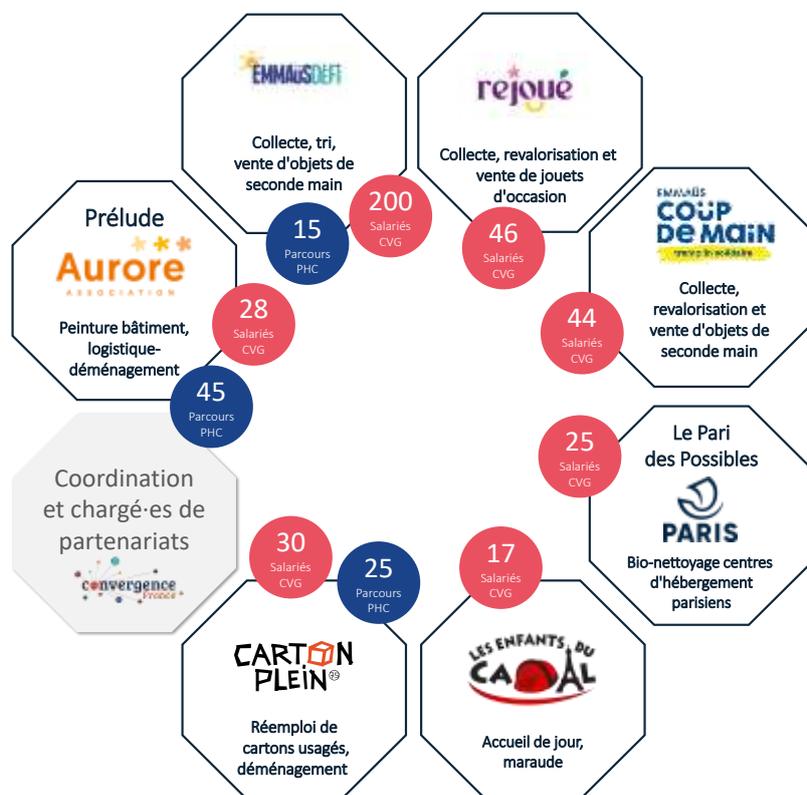
- Présentation de l'écosystème parisien

En 2019, le taux d'activité des habitants de Paris âgés de 15 à 64 ans s'élevait à 75,6 %. La même année, le taux de chômage concernait 7,1 % des actifs parisiens. En 2018, le taux de pauvreté atteignait 15,6 % de la population parisienne, touchant plus fortement les jeunes de moins de 30 ans (20 %), ainsi que les personnes âgées de 40 à 49 ans (16 %). Le Service Public de l'Emploi est représenté dans la capitale par 19 agences France Travail, 6 missions locales réparties sur plusieurs arrondissements, ainsi qu'un CAP Emploi dédié à l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

- Chantiers d'insertion et équipe mutualisée

Le programme CVG a été créé en 2012 au sein du chantier d'insertion Emmaüs Défi. Le projet a connu plusieurs phases d'élargissement entre 2016 et 2024, avec notamment, en 2023, le développement du projet Emmaüs Campüs au sein d'Emmaüs Défi (50 nouveaux-elles salarié.es) et **en 2024, l'élargissement au volet préqualifiant du Chantier Bionettoyage du CASVP (15 nouveaux-elles salarié.es)**. Par ailleurs, 3 ACI ont basculé en 2023 et 2024 du Dispositif Premières Heures vers Premières Heures en Chantier (Conciergerie Solidaire – Aurore, Carton Plein et Emmaüs Défi). **Au niveau régional, le projet a également connu une évolution importante avec l'essaimage en Seine-Saint-Denis.**

Les chantiers d'insertion du programme CVG Paris sont désormais situés uniquement à Paris et, dans une moindre mesure, dans le Val de Marne (atelier Rejoué), tout en inscrivant le collectif parisien dans une dynamique de coopération avec le territoire dionysien. L'ACI Emmaüs Coup de Main est donc désormais partie prenante des deux collectifs, les boutiques de Pantin ayant rejoint le collectif Seine-Saint-Denis.



7 Chantiers Convergence à Paris :

- 400 salariés sur CVG
- 85 parcours PHC sur 3 sites

Pour accompagner ces 7 chantiers, l'équipe mutualisée Convergence Paris a connu de fortes évolutions en 2024. Fin 2023, le Comité de pilotage parisien a ainsi acté un changement de portage des ressources mutualisées, assuré depuis janvier 2024 par Convergence France. L'équipe a, par la suite, été totalement renouvelée et réorganisée au cours de l'année. Celle-ci compte depuis juillet 2024 :

- 1 coordinatrice
- 2 chargées de partenariats emploi
- 2 chargées de partenariats logement
- 2 chargées de partenariats santé
- Un alternant en appui à l'évaluation a également été recruté en septembre 2024.

Une nouvelle dynamique de projet et d'animation de réseau s'est ainsi enclenchée durant l'année. **Un travail important a donc été initié à partir d'avril 2024 avec la nouvelle équipe mutualisée de Seine Saint-Denis pour identifier les synergies et les coopérations à développer entre Chargées de partenariat et ACI.**

- **Pilotage territorial**

En 2024, deux comités de Pilotage ont été organisés rassemblant le Commissaire Stratégie Pauvreté, la Ville de Paris (DAE, DSOL), la Drieets Paris, la Fédération des Acteurs de la Solidarité Ile-De-France, la DIHAL, France Travail, l'ARS, Convergence France et les directions de chantiers d'insertion.

Ces deux temps ont notamment permis de valider une nouvelle feuille de route pour la nouvelle équipe mutualisée, le basculement du DPH d'Emmaüs Défi à PHC et l'élargissement de CVG à 15 salarié.es du CASVP.

Le collectif des chantiers et la file active de salarié.es accompagné.es par CVG a atteint la taille visée sur le territoire parisien : il n'y a donc plus d'enjeu de développement quantitatif de CVG en 2025.

Concernant PHC, il a été acté le déploiement d'un second éducateur à Emmaüs Défi au premier trimestre 2025.

Le changement de portage a également amené le projet à repenser son soutien et ses liens de partenariats avec la Ville de Paris. La collectivité a ainsi fait le choix en 2024 de recentrer son soutien sur l'équipe mutualisée pour favoriser l'animation d'un réseau CVG dynamique.

Animation territoriale

Comités de chantiers : Le comité de chantiers regroupant l'ensemble des directeurs des chantiers CVG s'est réuni 5 fois dans l'année : en janvier, mars, juin, octobre et décembre, permettant ainsi de réinstaller une dynamique de partage et coopération au sein du collectif.

Réunions de mutualisation : Les réunions de mutualisation sont organisées tous les 2 mois avec l'ensemble des CIP et Educateur-ices des chantiers. Ces réunions permettent de partager les actualités des chantiers, de croiser les pratiques et approfondir certaines problématiques, de favoriser les rencontres avec divers partenaires.

En 2024, l'équipe Convergence Paris a organisé 6 temps de rencontre autour des thématiques suivantes : panorama de l'offre d'hébergement à Paris avec la FAS Ile-de-France, handicap et insertion professionnelle avec le partenaire Pépite emploi, analyse du bilan 2024 et pratique d'accompagnement, échange de pratiques et découverte de la Maison des Réfugiés, Accès au droit (MDPH, CAF, Spécificité pour liés aux titres de séjour) avec la FAS IdF.

L'équipe mutualisée accorde de l'importance à inscrire ces échanges sous le signe de la participation et de la convivialité : format en groupe pour favoriser les échanges, partage informel avec un accueil café de qualité et régulièrement la poursuite de la réunion lors d'un déjeuner. Le bien-être du collectif est au cœur des préoccupations de l'équipe !

Equipe mutualisée et renouvellement des pratiques : L'équipe mutualisée ayant été totalement renouvelée en 2024, divers chantiers ont été lancés pour impulser une nouvelle dynamique de collaboration. Au-delà des réunions bimensuelles avec le collectif, l'équipe a lancé un format de newsletter pour partager les actualités des chantiers et de l'équipe au sein du collectif. Un drive alimenté de divers outils et ressources est désormais disponible et constitue une aide précieuse pour les équipes des chantiers.

Une montée en puissance du programme PHC à Paris qui amène à intensifier l'articulation entre les 2 programmes PHC/CVG : Le territoire parisien compte, fin 2024, 3 projets PHC encadrés par 6 Educateurs. Cela représente **90 personnes qui renouent progressivement avec le travail**. Pour une partie d'entre eux, **il est essentiel de pouvoir proposer des suites de parcours professionnel adaptées à leur rythme et leurs contraintes de vie**. Les chantiers CVG constituent alors une passerelle privilégiée pour ces derniers. **Cette coopération entre les deux programmes est donc au cœur de la démarche Convergence**. Afin de créer une fluidité de parcours, Convergence Paris se fixe comme objectif qu'un recrutement sur 7 au sein des chantiers CVG bénéficie à un salarié PHC (1 sur 10 actuellement et essentiellement dans les chantiers portant les deux programmes). Pour atteindre cet objectif le collectif travaille pour favoriser l'interconnaissance entre les chantiers. Ont notamment été organisées des présentations de PHC au sein de 3 ACI pour mobiliser l'ensemble des équipes (CIP, ETI, Fonction support) autour de cet enjeu. Afin que les éducateurs PHC identifient bien les opportunités au sein de tous les ACI CVG, un outil de présentation des modalités de recrutement au sein de chaque chantier a également été formalisé. Les Chargées de partenariat emploi sont enfin missionnées pour favoriser au mieux les passerelles entre CVG et PHC (accompagner les éducateurs à identifier les bonnes opportunités, organiser des PMSMP, accompagner les premières semaines de prise de poste...) auprès des équipes et salarié.es PHC Enfin, plus globalement, le développement de l'activité PHC a intensifié le travail de l'équipe mutualisée en direction des éducateurs qui ont pu bénéficier pleinement des ressources proposées (formations, conseils individualisés, recherche de solutions pour quelques situations complexes, ...).

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%¹. La même année, le taux de chômage touchait 9,3%² 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 âgé.es entre 40 et 49 ans (17%). Le Service Public de l'Emploi est présent en 10 agences France Travail 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 sur CVG et 70 parcours PHC projetés sur 4 sites en 2024**

La Métropole de Lyon est le premier territoire d'essaimage des programmes CVG et PHC 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 TREMPLIN 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, trois nouveaux programmes ont ouvert sur le site des Artilleuses pour FNDSA, à Bron pour FADS et à Lyon 7^{ème} sur le site des AJD Mirly.

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

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

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 (arrêt de l'alternance en juillet 2024)
- 1 stagiaire promotion à la santé et au bien être

Renforcement des équipes dans les ACI :

- CVG : 2 ETP de monitrices éducatrices (FADS et AJD), 5,2 ETP de CIP (FNDSA, Grenier, Restaurant du cœur, AIDEN), 0.8 ETP renforcement administratif (Val'trions et FADS).
- PHC : 4 ETP d'éducateur spécialisé

¹ Insee, Statistiques et études, [Dossier complet – commune de Lyon](#).

² Insee, Statistiques et études, [Dossier complet – commune de Lyon](#).

- **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 et Premières Heures en Chantier.

Deux Comités de pilotage se sont tenus en mars (avec les chantiers) et décembre (restreint aux financeurs) en présence de la DEETS 69, la Métropole du Grand Lyon, L'ARS et la FAS AURA, Convergence Lyon et Convergence France.

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

Les comités de Chantier réunissent les responsables de services tous les 2 mois pour valider les modalités de mise en œuvre des programmes. 6 rencontres ont eu lieu dans l'année.

Les temps collectifs pour les permanents de terrains

- **Les réunions de mutualisation pour CVG** ont lieu tous les deux mois, en présence de l'équipe Convergence, des CIP, monitrices éducatrices et des éducateurs Premières Heures. A la marge, des ETI et des chefs de service peuvent également participer.
- **Des temps collectifs renforcés pour les éducateurs PHC :**
 - **L'instance Premières Heures à lieu chaque mois en présence des éducateurs PHC.** Animée par la coordinatrice et la chargée de partenariats logement, cette instance permet de faire un état des lieux régulier des programmes et renforcer les liens avec l'équipe mutualisée.
 - Un **échange mensuel entre pairs** en visio permet d'aborder les cas pratiques ;
 - **L'analyse de la pratique** réunit mensuellement les 4 éducateurs.
- **Les présences sur site** des chargées de partenariats ont lieu une fois par mois sur chaque site CVG (58 présences sur 2024) et s'articulent en trois temps :
 - Actualités 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.

« Nos liens sont de plus en plus enrichissants pour les parcours des salariés en insertion. Nous organisons de nombreuses PMSMP, proposons des passerelles et mutualisons certains ateliers. Nous échangeons nos pratiques sur des questions complexes. Il y a une vraie plus-value à se rencontrer physiquement tous les deux mois pour générer des collaborations. Il y a certainement une meilleure solidarité que du temps où nous ne nous connaissions pas. »

Mathilde DUTEIL, responsable de service Fondation Armée du Salut

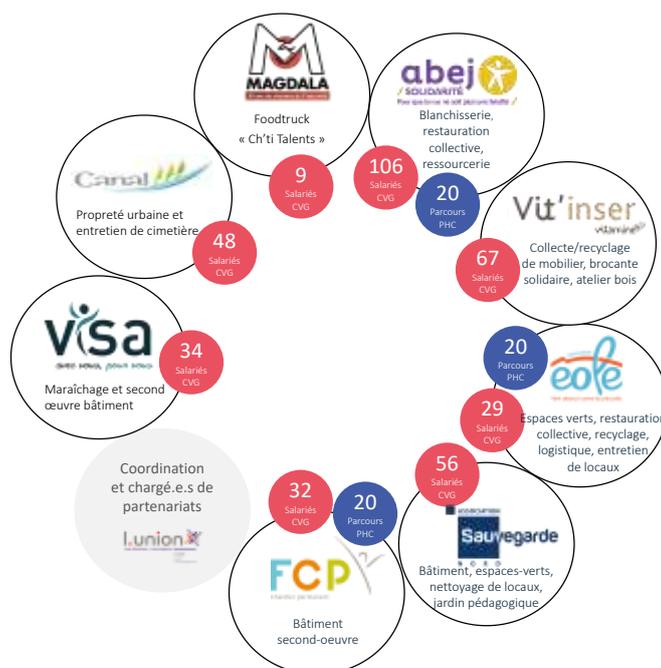
C. Métropole Européenne de Lille

• Principales caractéristiques de l'écosystème lillois

Quelques éléments de contexte sur la MEL : « En 2019, le niveau de vie médian des habitants de la MEL, de 20 981 € par an, est un peu plus élevé qu'en moyenne régionale (20 355 €) mais nettement inférieur à celui des métropoles de Lyon (22 712 €) et Aix-Marseille-Provence (21 778 €). La part de la population vivant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville est plus élevée (18 %) que dans ces deux autres métropoles (respectivement 11 % et 16 %). Par ailleurs, dans la MEL, les revenus dépendent davantage des prestations sociales (8 %) et le chômage est plus prégnant : il concerne 16,2 % des actifs de 15 à 64 ans contre respectivement 13,3 % et 14,3 % dans les métropoles de Lyon et Aix-Marseille-Provence³ ».

Ces quelques éléments de contextes viennent expliquer à la fois le tissu associatif existant, notamment sur l'IAE (en 2023, la MEL regroupait 54 ACI sur son territoire pour 1774 ETP CDDI) et le développement des 2 programmes CVG et PHC.

• 8 chantiers PHC - CVG sur la Métropole Européenne de Lille : 381 salariés en file active



Fin 2024, l'équipe mutualisée Convergence MEL est donc ainsi constituée :

- Un coordinateur
- Une chargée de partenariat Suites de parcours emploi / relations aux entreprises
- Un chargé de partenariat accès aux droits et citoyenneté
- Un chargé de partenariat santé
- Une chargée de partenariat Parcours de soins en santé mentale
- Un chargé de partenariat logement

³ INSEE Flash Hauts-de-France 31/03/2023

- **Pilotage et gouvernance locale**

Le COPIL : il réunit les financeurs et institutionnels (Commissaire à la lutte contre la pauvreté, DREETS, DDETS, CD 59, MEL, FAS), les directions des ACI, L'Union (association assurant le portage de la coordination) et l'équipe mutualisée. Cette année, le COPIL est venu valider les candidatures retenues dans le développement de Convergence MEL, valider également la nouvelle organisation de l'équipe mutualisée. Nous avons par ailleurs pris l'habitude d'inviter désormais à chaque COPIL 1 à 2 salariés en insertion pour échanger autour des réalités quotidiennes des chantiers, de l'impact des accompagnements sur leur parcours. Une prise directe avec le terrain nécessaire pour demeurer pertinents dans les orientations prises par le COPIL.

Le comité des financeurs : il vient valider les orientations financières, permet le débat autour d'enjeux liés à l'agrément des ACI, les perspectives, le maintien des engagements s'agissant spécifiquement de PHC. Le CD 59 ainsi que la MEL y ont renouvelé leur engagement volontariste à co-financer PHC par l'intermédiaire de la direction du logement d'abord, symbole intéressant liant le logement et l'emploi comme vecteurs d'inclusion.

Les comités de chantiers : ils regroupent les directions des ACI. L'objectif est ici d'observer la déclinaison des programmes, d'en envisager des adaptations, des évolutions. C'est aussi interroger les besoins et les réponses envisagées. A titre d'exemple, le renouvellement et le développement de l'équipe mutualisée se sont faits en étroite coopération avec le comité des chantiers. Nous avons travaillé à une analyse des besoins du point de vue des directions puis du point de vue des CIP par l'intermédiaire de questionnaire et d'entretiens. Puis sur les profils retenus. Un réel travail collaboratif dont l'objectif était de se saisir au plus près des besoins, des réalités des ACI et de Convergence. C'est aussi le comité des chantiers qui est venu valider le projet addictions et santé mentale (AAP de Convergence France), notamment dans sa déclinaison aux différents niveaux d'organisation des ACI.

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

Les réunions de mutualisation : elles réunissent une fois par mois les CIP et travailleurs sociaux des ACI pour le programme CVG. Le renouvellement de l'équipe des chargé.es de partenariat est venu réinterroger le fonctionnement de cette instance, en la structurant de manière plus précise sur ce second semestre 2024, notamment sur un calendrier de thématiques, sur la manière dont chacun envisage cette instance mais aussi les coopérations et en y intégrant systématiquement les ESP PHC pour faciliter les suites de parcours. Un travail en profondeur qui se continuera en 2025.

Les permanences et modalités de coopération avec les ACI : Le développement de Convergence MEL avec l'intégration de nouveaux chantiers, ainsi que le renouvellement / développement de l'équipe mutualisée ont nécessité une réflexion sur l'organisation à envisager. Nous avons donc associé à cette réflexion les directions et les équipes de terrain des ACI. Depuis cette seconde partie d'année 2024, l'organisation a ainsi été modifiée en tenant compte des réalités et besoins des ACI mais aussi des missions des CP. L'équipe fonctionne donc toujours en binômes avec une présence hebdomadaire par demi-journée et non plus journée entière sur chaque ACI. La CP emploi bénéficie d'un rythme plus libre pour se dégager un temps important dans sa mission de prospection. La constitution des binômes change chaque quadrimestre afin de créer une dynamique plus globale de coopération avec les CIP et TS des ACI.

- **Liens avec les autres acteurs du territoire**

CVG invite à dessiner de nouvelles **dynamiques territoriales**, incarnées notamment par des partenariats. Nous avons donc maintenu et renforcé le partenariat conventionné avec le SIAO porté par la CMAO, la CPAM, SOLIHA. Et puis, et cela sera détaillé dans les chapitres consacrés à l'accompagnement mis en place par l'équipe mutualisée, nous avons développé d'autres partenariats conventionnés comme par exemple avec l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme, la Fédération des Entreprises d'Insertion HDF (qui sera complètement validée en début d'année 2025). La question de l'accès au logement sera également un enjeu stratégique de conventionnement en 2025 mais le travail s'est engagé depuis ce dernier quadrimestre 2024. Derrière ces différentes conventions, ces différents partenariats, c'est cet enjeu primordial de l'accompagnement global devant être mis en place et

consolidé au sein des ACI. Le travail seul ne peut garantir une inclusion durable pour les personnes en CDDI. Les piliers de stabilisation sont multiples et touchent aux questions de santé, de logement, de droits, de santé mentale, de citoyenneté, d'emploi durable et adapté.... Les partenariats sont des outils indispensables à l'évolution des pratiques d'accompagnement au sein des ACI, y compris s'agissant des ETI.

D. Nantes Métropole

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

En 2021, le taux d'activité des habitants de Nantes Métropole, âgés de 15 à 64 ans, atteignait 75.6%. La même année le taux de chômage était de 8.5% des actifs nantais, quand le taux de pauvreté était de 12.8%, concernant en priorité des personnes de moins de 30 ans. Ainsi même si l'activité progresse et le chômage recule, le taux de pauvreté reste stable sur le territoire de la métropole nantaise.

La situation du logement reste très tendue. En 2023 le nombre d'appels vers le 115 a augmenté de 13% par rapport à 2022 et les personnes concernées par une demande d'hébergement sont environ 8000 (+8%).

Sur le territoire de Nantes Métropole, 20% seulement des logements occupés sont des logements sociaux. Seules les communes de Nantes et Saint Herblain atteignent l'objectif de 25% fixé par la loi SRU. Le délai moyen d'attribution d'un logement social est de 24 mois pour l'ensemble de la Métropole.

- **7 ACI CVG et PHC sur Nantes Métropole**

Convergence Nantes a démarré en 2021 lors de la deuxième phase d'essaimage du programme. La coordination est portée par l'Association St Benoit Labre (ASBL) qui compte également ses ACI au sein de Convergence Nantes. Regroupant d'abord 4 chantiers, le collectif a été rejoint en 2022 par 2 autres ACI. En 2024, un chantier PHC a rejoint Convergence Nantes. Aujourd'hui, le nombre de salariés en file active correspond aux enjeux du territoire, tout comme le nombre d'ACI qui porte le programme CVG (5) ou PHC (4). En 2024, 2 chantiers portent les deux programmes.

Convergence Nantes Métropole



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 mutualisée est composée de 5 personnes :

- Un coordinateur
- Une chargée de partenariat logement
- Une chargée de partenariat emploi
- Une chargée de partenariat santé
- Une assistante administrative

Jusqu'en Aout 2024, l'équipe a reçu le renfort d'une chargée de projet « Addiction ».

• Pilotage et gouvernance locale

Convergence France a signé avec l'ASBL une convention de coordination des programmes PHC et CVG. Elle a également signé avec chacun des chantiers et avec l'ASBL, une convention tripartite de mise en œuvre de CVG et/ou PHC. Le coordinateur de Convergence Nantes rencontre chaque responsable de chantier deux fois par an pour faire le point sur la mise en œuvre de cette convention.

Un comité de pilotage s'est tenu le 05 septembre 2024 en présence des représentants des différents ACI et des institutionnels (commissaire à la stratégie de lutte contre la pauvreté, DDETS, CD44, Nantes Métropole, France Travail) ainsi que les équipes de Convergence Nantes et Convergence France. Il a permis la présentation des actions menées en 2023 et le plan d'actions mis en œuvre en 2024. Un comité des financeurs se tiendra en janvier 2025 pour valider entre autres la continuité des programmes sur le territoire et le dimensionnement du collectif. 5 comités des chantiers ont eu lieu en 2024. Ils permettent de valider les orientations et les actions à mettre en place dans le collectif.

• Animation locale et liens avec les chantiers

Pour faciliter l'organisation au sein des chantiers et la participation des différents acteurs (direction, CIP, ETI, salariés en insertion), l'équipe mutualisée propose un calendrier annuel des différentes animations et réunions récurrentes. Afin d'animer le collectif local, plusieurs temps sont proposés :

Le comité de chantiers est l'instance qui valide les actions à mettre en place, qui fait remonter les besoins ou les remarques de chaque ACI pour ce qui concerne la mise en œuvre des programmes. Il est animé par le coordinateur et les chargées de partenariat peuvent participer pour présenter leur action. Le comité se réunit 5 fois par an.

Les réunions de mutualisation sont animées par le coordinateur et les chargées de partenariat. Elles sont destinées aux Chargés d'insertion des chantiers mais sont ouvertes aux encadrants techniques d'insertion. Elles sont ouvertes aux éducateurs socio-professionnels PHC afin de faciliter l'interconnaissance et les suites de parcours. Elles permettent une mise en commun des informations, une remontée des besoins. Elles sont généralement thématiques. Elles sont souvent délocalisées dans des structures du logement, de la santé et animées par un partenaire extérieur qui vient présenter son activité. Il y a 6 réunions de mutualisation par an.

Les permanences ont lieu tous les deux mois sur tous les sites de chantiers. C'est l'occasion pour les chargées de partenariat de venir sur les chantiers et de rencontrer les chargés d'insertion et les encadrants techniques d'insertion. La réunion permet de faire le point sur les dossiers les plus difficiles et qui nécessitent une concertation de l'ensemble des acteurs. Cela permet également d'identifier les besoins des chantiers en matière de formation, d'actions destinées aux salariés en insertion...

En dehors de ces réunions, l'équipe mutualisée est en lien constant avec les permanents des chantiers pour mettre en place des actions spécifiques, répondre à des problématiques ou faire le point sur des suivis individuels.

E. Eurométropole de Strasbourg

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

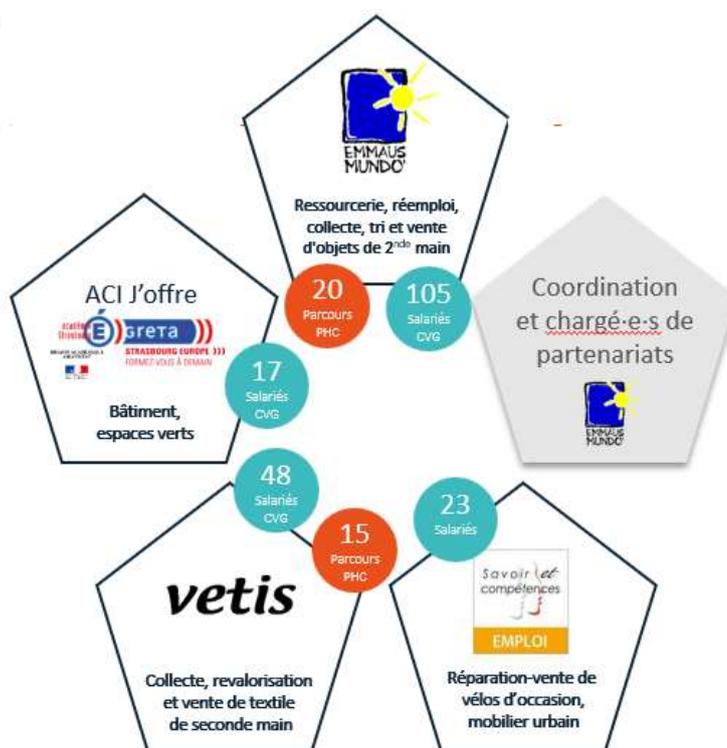
En janvier 2025, près de 40 000 personnes sont au chômage sur le territoire d'Eurométropole de Strasbourg, en hausse de 3,1% par rapport au troisième trimestre 2024.

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 Strasbourg⁴.

- **4 chantiers porteurs des programmes PHC et 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.



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

⁴ Rue 89 Strasbourg, « 265 personnes à la rue et sans solution à Strasbourg, selon la Nuit de la solidarité », 06/03/2020.

- **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 24 juin 2024 et le 13 février 2025.

Le Comité des Chantiers qui est constitué des responsables des chantiers et de la coordinatrice. Il s'est réuni trois fois en 2024.

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.

F. Département de la Charente

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

En 2021, le taux d'activité des habitants de la Charente âgés de 15 à 64 ans atteignait 75,7%. La même année, le taux de chômage touchait 9 % des actifs charentais⁵. En 2021, le taux de pauvreté touchait 15,1% des habitants du département, principalement les individus de moins de 30 ans (23,8%).

En qualité de chef de file, le Département pilote, définit et évalue la politique d'insertion en concertation avec ses partenaires.

Ses engagements :

- développer un dispositif général pour faciliter l'accès à l'emploi de ceux qui en sont le plus éloignés,
- dynamiser le territoire en faisant de l'insertion le fer de lance de sa renaissance économique et sociale,
- rassembler et coordonner tous les acteurs de l'emploi pour une action plus cohérente et efficace,
- construire un service public des mobilités,
- développer les compétences digitales des personnes en situation précaire.

SOUTIEN AU SECTEUR DE L'IAE

Le Département soutient les acteurs de l'IAE tant financièrement que dans l'accompagnement des évolutions du secteur. En 2023, il a engagé une réflexion autour du développement d'un campus de l'insertion, démarche inscrite dans les orientations du PATD. Il a poursuivi son soutien aux programmes CVG et PHC et a amorcé une réflexion avec les acteurs de l'IAE autour de ses modalités de financement afin de prendre en compte les évolutions sociales et économiques.

- **7 chantiers CVG en Charente : 269 salarié.es à fin 2024 sur le collectif Convergence Charente**

Lors du copil du 18 mars 2024, d'un commun accord, le CD 16 et la DDETSPP ont décidé d'inscrire le programme PHC au Pacte local des solidarités 2024-2027 et d'assurer leur soutien sur un cofinancement du programme PHC sur l'ARU et sur Croix-Rouge insertion pour 2024 (dès le 01/07/24).

Le CD 16 et la DDETSPP valident également un accroissement du collectif sur PHC et sur CVG avec l'entrée de l'ACI Croix-Rouge insertion Maia & Charente au 01/07/2024 sur les programmes PHC & CVG.

Ce Pacte local est inscrit pour une durée de 4 ans mais les crédits seront inscrits annuellement et soumis à validation annuelle.

L'ARU (Association Régie Urbaine) porte la coordination ainsi que les ressources mutualisées du programme.

398 salariés ont été accompagnés sur l'année 2024 en Charente.

⁵ Insee, [Dossier complet - Département de la Charente \(16\)](#), 29/09/2021.

7 chantiers d'insertion
269 salariés en file active dans CVG
30 parcours PHC dans l'année
6 parcours PHC rural dans l'année



- **Pilotage et gouvernance locale**

Convergence France a signé une convention de mise en œuvre avec chacun des sept chantiers charentais, ainsi qu'une convention de coordination avec l'Association Régie Urbaine, qui porte les ressources de coordination et de mutualisation sur le territoire de Convergence Charente.

Le Comité de pilotage 2024 de Convergence Charente s'est tenu le 18 mars 2024 en présence de 35 partenaires dont la DDETSPP 16, le Département, les chantiers PHC et CVG, Convergence Charente et Convergence France.

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

L'équipe mutualisée anime des temps réguliers avec les chantiers du territoire qui sont décrits dans le tableau ci-dessous :

- Un Comité de pilotage réuni une fois par an avec les institutionnels du territoire (CD, DDETSPP, ARS, Préfecture, Haute commissaire à la lutte contre la pauvreté)
- Un point trimestriel technique avec des représentants techniques du CD et de la DDETSPP, 4 fois par an.

G. Marseille

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

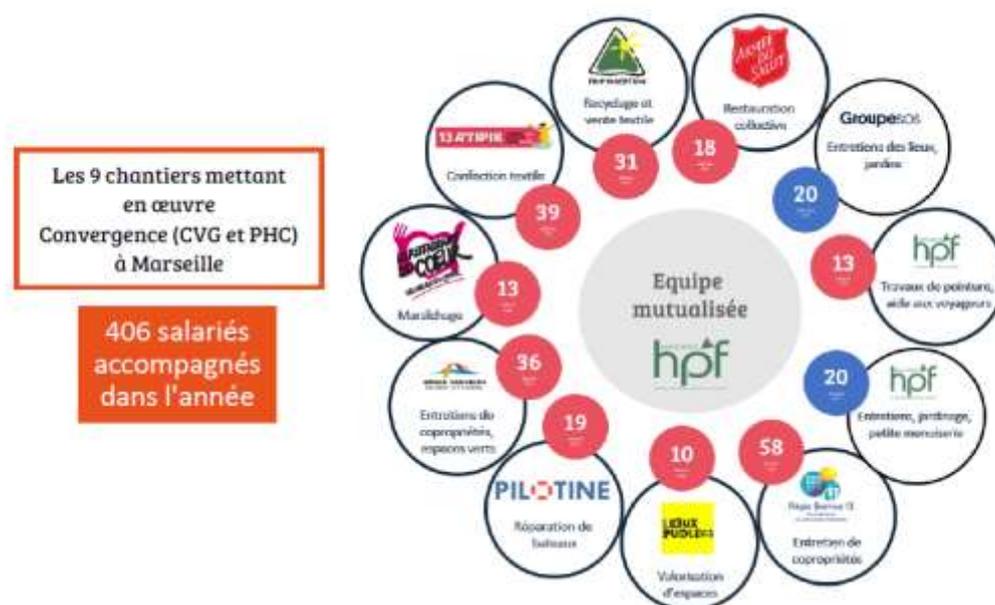
Marseille est une ville où la précarité sociale est profondément ancrée. En 2021, près d'un quart de la population vivait sous le seuil de pauvreté. En 2019, la situation était particulièrement alarmante, avec plus de 14 000 personnes vivant dans la rue. Face à cette réalité, les structures d'accueil telles que les centres d'hébergement ou d'accueil de jour, sont un pilier essentiel pour apporter soutien et accompagnement aux personnes les plus vulnérables et souvent invisibles aux yeux de la société.

Dans ce contexte, l'accès à une activité rémunérée devient un levier clé pour sortir de la spirale de l'exclusion. En effet, pour beaucoup, un emploi représente non seulement un moyen de subsistance, mais aussi une opportunité de réinsertion sociale et professionnelle. Lutter contre la précarité ne peut se limiter à l'aide ponctuelle : il faut également offrir des solutions durables qui permettent de retrouver une autonomie et de reconstruire une vie stable.

- **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. Le programme CVG à Marseille est financé par l'Etat via Convergence France.

Le Groupe SOS et HPF mettent en œuvre le programme Premières Heures en Chantier. Sur le territoire, en 2024 le programme a bénéficié du soutien du Conseil Départemental des Bouches du Rhône.



L'équipe mutualisée

L'équipe Convergence Marseille est composée de 6 personnes :

- o 1 Chef de Service IAE (0,25 ETP)
- o 1 Coordinatrice
- o 1 Chargé de partenariats emploi
- o 1 Chargée de partenariats logement
- o 1 Chargée de partenariats santé et accès aux droits
- o 1 Chargée de partenariats Suite de Parcours (0,5 ETP)

L'équipe PHC

- o L'équipe Premières Heures en chantier Marseille est composée de 2 éducateurs socio-professionnels (ESP), soutenus par des directions internes et par l'équipe Convergence

Perspectives 2025

- Intégration de deux nouveaux ACI dans le collectif CVG
- Clôture de la mission CP Suite de Parcours
- Création de la mission : Chargée de mission PHC, attribuée à la Chargée de partenariats logement
- Elargissement et conventionnement des orienteurs PHC
- Installation du deuxième chantier PHC à l'Armée du Salut

• Pilotage et Gouvernance Locale

Comme sur les autres territoires, Convergence France a conclu une convention de mise en œuvre avec chacun des 11 chantiers marseillais (CVG + PHC), ainsi qu'une convention de coordination avec HPF, chargé de la gestion des ressources de coordination et de mutualisation. L'ensemble des directions forment le comité de chantiers qui se réunit à échéance régulière, tous les 3 mois. Les comités visent à aborder les problématiques communes aux équipes de direction, ainsi qu'à préparer les COPIL qui intègrent les acteurs institutionnels.

Deux Comités de Pilotage, réunissant Convergence Marseille se sont déroulés les 20 juin et 12 décembre 2024. Ces comités ont rassemblé des représentants de la DEETS, de la Ville de Marseille, de France Travail, du PLIE, Mission Locale, d'HPF, des chantiers CVG & PHC, ainsi que de Convergence France. Par ailleurs, une visite a été organisée avec la Commissaire à la lutte contre la Pauvreté.

• Animation locale et liens avec les chantiers

Des 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 2024, 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 Chargés de Partenariats (CP) sont ainsi présents toutes les semaines sur un ACI (roulement toutes les 9 semaines). De plus le collectif marseillais s'est mobilisé pour être représenté lors des journées Nationales de Convergence France à Paris, avec notamment la présence de direction, d'ETI et de CIP et de la DEETS PACA.

A. Rouen

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

En 2021, le taux de chômage des 15/64 ans touchait environ 15%⁶ de la population de la Métropole rouennaise tandis que le taux de pauvreté atteignait 22% en 2021 pour la même tranche d'âge⁷. Durant la nuit de la solidarité le 20 janvier 2022⁸, 202 personnes en errance ont été décomptées avec une majorité des personnes entre 25 et 54 ans dont 22% de femmes. L'étude explique que 39% sont à la rue depuis plus d'un an et 16 % depuis plus de 5 ans. Par ailleurs, nous comptons près de 390 ETP sur les ACI de la métropole Rouen Normandie prévus en 2022.

Face à ces constats, le lancement et l'appel à manifestation d'intérêt des ACI du territoire pour créer un collectif Convergence et Premières Heures en Chantier prend tout son sens.

- **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 maraichage, 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 nous a exposés à une file active de 67 salariés. Un enjeu majeur de développement s'est alors présenté à nous : dans le courant de l'année, l'ACI Brotonne Environnement est entrée avec 12 salariés sur l'activité repassage et Emergence-s a intégré une partie de son activité cuisine à CVG. Nous avons alors une file active de 67 salariés début 2023 et de 128 salariés à fin 2023. En avril 2024, l'ACI ANDES est venu renforcer le collectif avec 10 salariés en file active.

L'équipe mutualisée de Convergence Rouen est pérenne et en place depuis 2022 avec 3 personnes : une coordinatrice, une chargée de partenariats santé et un chargé de partenariats emploi/relations entreprises.

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 en plus des deux ASP du chantier.
- Interm'Aide : un moniteur éducateur travaillant en binôme avec la CIP.
- Brotonne Environnement : ½ CIP ajoutant du temps de présence sur site.
- Andes : une assistante administrative à mi-temps permettant à la CIP en poste de se concentrer sur l'accompagnement social.

⁶ Insee, comparateur de territoires, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1405599?geo=EPCI-200023414+COM-76540>, 22/01/2025

⁷ Insee, Taux de pauvreté par tranche d'âge du référent fiscal en 2021, https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=EPCI-200023414#tableau-REV_G1, 22/01/2025

⁸ Conclusions de la nuit des solidarités 2022 Rouen, <https://fr.calameo.com/read/000014926edeab6c7fefb>, 16/01/2023

Perspectives 2025

L'ACI FER-FAIRE et KINTSU JOUET sont identifiés pour entrer sur le collectif au premier trimestre 2025.

La phase de développement est toujours en cours avec un travail de proximité avec les ACI Solidarité Textiles, Cursus et Résistes afin d'évaluer la faisabilité d'entrer sur le collectif dans l'année. Ces perspectives de développement permettraient d'atteindre les objectifs de 200 salariés en file active.

- **Pilotage et gouvernance locale**

Des **comités de pilotages** ont lieu chaque année. Un premier Comité de pilotage a eu lieu en décembre 2021 afin de lancer officiellement les programmes ; puis chaque année afin de valider la continuité des programmes sur le territoire et travailler sur le bilan de l'année passée.

Les COPIL restreints se déroulent avec les financeurs et les directions de chantiers tandis que les COPIL élargis s'organisent en présence de nos partenaires avec l'invitation de Mme la Commissaire à la Lutte contre la Pauvreté, la DDETS, la Métropole de Rouen, le Conseil Départemental 76, Convergence France, la CPAM, le SIAO, le CCAS de Rouen et les chantiers Convergence Rouen. En 2024, le copil élargi a eu lieu le 10 avril tandis que la validation des financeurs de continuer à porter les programmes s'est organisée par échanges de mails en janvier 2024 avec l'avis favorable d'intégrer l'ACI ANDES en mars 2024 sur le collectif.

Des liens étroits et de confiance se sont construits avec les acteurs institutionnels qui nous soutiennent depuis la création de Convergence Rouen. Ce travail de proximité permet un développement de l'antenne Rouennaise ainsi que de nombreux échanges constructifs et soutenant.

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

Plusieurs niveaux d'interventions sont mis en place au sein du collectif rouennais, que nous décrivons ci-dessous. **Un diagnostic** et une immersion de l'équipe mutualisée à l'entrée de l'ACI sur Convergence Rouen permet d'évaluer les besoins et mieux comprendre les réalités du chantier.

Des **permanences** sont organisées sur chaque ACI du collectif avec la mise en place de **points réguliers** avec les salariés permanents des chantiers. En dehors de ces temps sanctuarisés, les rencontres/échanges avec les salariés en parcours ont lieu sur sollicitation des CIP ou sur proposition des CP. Ces échanges permettent par ailleurs de faciliter les inscriptions aux ateliers proposés et de mobiliser les permanents. Les temps de présence sur site permettent aussi de faciliter les échanges informels, de repérer et échanger sur les besoins et d'entretenir une dynamique collective.

Les réunions de mutualisation regroupent les permanents des chantiers ainsi que l'éducateur socio-professionnel (ESP) PHC toutes les 6 semaines pour échange de pratiques et liens avec des partenaires (SEVE Emploi, UC-IRSA, Geiq+, InserAction...)

Les comités de chantiers réunissent les directions de chantier toutes les 6 semaines afin de valider les modalités de mise en œuvre des programmes. Cela permet de créer du lien en évitant l'isolement de certains responsables et de s'entraider : sur les recrutements de permanents, sur les objectifs à atteindre, sur le partage des pratiques ayant fait leurs preuves.

Par ailleurs, La DDETS a validé la présence de la coordinatrice lors des Dialogues de Gestion des ACI Convergence.

L'animation locale : le collectif affiche sa volonté d'être visible sur le territoire et de créer du lien avec les structures de l'IAE. Grâce aux rencontres organisées avec ces structures ainsi que l'intervention de la DDETS lors des CTA, nous sommes en mesure de capter les ACI qui seraient intéressés par intégrer notre collectif.

B. Département de l'Ille-et-Vilaine

- **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 ACI porteurs des programmes à Rennes Métropole : 162 salarié·es à fin 2024 sur CVG et 40 parcours PHC sur 2 sites**

Convergence Ille-et-Vilaine est le 9^e territoire de déploiement du programme CVG, il est officiellement lancé le 1^{er} octobre 2023, sur le périmètre de Rennes Métropole uniquement, dans un premier temps. Cinq ACI ayant répondu à l'Appel à Manifestation d'Intérêt portent aujourd'hui le programme CVG. Un élargissement de CVG à l'ensemble du département d'Ille-et-Vilaine est prévu sur l'année 2025. Le comité de pilotage du 27 novembre 2024 a validé une première phase d'élargissement et l'entrée de quatre nouveaux ACI : Pass' Emploi à Saint-Malo et Dol-de-Bretagne, les Compagnons Bâtisseurs à Saint-Malo, Études et Chantiers à Bain-de-Bretagne et Teillay et Emmaüs Ateliers 2M à Hédé. Deux ACI portant le programme PHC étaient préalablement actifs sur le territoire de Rennes Métropole depuis 2021 ; chez Prélude et Emmaüs Atelier 2M. Deux autres sont présents, en Ille-et-Vilaine depuis 2022 ; à Saint-Malo, porté par les Compagnons Bâtisseurs, et au Theil de Bretagne porté par Le Pays fait son jardin.

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.



L'équipe mutualisée Convergence Ille-et-Vilaine a été recrutée fin 2023. Elle est composée de quatre personnes :

- une coordinatrice
- une chargée de partenariats logement (+ mobilité)
- une chargée de partenariats santé (+ accès aux droits)
- une chargée de partenariats emploi (+ garde d'enfants)

- **Pilotage et gouvernance locale**

Convergence France a signé une convention de mise en œuvre avec chacun des ACI breilliens ainsi qu'une convention de coordination avec la Fédération des acteurs de la solidarité Bretagne qui porte les ressources mutualisées.

Deux comités de pilotage ont été organisés en 2024, en juin pour un point d'étape sur le lancement de CVG et en novembre pour l'élargissement départemental.

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 Ille-et-Vilaine et aux comités de pilotage. Le département soutient fortement les quatre programmes PHC du territoire ainsi que la métropole de Rennes pour les deux projets qui y sont implantés.

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

Trois comités de chantier réunissant les directions et responsables des ACI du collectif et la coordinatrice ont eu lieu en 2024 et quatre sont prévus en 2025. Chaque comité de chantiers a eu lieu sur un ACI différent.

Six réunions de mutualisation ont eu lieu, réunissant en moyenne une douzaine de professionnel·les (CIP/ASP et ESP), dont, deux avec des intervenants externes, les autres plutôt sur un format échange de pratiques et réflexions en petits groupes sur un sujet. La réunion se déroule soit dans les bureaux de la FAS Bretagne, soit sur les ACI du collectif qui ont des salles de réunions assez grandes. La présence des éducatrices PHC sur ce temps permet de renforcer le lien entre les deux programmes notamment du côté des ACI du collectif qui ne portent pas de programme PHC.

Les chargées de partenariats sont, par ailleurs, présentes trois jours par semaine sur les ACI, sur des temps de permanence. Chaque ACI a identifié un jour de la semaine où il sait qu'une ou des CP seront présentes dans ses bureaux. Le choix avait été fait au lancement de CVG de mettre l'accent sur les présences sur site afin de faciliter la création de liens rapides avec les professionnel·les des ACI. Au fil du temps des habitudes de travail ont été prises et le planning s'est assoupli. Les CIP, ASP et CP sont en contact fréquents par mail et téléphone mais les CP continuent de passer un temps important au sein des ACI et avec les équipes permanentes et en insertion.

Sur PHC, la coordinatrice vient régulièrement sur site rencontrer l'ESP en bilatéral pour échanger sur les parcours, les recrutements, les difficultés. Sur l'année 2024 des sessions d'analyse de la pratique professionnelle ont été organisées pour le collectif des ESP d'Ille-et-Vilaine. Deux séances ont eu lieu en 2024 et quatre sont prévues en 2025. Un temps est également gardé avant ou après cette séance pour un échange plus libre entre les ESP et la coordinatrice.

- **Liens avec les autres acteurs du territoire**

Étant porteur de la coordination de Convergence Ille-et-Vilaine, les liens avec la FAS Bretagne sont naturellement assez forts. La mise en relation avec les adhérent·es qui pourraient devenir partenaires de Convergence est, de fait, simplifiée. Par ailleurs, des liens et des espaces d'échanges existent sur le territoire avec les autres fédérations de l'IAE : Chantier École, Coorace et FEI. Via la FAS et via les chantiers du collectif, Convergence Ille-et-Vilaine peut être associé à ces temps ou réflexions.

Des liens fonctionnels forts existent par ailleurs entre Convergence Ille-et-Vilaine et le SEIF (Service Emploi Insertion et Formation) de Rennes Métropole et notamment avec le PLIE. Une partie de l'équipe mutualisée est souvent présente au GT IAE organisés par le SEIF et la chargée de partenariats emploi ainsi que la coordinatrice rencontrent régulièrement les équipes du PLIE pour échanger sur des actions communes, le lien avec les ACI et les manières de travailler ensemble sur les co-accompagnements.

- **Perspectives 2025**

- entrée des nouveaux ACI et recherche des nouveaux partenaires territoriaux ;
- organisation d'un forum Accès aux droits ;
- poursuite des actions de rapprochement AHI et IAE.

C. Département de la Somme

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

Le département de la Somme est caractérisé par des variables socio-démographiques moins favorables comparées 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'essai du programme Collectif Vers l'accompagnement Global (CVG), opérationnel depuis le 27 septembre 2023. Quatre structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) ont intégré le collectif Convergence Somme, regroupant 124 salariés en insertion au 31 décembre 2024. Les activités support « fléchées CVG » couvrent un large éventail de métiers, exercés dans des contextes géographiques variés, tant ruraux (avec des ACI à Corbie et Moreuil, intervenant dans les communautés de communes du Val de Somme et d'Avre Luce Noye) qu'urbains (avec des ACI à Amiens, dont certaines activités se déploient au sein de l'agglomération d'Amiens Métropole). Cette diversité permet aux bénéficiaires de vivre une diversité d'expériences professionnelles. La coordination territoriale est assurée par l'association des Astelles, qui gère également le programme Premières Heures en Chantier (PHC) depuis juin 2022.



Le démarrage opérationnel du programme CVG a été marqué par de nombreux aléas impactant la stabilisation de l'équipe mutualisée et la progressivité attendue en termes de mise en œuvre des modalités et des changements de pratique. Pour autant, l'intervention de proximité de Convergence France auprès des chantiers d'insertion a permis de garantir la continuité des actions engagées, le temps d'un renouvellement total de l'équipe mutualisée.

Au 31/12/2024, l'équipe mutualisée est constituée de :

- 1 coordinatrice, en poste depuis fin juillet 2024
- 1 chargé de partenariat logement & accès aux droits, en poste depuis juin 2024
- 1 chargée de partenariat santé et mobilité, en poste depuis mi-novembre 2024
- La mise en œuvre du programme PHC a également été marquée par un changement d'intervenant, le premier éducateur socioprofessionnel (ESP) ayant quitté ses fonctions en novembre 2023, avant d'être remplacé en janvier 2024 par une nouvelle ESP.

Concernant le renforcement quantitatif et qualitatif de l'accompagnement de proximité mis en œuvre par les équipes permanentes au sein des chantiers, cela s'est concrétisé principalement par le recrutement de conseillers en insertion professionnelle (CIP). Cependant, sur le plan des ressources humaines, des départs ou des congés de longue durée ont perturbé l'équilibre des équipes, des situations courantes dans la vie des structures. Cela a conduit l'équipe mutualisée à s'adapter, parfois en collaborant plus étroitement avec les encadrants techniques.

Perspectives 2025

- Entrée dans CVG des salariés du chantier d'AGR'ÎLOT, affectés aux travaux d'aide agricole en production légumière au sein d'une endiverie à Mézières-en-Santerre (Communauté de Communes de la Haute Somme), ce qui portera la file active des salariés CVG à 134, dès janvier 2025
- COPIL territorial le 23/04/2025, qui validera les perspectives de déploiement des programmes au niveau départemental

• **Pilotage et gouvernance locale**

Convergence France a signé une convention de mise en œuvre avec chacun des quatre chantiers d'insertion engagés, laquelle définit les principes de mise en œuvre opérationnelle des programmes, les financements attribués, et les éléments de reporting à instruire par les chantiers. Convergence France a de même signé une convention avec Les Astelles en tant que structure porteuse de la coordination, qui porte également les ressources mutualisées sur le territoire (équipe mutualisée) ; 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 des programmes ont été mises en œuvre :

- 3 **comités de chantiers**, réunissant les responsables de structures et Convergence France.
- 1 **comité de pilotage territorial** a eu lieu le 18 septembre 2024, auquel ont participé la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et des Solidarités, le Conseil Départemental, les directions des ACI, Convergence France et l'équipe mutualisée. Au-delà d'échanges autour d'un bilan à près d'une année de fonctionnement de CVG, a été validée la poursuite des projets dans leur configuration actuelle, avec un engagement de mobilisation soutenue et partagée de la part des chantiers d'insertion visant à faciliter la mobilisation de l'équipe mutualisée et la mise en œuvre effective des programmes.

Un **comité de pilotage spécifique au programme Premières Heures en Chantier** avait eu lieu en novembre 2023 à la demande du Département, financeur exclusif. Le bilan du programme PHC 2024 et les perspectives pour 2025 ont été exposés lors d'un deuxième COPIL le 11 février 2025, au cours duquel le Département a confirmé son intention de reconduire la convention pour une durée pluriannuelle de 3 ans.

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

Concernant les liens avec les chantiers CVG, plusieurs niveaux d'interventions ont été mis en place au sein du collectif Convergence Somme :

- 4 **réunions de mutualisation** réunissant l'éducatrice socioprofessionnelle du programme PHC, l'ensemble des CIP et coordinatrices insertion, avec la participation des partenaires suivants : ADIL80, EPSM de la Somme, *Reconnect* antenne des Hauts-de-France. Ces rencontres ont permis de faire le point sur les actions en cours et à venir, de renforcer les liens entre les chantiers, de partager des pratiques professionnelles, d'informer sur les dispositifs existants, de soulever les difficultés et besoins rencontrés, d'enrichir le réseau territorial des CIP et de faciliter la mise en œuvre d'actions avec les partenaires impliqués. Cependant, certains ACI soulignent que ces réunions nécessitent des temps spécifiques de mobilisation, ce qui peut impacter l'organisation des chantiers.

Les encadrants techniques n'ont pas été conviés à ces temps d'échange depuis leur mise en place, l'objectif étant de privilégier la création d'un collectif des CIP. Toutefois, ils ont été associés, et certains y ont participé, à toutes les actions de formation ou de sensibilisation proposées, et ont contribué à la mise en œuvre des actions destinées aux salariés en insertion.

- Des **permanences** hebdomadaires ont initialement été instaurées dans chaque chantier, sous la forme de "mise à disposition" des chargé.e.s de partenariats. Cependant, cette modalité a rapidement montré ses limites. L'objectif a donc été de réorganiser ces temps de travail en fonction des besoins des CIP, en tenant compte de la fréquence des sollicitations (hebdomadaire, bimensuelle, mensuelle) et des

contenus à aborder. Cette réorganisation a pris différentes formes selon les chantiers et s'est concrétisée de la manière suivante :

- o Les chargé.e.s de partenariats ont été invités à s'intégrer à des réunions déjà établies au sein des chantiers, telles que :
 - Les comités de suivi semestriels à La Maisonnée (en présence du Conseil Départemental, France Travail, des CIP/coordination insertion et de la Direction).
 - Les revues de situation mensuelles aux Astelles, en présence de France Travail (CIP et coordination), remplaçant ainsi la participation initiale aux réunions sur le renouvellement des CDDI des salarié.e.s.
 - Les réunions d'équipe des ACI à l'APREMIS (CIP, ETI et assistante administrative).
 - Les réunions d'équipe des ACI de l'Îlot (CIP, Direction et ETI, sur sollicitation).

- o Les chargé.e.s de partenariats ont également instauré des sessions de travail bilatérales supplémentaires avec les CIP, adaptées à l'organisation des chantiers. En ce qui concerne la chargée de partenariats santé, depuis fin novembre 2024, cela se traduit par une permanence mensuelle à La Maisonnée et une permanence bimensuelle alternée entre l'Îlot et l'APREMIS. Quant aux Astelles, le temps de permanence n'a pas encore été défini précisément pour 2024, mais cela fera partie des objectifs pour 2025. En dehors des temps de permanence, des échanges ont eu lieu avec les salariés en insertion, soit sur demande des CIP, soit sur proposition des chargé.e.s de partenariats. Ces présences sur site ont facilité des échanges informels, permettant d'identifier et de discuter des besoins spécifiques.

Concernant l'animation locale : l'équipe mutualisée et l'éducatrice socioprofessionnelle ont œuvré pour assurer la visibilité des programmes auprès des acteurs du territoire, adoptant une approche proactive visant à aller à la rencontre des intervenants, notamment dans les domaines d'expertise des chargé.e.s de partenariats (logement, santé, accès aux droits et mobilité).

Plus spécifiquement, s'agissant de Premières Heures, un comité technique sera instauré en 2025. Ce comité réunira les parties prenantes du projet, notamment les prescripteurs et orienteurs, afin de travailler sur les processus d'orientation et de mise en œuvre des principes, dans le but d'optimiser le fonctionnement du programme.

Concernant les temps d'animation nationaux : Des mises en réseaux entre pairs sont organisées régulièrement en distanciel pour les chargés de partenariats, les éducateurs socio-professionnels du programme PHC et les coordinateurs des territoires Convergence. Ces temps d'échange existent également pour les responsables de chantier. Ils offrent l'occasion de discuter de thématiques spécifiques et de partager des pratiques, qui seront ensuite capitalisées par Convergence France.

Une rencontre des coordinateurs s'est tenue à Paris le 16 octobre

Les rencontres nationales de Convergence France se sont déroulées à Paris les 18 et 19 novembre, rassemblant près de 400 participants, incluant des partenaires institutionnels et opérationnels, des professionnels des chantiers d'insertion, des salariés et des équipes mutualisées. L'événement a porté sur le thème du « Changement de regardS ». Ces journées ont permis de coconstruire des référentiels communs portant sur la caractérisation des publics, de l'accompagnement et des sorties positives.

- **Partenariats stratégiques**

En 2024, dans le domaine de la santé, deux partenariats nationaux avec Convergence France ont été déployés sur le territoire samarien : celui avec l'**Assurance Maladie** et celui avec l'association **Addictions France**.

Un partenariat a également été établi avec la **Maison Départementale des Personnes Handicapées**, donnant lieu à une action de sensibilisation lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées. Cette initiative a été menée en collaboration avec sept ESAT du territoire amiénois sous le titre « *Convergence des talents, Insertion en mouvement* », à destination des salariés en insertion et des salariés permanents.

À la fin de l'année, une mise en relation a été établie avec l'**ARS des Hauts-de-France** pour échanger sur les conclusions de l'étude portant sur l'expérimentation d'actions de promotion en santé mentale en chantier d'insertion Convergence

D. 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 7,3%, le taux de pauvreté est de 15,9%. Ce constat cache néanmoins de fortes inégalités territoriales.

En l'occurrence, à Forbach en Moselle-Est le taux de chômage est de 11,7% (Insee, 2024) tandis que le taux de pauvreté est de 33% (Insee, 2021) et s'élève à 47,5% chez les moins de 39 ans.

- **3 chantiers d'insertion CVG : 146 salariés à fin 2024 sur CVG et 20 parcours PHC**



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**

Dans la continuité du comité de pilotage de lancement le 9 novembre 2023, **deux comités de pilotage** CVG PHC se sont tenus en 2024 : les 13 juin et le 04 décembre avec des représentants la DREETS, la DETS, des deux agences France Travail, du Conseil Départemental, les directions de chantiers CVG et PHC et Convergence France. **Deux comités de chantiers** réunissant les directions des ACI et la coordination se sont déroulés : le 17 mai et le 06 septembre 2024. Cette instance a permis d'échanger sur le démarrage du programme CVG, sa mise en œuvre, la validation de la feuille de route, les ajustements.

Le territoire accompagne actuellement 146 salariés et le potentiel de déploiement est estimé à 200 salariés, un appel à manifestation d'intérêt va être diffusé sur la première partie de l'année 2025, en se limitant aux structures de Moselle Est (Forbach-Sarreguemines).

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

- i. Les réunions de mutualisation :

Une première réunion de mutualisation s'est déroulée le 04 avril 2024. Une instance qui a permis la rencontre de tous les ASP des chantiers d'insertion avec l'équipe Convergence Moselle et Convergence France. L'objectif de cette première séquence de travail collaboratif a été la production d'une feuille de route pour l'année à venir. Quatre thématiques ont émergé des problématiques recensées :

- ♦ La santé mentale, les addictions et l'hygiène
- ♦ Le réseau employeur
- ♦ La mobilité et la mobilité psychologique
- ♦ La fracture numérique

Au total, 5 réunions ont rythmé l'année 2024 et ont favorisé

- ♦ Les échanges, la constitution et le suivi de cette feuille de route
- ♦ Les transmissions d'actualités du territoire
- ♦ Des échanges de pratiques
- ♦ Des temps de travail avec des invités extérieurs en lien avec les thématiques développées chargées de partenariat.

Par ailleurs, 2024 a été marquée par de nombreux échanges entre ACI. A titre d'exemple, plusieurs formations se sont tenues *en intra ACI* :

- Prévention des addictions niveau 1 le 31 mai et le 1er juin pour 7 salariés permanents du collectif
- Brevet de Secours en Santé mentale, le 14 et 15 novembre pour 15 permanents encadrants technique d'insertion, accompagnateurs, chargés de partenariat
- Initiation à un photo langage pour les ASP sur la thématique des différents domaines professionnels

Des évènements :

- Rencontre et visite de Convergence Strasbourg le 21 mars pour l'équipe mutualisée
- Participation de 7 ASP – équipe mutualisée, ESP, directions, deux ETI et deux salariés en insertion et aux journées nationales les 18 et 19 novembre
- Une rencontre sous forme de petit déjeuner avec des Acteurs locaux de l'hébergement et du SIAO/ 115 de Metz et les trois ACI, leur ETI, ASP et direction le 29 novembre
- Réalisation d'un micro-reportage vidéo sur les trois ACI par Innovation et Agir pour l'Emploi Grand EST en décembre

E. 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

Le collectif Convergence Seine-Saint-Denis est représenté par 9 ACI.

Taf et Maffé, Halage, Rebelle, Emmaüs Coup de main, Travailler et Apprendre Ensemble (TAE) et Emmaüs Alternatives mettent en oeuvre le programme CVG.

Le Conseil Départemental de la Seine-Saint-Denis finance 4 projets PHC. En 2024, seul Carton Plein a déployé le dispositif.

L'association CultiCime est dans le programme PHC depuis l'automne 2024. Cependant, l'arrivée de leur Educateur Socio Professionnel (ESP) en 2025 permettra d'accueillir les premiers salariés sur le dispositif seulement en 2025.

Quant à la Régie de quartier de Saint-Denis et Emmaüs Alternatives, nous parlons de transformation ou de relance du dispositif dans ces 2 ACI qui ont connu plusieurs changements en 2024, RH notamment.

En 2024, près de 200 salariés en insertion bénéficiaient de l'accompagnement de Convergence Seine-Saint-Denis.



L'équipe mutualisée est portée par Convergence France. Elle s'est constituée entre mars et juin 2025 avec l'arrivée de 4 professionnelles :

- Une coordinatrice en charge du pilotage des programmes CVG et PHC sur le territoire : Cécile ROBOT
- Une chargée de partenariats Emploi : Laetitia CASAS
- Une chargée de partenariats Santé : Line HORRENT
- Une chargée de partenariats Logement : Camille TRAN

Cette équipe s'est installée dès son arrivée à Montreuil, dans les locaux d'ETIC, qui héberge une quarantaine de structures de l'Economie Sociale et Solidaire.

- **Pilotage et gouvernance locale**

Trois instances collectives rythment la mise en place des programmes CVG et PHC en Seine-Saint-Denis :

Le comité de pilotage territorial composé du Conseil Départemental de la Seine-Saint-Denis, la DRIETS 93, Inser'Eco 93, Interlogement 93, les directions des 9 ACI, Convergence France et Convergence Seine-Saint-Denis, s'est réuni en décembre 2024 pour faire un état des lieux de cette première année de mise en œuvre des programmes.

En plus de ce temps formel annuel, des échanges réguliers ont lieu individuellement entre Convergence Seine-Saint-Denis et les acteurs locaux : Inser'Eco 93, le Conseil Départemental, la Drieets, les directions des ACI.

Quatre **comités de Chantiers** se sont tenus en 2024. Cette instance favorise les échanges entre les directions de chaque ACI et permet de construire une vision commune des programmes. Les orientations opérationnelles permettant la mise en œuvre des actions des programmes y sont également discutées et validées. Pour cette première année de mise en place, il a été question de faire connaissance les uns avec les autres, de partager les feuilles de route de l'équipe mutualisée, de réfléchir ensemble à la manière de recruter les publics visés sur les ACI.

Comme tous les collectifs des territoires Convergence, les professionnels contribuent également aux réflexions et au développement des programmes à l'échelle nationale.

- **Liens avec les chantiers**

Les mises en réseaux sont des réunions qui se tiennent en visio. Elles sont animées par Convergence France et il en existe pour 6 catégories de professionnels. Les objectifs de ces temps sont d'échanger sur des problématiques communes, d'évoquer les partenariats utiles et de partager les bonnes pratiques.

L'équipe Convergence Seine-Saint-Denis a également pu participer à **plusieurs évènements et rencontres** avec les équipes mutualisées des autres territoires : journées d'immersion dans le cadre des prises de poste en 2024, journées nationales en novembre.

Enfin, de par la proximité territoriale de Paris et la Seine-Saint-Denis, **les équipes mutualisées de Convergence Paris et Seine-Saint-Denis** sont amenées à collaborer en grande proximité.

Implantation des programmes sur le territoire dionysien

Depuis sa phase de préfiguration et avant même l'arrivée de CVG et PHC en Seine-Saint-Denis, **Inser'Eco 93** et **Interlogement 93** ont joué un rôle déterminant dans l'intégration des programmes sur le territoire. En tant qu'acteurs engagés dans la lutte contre l'exclusion et la précarité, leur collaboration a permis de dresser un état des lieux précis des dispositifs existants et des acteurs impliqués, offrant ainsi une vision claire des enjeux locaux. En tant que membre du comité de pilotage, des échanges réguliers avec Inser'Eco 93 permettent de garantir une approche cohérente et coordonnée des actions menées. Une attention particulière est portée sur la diversification des actions proposées par nos organisations respectives à destination des professionnels du territoire.

La collaboration avec Interlogement 93 a favorisé la connaissance du contexte et des enjeux du territoire en matière de logement et d'hébergement particulièrement, mais également sur la dynamique collective des acteurs de la veille sociale et des dispositifs de santé déjà présents sur le territoire. La question de l'interconnaissance entre les Acteurs de l'IAE et de l'Hébergement et de l'Insertion (AHI) a été travaillée en 2024. Ce chantier se poursuivra en 2025, avec l'ambition de renforcer les synergies entre ces acteurs clés pour une prise en charge plus cohérente et efficace des publics concernés.

Des premiers liens ont également été établis avec d'autres acteurs locaux majeurs - comme l'Agence Régionale de Santé de Seine-Saint-Denis et France Travail. Ces partenariats nécessiteront d'être consolidés en 2025 pour garantir un accompagnement concerté des publics communs à nos dispositifs.

Une cinquantaine d'acteurs œuvrant dans les champs de l'emploi, de la santé, du logement, ou plus largement du secteur de l'insertion sociale et professionnelle ont été rencontrés en 2024. Ces premières rencontres ont pu aboutir à la formalisation de conventions de partenariats avec notamment, Droit de regard, CDC Habitat, les Bureaux du coeur, Finances et pédagogie, Addictions France.

En 2024, l'intervention de l'équipe mutualisée au sein des ACI a pris plusieurs formes. L'équipe mutualisée a ainsi pu rencontrer une partie des salariés en insertion, des CIP et des encadrants techniques dans le cadre d'immersions réalisées au sein des activités de production des ACI. Ces premières rencontres ont été essentielles pour s'approprier les historiques, les fonctionnements, les réalités et les enjeux d'accompagnement des ACI.

Dans un second temps, l'équipe mutualisée a cherché à construire des relations de travail avec les 13 CIP et 9 directions des ACI. Chaque CIP a la possibilité de rencontrer les 3 chargées de partenariats de manière individuelle une fois tous les deux mois en moyenne. Ces réunions sont des espaces de discussions pour faire le point sur les situations nécessitant un appui particulier, notamment dans les domaines de l'emploi, du logement et de la santé.

En fin d'année, l'équipe mutualisée a pu observer que sa mobilisation n'était pas sollicitée de manière équivalente au sein de tous les ACI. Là où l'intervention a été pleinement intégrée, elle commence à apporter un changement dans les pratiques professionnelles des CIP. Pour les structures ayant pleinement adhéré à cette démarche, l'intervention de l'équipe mutualisée a permis d'instaurer une prise de recul collective, de favoriser une réflexion concertée sur des situations complexes, et d'offrir un cadre de partage de pratiques professionnelles avec les autres ACI du collectif. Ces nouvelles collaborations ont également permis de trouver des solutions concrètes aux problématiques rencontrées par les salariés en insertion. 8

Toutefois, cette démarche a nécessité un investissement en temps de travail pour les ACI, ce qui a parfois constitué un frein à une pleine mobilisation. L'intervention de l'équipe mutualisée demeure un axe majeur de travail pour l'année 2025. Il sera essentiel de renforcer la mobilisation des ACI et de poursuivre l'accompagnement des CIP et des ACI dans leur appropriation des programmes.

F. Département de l'Isère

- **Le collectif Convergence Isère**

Le collectif du territoire Convergence Isère compte sept ACI (2 sur le territoire Voironnais et 5 sur le territoire Grenoblois) : Passiflore, Adéquation, Mutualité Française de l'Isère, Les Mets Connus, Graines d'Insertion, Ulisse Grenoble Solidarité et Atelier Lucie COUTAZ pour un total de 137 salariés en insertion en file active.

Le programme PHC est porté par l'Atelier Lucie COUTAZ et accompagnera 15 personnes en parcours sur l'année 2025.



L'équipe mutualisée de Convergence Isère est composée de 3 personnes :

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

Le collectif de chantiers a fait le choix de prioriser les thématiques santé et logement car les professionnels des ACI sont de plus en plus confrontés à ces problématiques dans l'accompagnement des salariés mais ne sont pas outillés pour les accompagner sur ces champs.

Les ressources mutualisées sont portées par le Groupement des Possibles - association Oiseau Bleu, au sein du service VIAE 38.

L'Oiseau Bleu est une association qui intervient depuis de nombreuses années sur le territoire Isérois dans les champs de l'hébergement, la médiation santé et l'insertion professionnelle des personnes en situation d'exclusion.

Le Groupement des Possibles portait également préalablement l'expérimentation Cohérence.

Le programme Convergence a officiellement démarré le 1^{er} juin 2024 avec la mise en place progressive de l'équipe mutualisée durant l'année 2024. La coordinatrice a démarré le 1^{er} juin 2024, les CP Santé et Logement sont arrivées respectivement en septembre et en novembre 2024.

Les CP assurent des temps de permanences mensuelles au sein de chaque ACI du collectif.

Les réunions de mutualisation ont lieu tous les deux mois et réunissent les treize professionnels CIP/TS du collectif et l'équipe mutualisée. Ces temps sont l'occasion d'échanges de pratiques entre professionnels, échanges d'informations et de régulation sur la mise en œuvre des programmes (retour d'expérience sur la mise en œuvre d'une action par exemple). Lors de ces réunions, sera également présent l'ESP de PHC lorsque celui-ci sera opérationnel. Des partenaires peuvent également participer à ces réunions pour des présentations de services ou dispositifs spécifiques. En 2024, 3 réunions de mutualisations ont eu lieu.

Les comités de chantiers se réunissent tous les trois mois. Y sont échangées les actualités des structures et de Convergence Isère ainsi que les retours des différentes actions proposées dans le cadre de Convergence. C'est également une instance de décision des programmes et de préparation des Comités de Pilotage. En 2024, deux comités de chantier ont eu lieu.

- **Liens avec les institutionnels et les acteurs locaux**

Convergence Isère est porté le Groupement des Possibles qui avaient des liens forts avec les institutionnels locaux de par le projet Cohérence. Ces liens ont perduré avec le lancement de Convergence Isère.

Lors du Comité de Pilotage de lancement de Convergence Isère, étaient présents : Grenoble Alpes Métropole, Le Département, la DDETS (IAE et hébergement), la FAS, France Travail et l'ARS.

Aujourd'hui, Grenoble Alpes Métropole est un interlocuteur privilégié de Convergence Isère car il porte le programme Nouvel ERR (AMI O2R), programme monté en consortium pour le repérage, l'accompagnement et la mobilisation des publics dits « invisibles », à savoir les personnes non connues par le SPE depuis plus de 5 mois. PHC en Isère, déployé au sein de l'ACI Lucie COUTAZ, est membre du consortium Nouvel ERR pour le volet mobilisation du public. Convergence Isère et l'Atelier Lucie COUTAZ participent donc à un comité technique Nouvel ERR, tous les mois, auquel participe l'ensemble des membres du consortium.

Durant l'automne 2024, un travail de présentation de Convergence Isère auprès des principaux prescripteurs de l'IAE a été mené. Ainsi, France Travail et le PLIE (porté au local par Grenoble Alpes Métropole) ont été rencontrés soit pour des temps de présentation en webinaire auprès des équipes, soit un temps de présentation auprès des responsables.

Les liens entre l'AHJ et les ACI du territoire sont également à renforcer. Les CHRS Grenoblois étant presque tous partenaires de VIAE 38, l'objectif est de s'appuyer sur ce service pour renforcer les échanges entre les structures et les partenariats.

De plus, les liens avec le SIAO ont été initiés mais sont à renforcer.

Sur le travail partenarial, une des premières actions des CP a été de se mettre en contact avec les interlocuteurs locaux des partenaires nationaux de Convergence France : Addiction France, la CPAM et Les Bureaux du Cœur.

Convergence Isère est présent sur 2 territoires Isérois : Grenoble Alpes Métropole et Pays Voironnais/Cœur de Chartreuse. Certains partenaires sont présents sur l'ensemble du Département Isérois et peuvent donc intervenir auprès de tous les ACI du collectif Convergence Isère. D'autres partenaires ont un financement et une capacité d'intervention sur l'un ou l'autre des territoires. Un travail important est donc mené par l'ensemble de l'équipe mutualisée pour identifier l'interlocuteur adéquat sur chaque territoire.

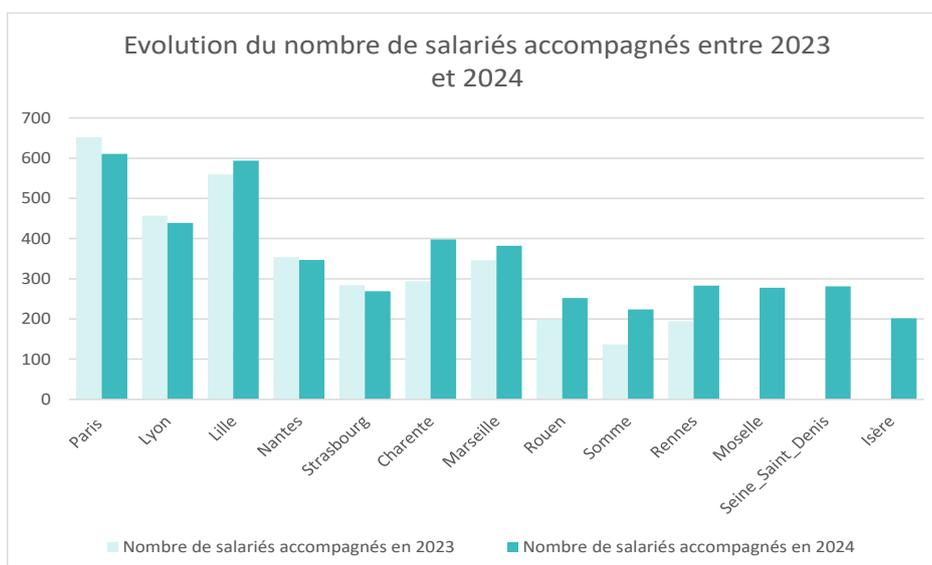
Mise en œuvre de l'action CVG

G. Caractérisation du public bénéficiaire

1) Effectifs accompagnés



Nombre de salarié.es accompagnés.es par territoire

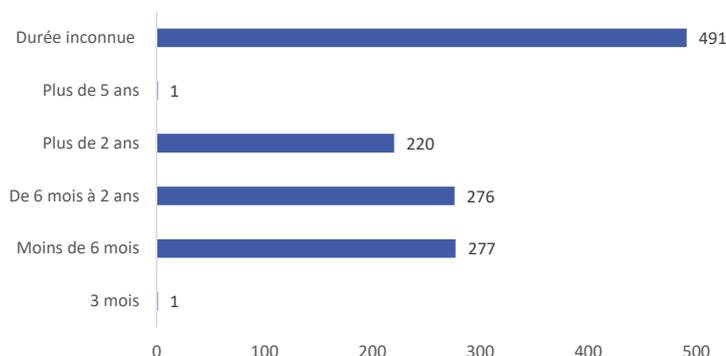


La dynamique de déploiement du programme CVG se confirme, avec un nombre de salariés accompagnés qui croit de 30% encore par rapport à 2023. Cette forte croissance est due au lancement de nouveaux territoires fin 2023 (Ille & Vilaine, Somme, Moselle, Seine Saint Denis) et début 2024 (Isère) mais également à l'élargissement des territoires existants. 19 nouveaux ACI ont ainsi intégré un programme CVG.

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

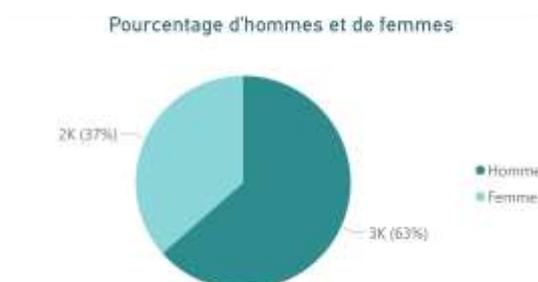
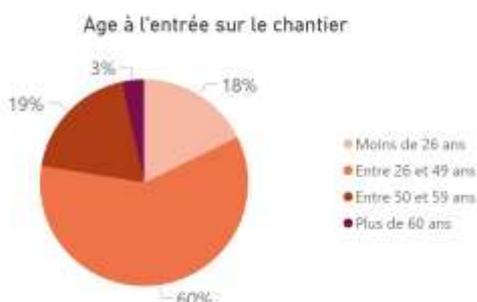
30%
des salarié.es ont connu
un parcours de rue

Nombre de salarié.es selon la durée de parcours de rue



Indication de lecture : en 2024, 220 salarié.es CVG ont dormi dans la rue pendant 2 ans dans leur vie

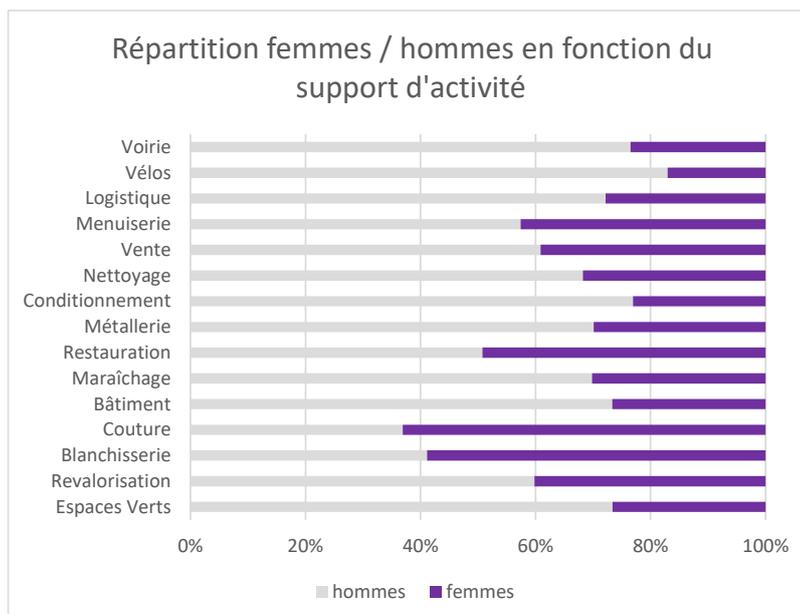
Une des caractéristiques significatives pour les salarié.es recrutés par CVG est la forte proportion de public ayant connu la rue. Cette proportion est peut-être même sous-estimée dans la mesure où il est parfois difficile d'estimer / de parler des épisodes de rue dès l'entrée sur le chantier avec les personnes.



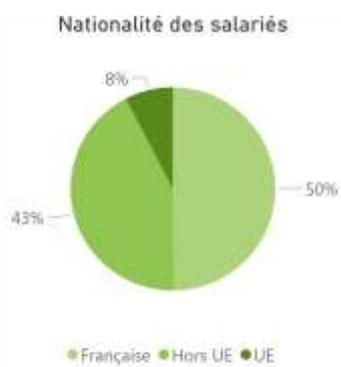
51%

Salarié.es ayant une formation de niveau 1 ou 2

Les caractéristiques âges, genre et nationalité des salarié.es restent stables d'une année à l'autre. Plus précisément, en 2024, la moyenne d'âge est de 41 ans, les salarié.es âgés de 25 à 35 ans représentant un tiers des salarié.es. Si les femmes restent significativement moins recrutées que les hommes, la répartition par âge reste identique entre les deux genres.



Les femmes représentent 37% des salarié.es CVG, mais cette proportion varie beaucoup entre ACI et selon le support d'activité choisi. Ainsi, les ACI de couture, blanchisserie ou restauration auront tendance à recruter relativement plus de femmes que des ACI avec d'autres supports d'activité. Cela étant, l'accueil des femmes reste plus corrélé à une politique d'ACI qu'à un support d'activité. Une grande disparité s'observe de ce point de vue : 20 ACI comptent plus de 50% de femmes parmi leurs effectifs. A l'autre bout du spectre, 20 autres ACI comptent moins de 20% de femmes dans leurs effectifs. 14 ACI accueillent à eux seuls 50% des salariées femmes accompagnées via CVG, alors que ces même ACI représentent 36% du total des salariés CVG.



La répartition par nationalité des salariés reste également stable d'une année à l'autre. Cela étant, on observe de fortes disparités entre les territoires. Par exemple, alors que 18% des salariés accompagnés au sein de Convergence Paris sont de nationalité française, ils sont 79% en Charente. La proportion de publics étrangers est corrélée à la proportion de salariés allophones. Or l'allophonie entraîne des enjeux spécifiques en termes d'accompagnement pour les professionnels permanents des ACI.

51%

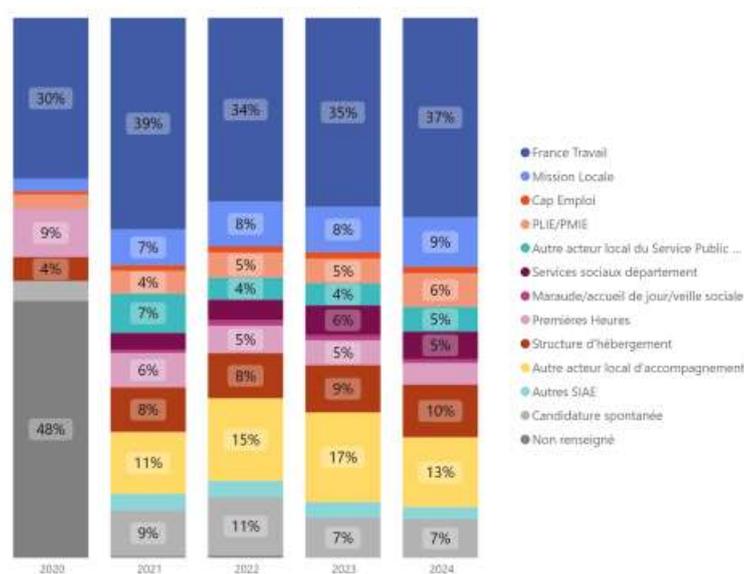
Salarié.es bénéficiant du RSA

12%

Salarié.es ayant une RQTH

Parmi les personnes ne bénéficiant pas du RSA, 54% de personnes bénéficiaient d'une autre aide sociale (ASS, AAH, RQTH). Sur ces 54%, certains seront vraisemblablement non éligibles au regard du montant des aides perçues mais cela ne peut concerner l'ensemble de ces salariés. Par ailleurs, 46% des non bénéficiaires du RSA, ne bénéficient d'aucune autre aide. Au regard de ces statistiques cela signifie donc que **1 salarié sur 2 a minima qui ne bénéficie pas du RSA est dans une situation de non-recours.**

Evolution du type d'orienteurs/prescripteurs



Les chantiers rejoignant CVG sont invités à diversifier leurs orienteurs, et à se rapprocher notamment des structures de l'AHI (Accueil Hébergement Insertion). Or, la diversification des orienteurs appelle à réel un changement de pratiques des professionnels sur un territoire, y compris hors des chantiers CVG. Cette évolution n'est visible que progressivement et à moyenne terme. Ainsi, en 2024, on retrouve la même diversité d'orienteurs qu'en 2023, mais avec une légère augmentation des orientations de la part des acteurs de l'emploi (France Travail, Mission Locale). Cela peut s'expliquer par l'entrée de 19 nouveaux chantiers, non encore inscrits alors dans cette démarche de rapprochement avec le secteur l'AHI. Dans les grandes métropoles, les orientations des structures d'hébergement représentent 13% des prescriptions, contre 5% pour les territoires départementaux (Somme, Ille-et-Vilaine, Somme, Moselle, Charente, Isère). Cependant, là encore, l'effet « nouveau territoire » est peut-être plus significatif que l'effet urbain / rural.

Focus : CVG, un programme au service du décroisement AHI / IAE

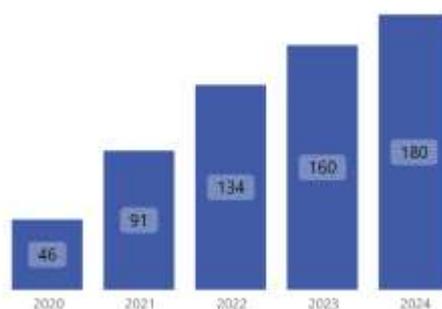
Dans la poursuite des travaux amorcés en 2023, et en lien au niveau national avec la DIHAL, les équipes Convergence ont poursuivi des actions de rapprochement avec les structures de l'AHI.

En étroite collaboration avec les SIAO, les équipes Convergence territoriales participent à la constitution d'une culture commune de l'action sociale, et œuvrent au décroisement des secteurs AHI / IAE. L'enjeu est bien double puisqu'il s'agit à la fois d'augmenter les orientations des structures de l'AHI vers des SIAE, mais réciproquement, d'étudier les accès possibles à l'hébergement et au logement pour les publics salariés précaires accompagnés pour sécuriser les parcours. Parmi ces actions de décroisement, les équipes ont par exemple conduit et/ou participé à :

- Des journées / forums AHI/IAE (souvent co-organisés avec le SIAO ou la FAS)
- Des commissions territoriales d'attribution pilotées par le SIAO
- L'accompagnement à la montée en compétence des CIP des chantiers sur le thème de l'hébergement, et à la maîtrise du SI SIAO

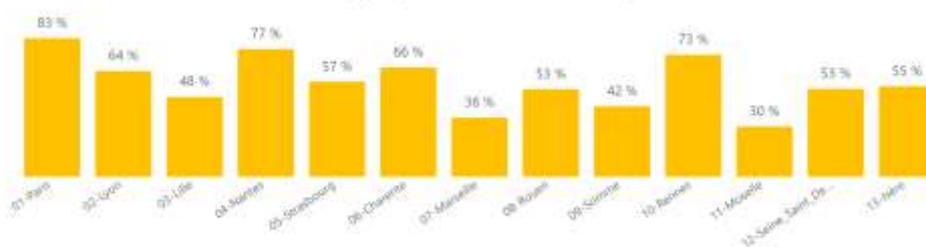
Ces actions s'inscrivent pleinement dans les orientations du plan *Logement d'Abord* invitant à « développer des chemins vers l'emploi » notamment des publics hébergés, comme évoqué par la Ministre du Logement Valérie Létard

Salarié.es orienté.es depuis PHC



CVG s’adosse systématiquement à un projet PHC. La proposition de suites de parcours à des salarié.es PHC fait partie des premiers objectifs du programme. Les suites de parcours sur les chantiers CVG se font aujourd’hui plus nombreuses. Parmi les salarié.es accompagné.es en 2024, 180 étaient orienté.es depuis PHC. Il est néanmoins nécessaire de continuer à développer le nombre de recrutements de salarié.es sortant de PHC. C’est un enjeu fort pour l’année 2025.

Salariés accompagnés par un travailleur social extérieur par Territoire



59%

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 ; celui-ci doit permettre de mettre en place un **accompagnement concerté** avec ces travailleurs sociaux.

3) Difficultés rencontrées par le public

42% des salarié.es n’avaient pas travaillé depuis plus de 2 ans ou n’avaient jamais travaillé (8%) 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.

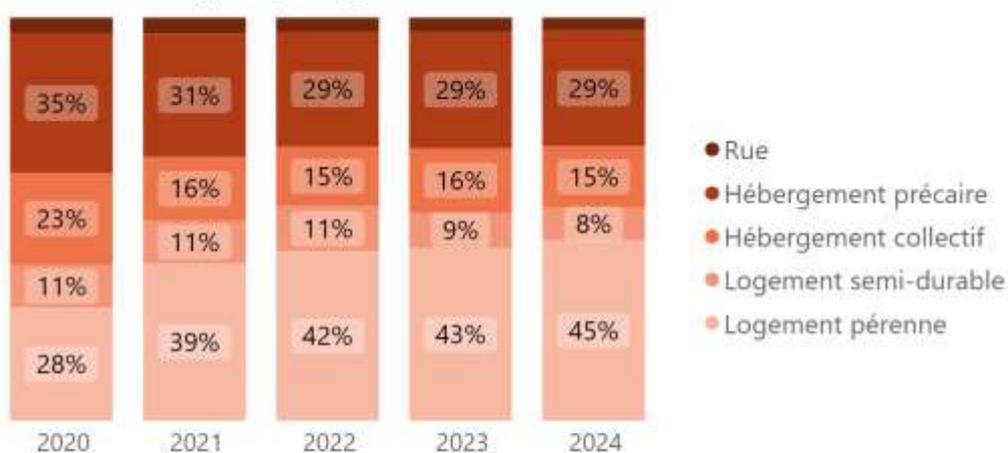
42%

Salarié.es n’ayant pas travaillé depuis 2 ans

8%

Salarié.es n’ayant jamais travaillé

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



30%

salarié.es ayant connu un parcours de rue

5%

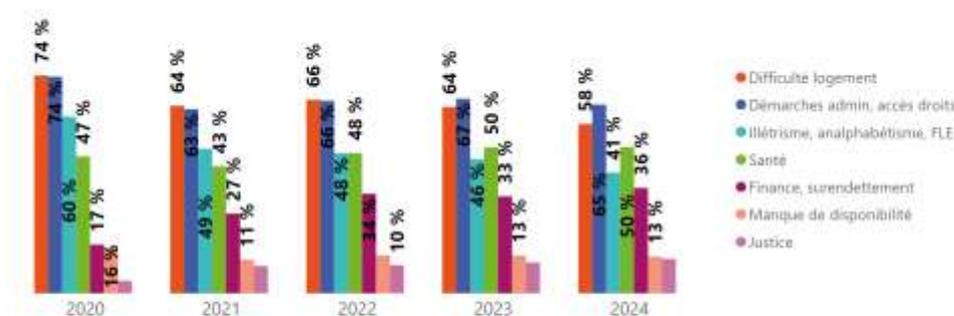
salarié.es ayant connu un parcours de rue de 2 ans

La précarité résidentielle est une problématique prégnante et majeure chez les publics accueillis dans les chantiers CVG. 44% des salarié.es sont dans une situation instable voir même précaire d’hébergement, dont 144 personnes qui étaient encore en situation de rue à leur entrée sur le chantier.

Cela étant, les problématiques de logement concernent également les salarié.es vivant en logement semi-durable (Résidence sociale, Logement de transition, Appartement thérapeutique...) et même logement durable (insalubrité, suroccupation, ...).

Ainsi, un besoin d’accompagnement autour du logement a été diagnostiqué à l’entrée sur le chantier pour un tiers des 2 397 salarié.es en logement ou logement semi-pérenne.

Difficultés rencontrées par les salarié.es à l'entrée



Outre les enjeux autour du logement, c'est sur le volet administratif et accès aux droits que les plus grands besoins d'accompagnement sont identifiés. Ces besoins d'accompagnement concernent en effet 65% des salarié.es CVG.

41% des salarié.es CVG présentent des difficultés d'illettrisme, d'analphabétisme ou de compréhension de la langue française. Ce taux pourrait s'expliquer, pour partie, par la forte représentation de salarié.es étranger.es au sein des chantiers.

A noter que ces chiffres reflètent le diagnostic posé à l'entrée des salarié.es sur le chantier. Celui-ci s'affine progressivement tout au long du parcours du salarié.e. Le diagnostic à l'entrée doit donc être pris avec précaution, notamment vis-à-vis des enjeux de santé qui ne sont pas toujours connus ou abordés dès les premiers mois.

Evolution du nombre de difficultés périphériques à l'emploi accompagnées par salarié en parcours



Les freins auxquels sont confrontés les salarié.es sont de différentes natures, mais sont en plus cumulables. Ainsi, 2 difficultés prégnantes ont été identifiées pour 100% des salariés, et 59% d'entre eux en cumulent plus de 3. Ce cumul des difficultés assoit toute la légitimité des chargés de partenariat qui incarnent une approche globale des personnes.

H. 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.

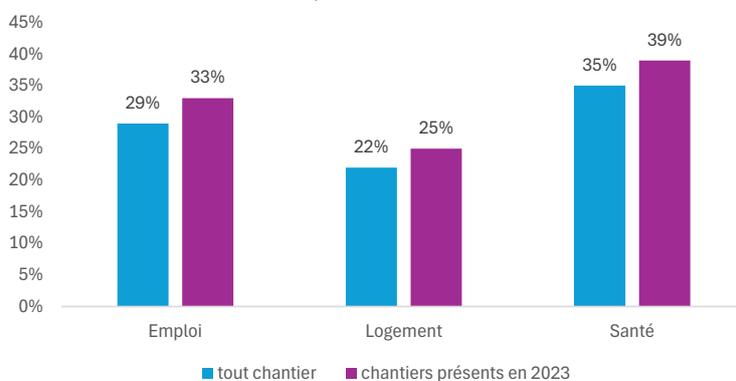


L'accompagnement de proximité est un accompagnement physique du salarié en insertion dans certaines démarches, lorsque cela est nécessaire : trajet jusqu'à un lieu de formation, rendez-vous administratif, rencontre avec un nouvel accompagnant social, rendez-vous médical, etc... Cet accompagnement était proposé à 13% de salarié.es en 2021, et rentre progressivement dans les pratiques avec 26% d'accompagnement de proximité en 2024. 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 52% en 2024. L'enjeu est de systématiser cette pratique sur l'ensemble des ACI, dans la mesure du possible.

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

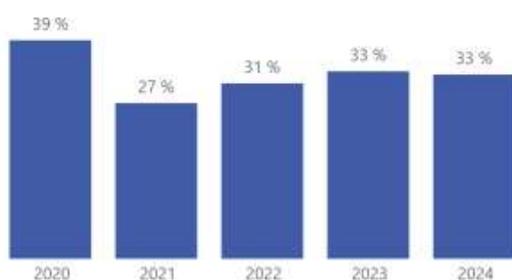
Evolution du taux de mobilisation des chargé.es de partenariat



L'animation et la mise en œuvre des partenariats sur chacun des champs de problématiques identifiés sont assurées par des chargé.es de partenariats dédié.es. Les chargé.es de partenariat (CP) viennent ainsi en appui aux CIP, renforçant leur accompagnement et incarnant l'ambition d'une approche globale portée par CVG.

L'implantation d'une équipe de CP sur un territoire marque un changement profond dans les pratiques des CIP, souvent concentrés sur l'approche emploi. Toutefois, une fois la complémentarité entre CIP et CP mieux comprise, les équipes permanentes des chantiers sollicitent et apprécient pleinement l'appui des CP. Le graphique l'illustre parfaitement puisque, plus les chantiers sont anciens dans les programmes, plus ils sollicitent les CP. En incluant les chantiers « récents », intégrés à CVG après septembre 2023 dans l'évaluation de cette évolution, les taux de mobilisation des CP diminuent naturellement, les professionnels n'ayant pas encore pleinement adopté cette pratique.

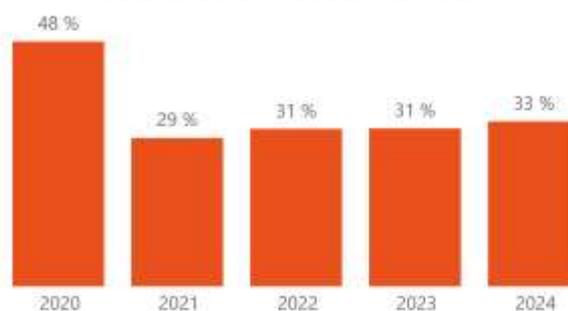
Evolution du taux de mobilisation des CP Emploi



Evolution du taux de mobilisation des CP Santé
pour les salariés ayant une difficulté santé à leur entrée sur le chantier



Evolution du taux de mobilisation des CP Logement
pour les salariés ayant une difficulté logement à l'entrée sur le chantier



a. Actions mises en place sur l'Emploi

Totalité des actions mises en place par les chargé.es de partenariats emploi :

Action	Nombre d'actions
01-Signature CDI progressif	2
01-Signature CDI, CDD, autre	68
01-Signature contrat suite de parcours	7
02- PMSMP	218
03- Bilan PMSMP	116
03- Gestion PMSMP	575
04- Entretien d'embauche	133
05- Orientation partenaire	544
06- Visite métier/entreprise	285
07- Présentation métier	120
08- Atelier emploi	746
09- Accompagnement vers l'emploi	589
10- Formation permanents	48
11- Partage d'informations CIP	857
12- Point CIP	1950
13- Suivi parcours en entreprise	48
14- Enquête métier	3
15- Jobdating/forum	197
16- Recherche partenariat	522
17- Accompagnement post-sortie	72
17- Suivi partenariat	589
Total	6529

Focus sur les signatures de contrat et les immersions :



Focus sur les actions collectives :



Focus sur le réseau de partenaires :

615

Partenaires sollicités
et/ou mobilisés par les
CP emploi

615 partenaires emploi ont été sollicités et/ou mobilisés par les CP emploi en 2024. 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 salarié.es en insertion de toucher du doigt la réalité du marché du travail, et d'affiner progressivement les projets professionnels. L'ensemble de ces actions visent à l'émergence d'opportunités concrètes d'emploi, comme le démontre le tableau ci-dessous, qui met en avant les partenaires mobilisés sur des signatures de contrats ou des mises en œuvre de PMSMP :

Partenaire mobilise	01-Signature CDI progressif	01-Signature CDI, CDD, autre	01-Signature contrat suite de parcours	02- PMSMP	Total
Appart city				3	3
Boucherie SPIESSER				3	3
C&A				5	5
Cannelle et Piment				4	4
CHRONODRIVE				3	3
DOMITYS MONT SAINT AIGNAN				5	5
DOMITYS ROUEN		2		1	3
EA LAFORET		1		5	6
EA SAPRENA		4		3	7
Esatco ADAPEI			1	2	3
FERRERO				3	3
GEIQ PEP'S		2		3	5
GRAND HOTEL ROUEN SEINE		1		4	5
HOTEL BOURGTHEROULDE		2		4	6
HUTTOPIA		1		2	3
less crew				11	11
Korian				3	3
Lidl				3	3
MAIRIE DE DARNETAL				3	3
MAISON YVONNE		1		4	5
Maisons et Services	2			1	3
Messidor		2		1	3
Problanc		2		3	5
SMEDAR				3	3
UPR		3			3
Total	2	21	1	82	106

38%

des PMSMP réalisées
l'ont été via le réseau de
partenaires

31%

des signatures de
contrats grâce aux CP
emploi l'ont été via le
réseau de partenaires

De nouveaux partenariats sur les territoires ont permis des sorties en emploi en 2024 sur des postes en hôtellerie (Bourgheroulde, Grand Hôtel Rouen, Huttopia), en espaces verts (DOMITYS), mais également en entreprise adaptée (Messidor, SAPRENA et LAFORET) et en service à domicile (Maisons et Services).

Notons pour ce dernier partenaire la mise en œuvre du **CDI progressif**, historiquement développé avec notre partenaire Franprix, mais dont les entreprises ont encore des difficultés à se saisir.

b. Actions mises en place sur la Santé

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

En 2024, le travail des chargées de partenariats en Santé a été marqué par l'expérimentation du projet "Santé mentale en ACI" financée par la Direction générale de la Cohésion Sociale (DGCS) afin de favoriser le développement des actions d'accompagnement des problématiques psychiques des salarié.es en insertion sur les chantiers.

Les territoires Convergence ont répondu à un appel à projet au cours de l'année 2023 qui leur a permis de proposer des actions adaptées aux besoins des salarié.es et aux spécificités du maillage territorial local. Cinq grandes familles d'actions permettent de décrire le travail réalisé dans ce cadre :

- Analyse de la pratique pour les salarié.es permanent.es (générale, addictions, rétablissements)
- Soutien psychologique pour les salarié.es en insertion (coaching, permanences et séances, groupe de paroles, ...)
- Actions psychocorporelles pour les salarié.es en insertion (art, corps, sophrologie, socio-esthétique, ...)
- Addictions traitées avec tous les salarié.es (permanences, informations et sensibilisation, travail pair, ...)
- Sensibilisation et formations des salarié.es permanent.es (PSSM, PRISME, Addictions, autres, ...)



Ainsi, les ateliers collectifs auprès des salarié.es et les formations/sensibilisations des permanents menés sur les 10 territoires concernés par cette expérimentation, ont réunis 1108 participations. Les chargées de partenariats ont développé des liens avec 66 partenaires spécifiquement dans le cadre de l'expérimentation (psychologues libéraux, CMP, maisons de santé, associations de pair-aidants, coach, associations de socio esthétiques et autres partenaires « bien-être », ...).

L'expérimentation du projet fait actuellement l'objet d'une étude d'impact menée par le cabinet Pluricité qui rendra ses conclusions au premier semestre de l'année 2025.

Au-delà de l'expérimentation en cours sur la Santé mentale, les chargées de partenariats santé ont continué à travailler l'accès global à la santé pour les salarié.es en insertion.

25% des salarié.es en insertion sortis sur l'année 2024 (soit 367 personnes) ont réalisé un bilan de santé, soit 6% de plus qu'en 2023. Ces bilans deviennent une pratique plus courante des CIP dans l'accompagnement des

salariés. Ils interviennent généralement dans le cadre d'un partenariat entre les CPAM et les territoires Convergence.

44% de ces salarié.es (soit 645 personnes) ont été orientés vers des rendez- vous d'ouverture de droits ou ont connu une prise en charge adaptée au cours de l'année 2024.

Cette année 2024, la sensibilisation et la formation des salarié.es permanent.es a connu 51% d'augmentation. Si les CP santé participent à l'accompagnement des salarié.es, elles ont aussi pour rôle d'accompagner la montée en compétence des salarié.es permanent.es sur les enjeux de santé en cette année 2024, notamment dans le cadre de l'expérimentation « Santé mentale en ACI » qui a nécessité de modifier le cadre de travail et la façon dont les professionnel.les des chantiers abordent cette thématique. Ainsi, plus de 853 salarié.es permanent.es ont participé à des formations ou sensibilisations au cours de l'année, 60% étant sur des enjeux de santé mentale.

Le développement des partenariats locaux a été marqué par la recherche de partenaires pouvant appuyer les CP Santé sur la thématique « Santé mentale » comme exprimé ci-dessus. Au niveau national, le partenariat avec la CNAM continue de permettre des liens étroits avec les CPAM sur les territoires, donnant lieu à de nombreux ateliers collectifs, bilans de santé, et facilitation de suivi de situations complexes pour certain.es salarié.es.

Un partenariat avec Addictions France a été mis en place courant de l'année 2024, inspiré de la pratique de certains territoires qui avaient déjà des liens avec cette structure. Il a permis de mettre en lien les équipes Convergence avec les CSAPA, CAARUD et divers dispositifs d'accompagnement des salarié.es et de déployer des actions de sensibilisations avec les équipes permanentes des chantiers. Dans la Somme et à Lille un programme long terme a été déployé pour permettre de transformer le cadre et le règlement intérieur des ACI pour leur permettre de traiter plus aisément la question des addictions sur le lieu de travail, à l'instar de ce qui a été développé année dans les années précédentes.

c. Actions mises en place sur le Logement

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

Les chargé.es de partenariat jouent un rôle de **conseil technique** auprès des permanents, apportant un soutien précieux dans l'analyse des situations complexes. Grâce à leur expertise des dispositifs d'accès au logement, ils facilitent et fluidifient les démarches. Ainsi, la situation de **893 salarié.es** a été examinée par un.e CP logement, aboutissant à **95 accès à un logement**. Face aux fortes tensions sur le marché immobilier, cette ressource est perçue comme essentielle.

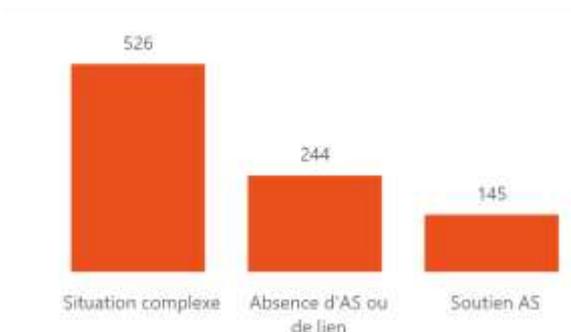
0-Accès lgt/hgt	95
0-Accès à un hébergement	33
0-Accès à un logement	62
1-Dossier logement/hébergement	365
1-Demande SIAO Insertion	115
2-Dossier ACD	7
3-Dossier candidature logement	110
4-Dossier DALO	24
5-Dossier ARPP	13
5-Dossier DLS	43
6-Demande SIAO Urgence	8
7-Dossier Action Logement	45
2-Accompagnement salarié	893
1-Diagnostic	235
2-Accompagnement entrée dans le logement	42
3-Suivi dans le logement	34
4-Recherche AS de secteur	2
5-Orientation Partenaire	216
7-Accompagnement concerté	287
8-Accompagnement de proximité	77
3-Gestion de partenariat	510
4-Lien CIP	1037
Total	2900

Actions collectives

404
Participation aux ateliers collectifs relatifs au thème logement

66
Participation de permanents aux formations logement

Motifs de sollicitation des chargé.es de partenariats logement



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. Le CP peut même dans certains cas palier la vacance ou l'absence de lien entre un travailleur social et le salarié. En 2024, le CP a joué ce rôle de supplétif dans 244 cas.

Actions partenaires

259
Partenaires logement mobilisés

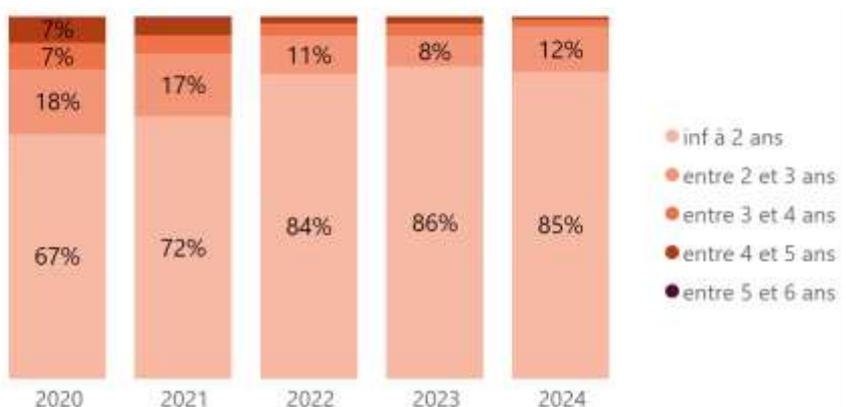
Partenaire mobilisé	0- Accès lgt/hgt	1- Dossier logement/hébergement	2- Accompagnement salarié	Total
HHR	5	31	54	90
Action Logement	2	36	31	69
CDC Habitat	6	29	28	63
BUREAUX DU CŒUR	18		44	62
HPF	6		17	23
SIAD 75	5	14	3	22
SIAD insertion		21		21
Habitat et Humanisme	2	1	15	18
Adoma	4	3	10	17
Habitat de l'III		4	11	15
SIAD	1	11	3	15
SOLIHA			14	14
Carsat			13	13
CCAS - CMS Eurométropole - UTAMS - CEA			13	13
Archipel	5		6	11
BSE			11	11
SIAD - 115		8	3	11
FSL			9	9
Emmaus Solidarité		4	4	8
ARSEA - SESAME - GALA			7	7
CAF			7	7
CIMADE			7	7
Le Graal			7	7
Rennes Métropole		3	4	7
UDAF			7	7
Total	77	198	513	768

→ Au niveau national

Les liens avec les Bureaux du Cœur se sont intensifiés en 2024 avec 18 orientations concrétisées. Convergence France est ainsi devenu le premier orienteur des Bureaux du Cœur (Nantes, Paris, Lyon). Dans une optique de décloisonnement, l'année 2024 a également été marquée par la rencontre de plusieurs grandes fédérations de l'hébergement ou du logement telle que la FAS, la FAPIL et l'UNAF0. L'objectif étant alors de faciliter les échanges entre les adhérents des fédérations, et les chargé.es de partenariat logement.

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

Durée de parcours pour les salarié.es sorti.es

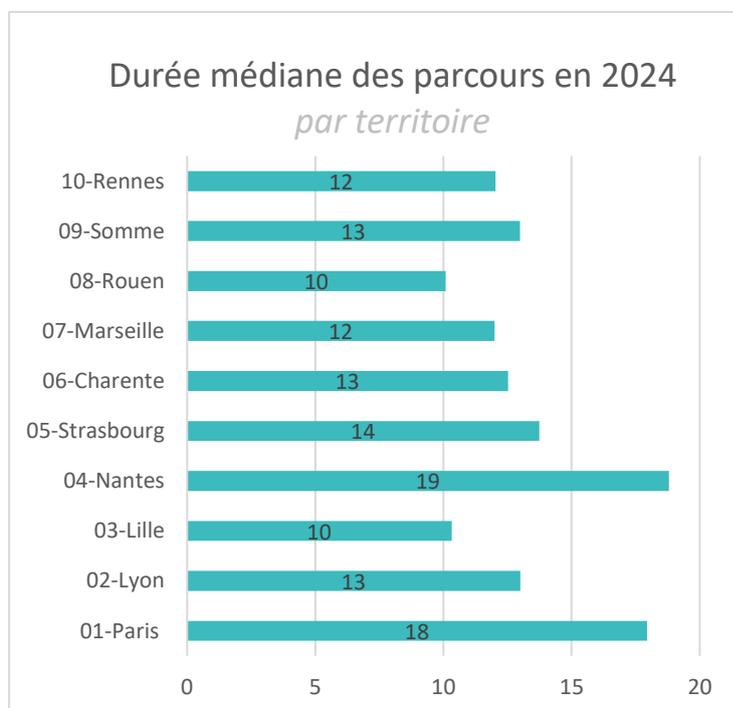


16 mois
durée moyenne des parcours

L'allongement de la durée des parcours constitue une véritable transformation dans les modalités d'accompagnement de chaque ACI. 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.

Cependant, cet allongement reste contenu, dans la mesure où 50% des parcours durent moins de 12 mois, et 75% des parcours durent moins de 2 ans.

A noter que 60% des parcours dont la durée dépasse 2ans concernent des personnes n'ayant pas de RQTH et de moins de 50 ans à l'entrée.



On observe cependant des différences entre les territoires. Ainsi Lille et Rouen se caractérisent par des parcours plus courts que la moyenne nationale, puisque 50% des parcours durent moins de 10 mois. La médiane nantaise s'élève, elle, à 20 mois. A noter que certains financements locaux sont proportionnés au nombre d'embauches sur une année, incitant naturellement les chantiers à augmenter le turn-over des salariés.

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 salarié.es sorti.es depuis 6 à 12 mois en ayant accédé à l'**emploi durable**, 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.**

5) La dynamique collective

Le programme CVG pousse les chantiers à réinventer leurs pratiques professionnelles. Les salarié.es permanent.es se retrouvent régulièrement lors de réunions de « mutualisation », animées par l'équipe mutualisée du territoire. Ces rencontres permettent d'identifier les besoins d'accompagnement renforcés des CIP et de définir une feuille de route (priorisation des partenaires à solliciter, ateliers à organiser, etc.), qui structure ensuite l'année. D'ailleurs, les partenaires locaux, notamment dans les domaines de la santé et du logement, sont régulièrement invités à ces moments de travail inter CIP.

Bien que la feuille de route soit initialement impulsée par les CIP et l'équipe mutualisée, elle est systématiquement enrichie et validée par les directions de chantiers lors d'un comité de chantiers. Ce comité offre un espace de réflexion et de recul ; il constitue l'instance de pilotage opérationnel des programmes sur le territoire. Le succès du programme CVG dépend largement de la force de ce collectif de direction, soutenu par l'équipe mutualisée.

Les décisions stratégiques du projet territorial sont ensuite validées en comité de pilotage. Chaque territoire organise 1 à 2 comités par an, réunissant les partenaires institutionnels, et parfois un groupe plus large d'orienteurs. Parmi les partenaires institutionnels privilégiés, les territoires développent des liens forts avec les DDETS, les conseils départementaux, ainsi que les villes et métropoles. L'enjeu d'associer les ARS de manière plus systématique a été identifié dans le cadre de l'expérimentation santé mentale.

Grâce à ces différentes instances, la dynamique « CVG » dépasse les chantiers membres du collectif, générant une nouvelle dynamique territoriale à grande échelle. La diversification des orienteurs permet également à ces derniers de participer activement à cette évolution. L'accompagnement concerté pousse aussi les travailleurs sociaux en charge de l'accompagnement des salariés à repenser leurs pratiques.

Convergence France joue également un rôle clé dans le développement des compétences professionnelles et l'échange de pratiques. A titre d'exemple, un des moments forts de l'année a été les journées nationales Convergence France, qui ont eu lieu du 18 au 19 novembre 2024 et ont réuni près de 400 participants.

Ainsi, le programme CVG est un véritable catalyseur de dynamique collective à l'échelle du territoire, impulsant une nouvelle vision et de nouvelles pratiques pour l'ensemble des acteurs impliqués.

Impact sur les parcours

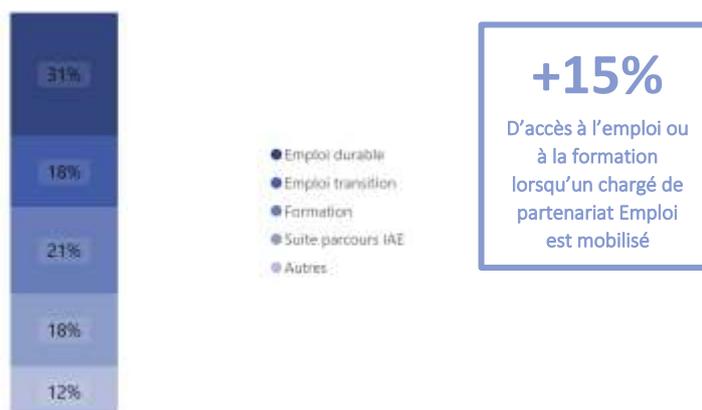
A. Impact sur les sorties emploi

1) Analyse des sorties emploi et/ou formation



(*) Les sorties n'intègrent pas les 266 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



695 salarié.es ont accédé à l'emploi ou à la formation à la suite de leur parcours en chantier d'insertion. Ce taux de 47% 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.

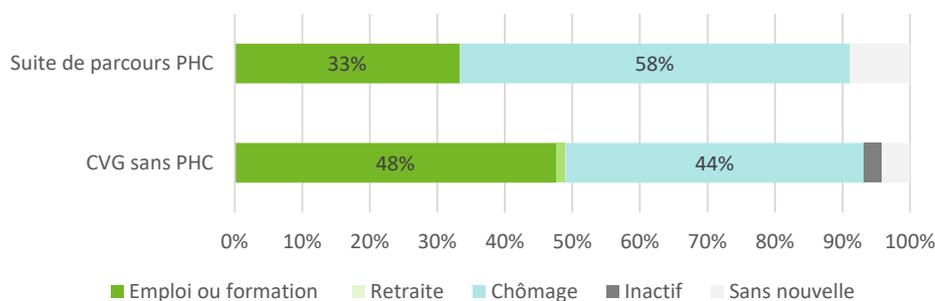
Evolution des salarié.es accédant à l'emploi ou à la formation à la sortie

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	66	17 %	27	7 %	21	5 %	31	8 %	17	4 %	162	41 %
2022	150	18 %	83	10 %	77	9 %	72	9 %	34	4 %	416	49 %
2023	155	16 %	85	9 %	76	8 %	101	10 %	55	6 %	472	49 %
2024	213	15 %	122	8 %	126	9 %	148	10 %	86	6 %	695	47 %
Total	602	16 %	329	9 %	308	8 %	361	10 %	193	5 %	1793	47 %

2) Les sorties emploi pour les salariés en suite de parcours PHC

Les motifs de sortie

focus : les salariés CVG étant passé par PHC (en cas de suite de parcours)

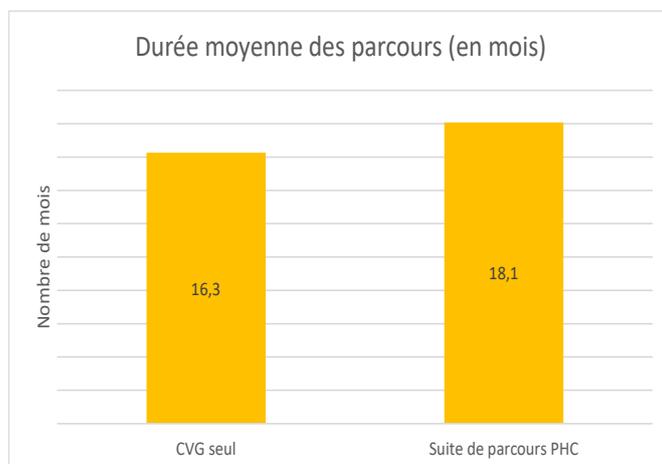


Indication de lecture : parmi les salariés sortis en 2024, 33% de ceux qui étaient en suite de parcours PHC, ont accédé à un emploi ou une formation

Parmi les salariés CVG sortis au cours de l'année 2024, 45 sont passés au préalable par le dispositif PHC. CVG correspond pour ces personnes à une suite de parcours. Sur ce panel, un tiers accède à un emploi ou à une formation.

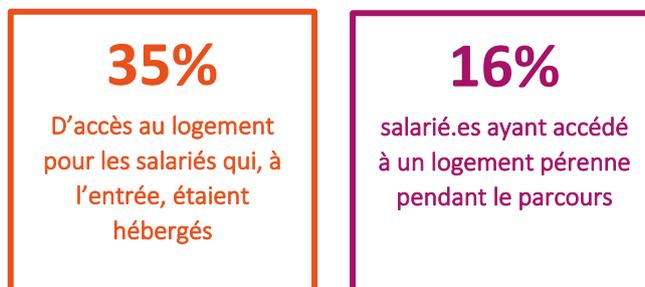
Bien que ce taux de sorties positives soit légèrement inférieur à celui des salariés CVG n'étant pas passés par PHC, cela montre bien que l'articulation PHC / CVG fonctionne pour sortir durablement les personnes de la rue et les inscrire dans une dynamique de réinsertion. Il est également intéressant d'observer que la part de salariés « partis sans nouvelle » ou « inactifs » est très sensiblement la même pour les salariés CVG passés préalablement par PHC et les autres salariés.

En d'autres termes, le fait d'avoir récemment connu la rue, d'être passé par une étape supplémentaire telle que PHC, n'influence pas sur la capacité d'un salarié à aller au bout de son accompagnement. D'ailleurs la durée moyenne du parcours CVG des salariés passés par PHC est identique, à deux mois près, à la durée de parcours des salariés qui ont uniquement bénéficié de l'accompagnement CVG.

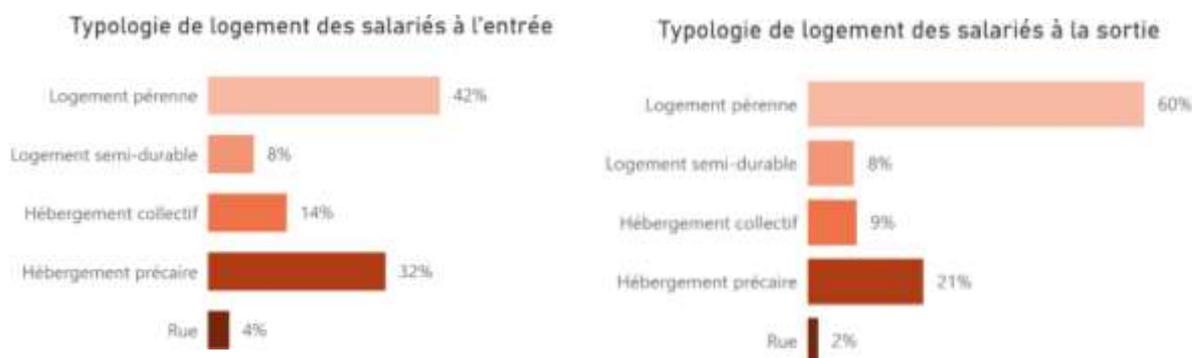


B. Impact sur les parcours logement

1) Analyse de l'évolution des parcours logement



Malgré l'augmentation du nombre de salarié.es accompagné.es entre 2023 et 2024, **le taux d'accès au logement et le taux d'amélioration des situations habitat restent stables d'une année à l'autre**. Cela démontre la capacité des professionnel.les, CP logement notamment, à accompagner positivement un plus grand nombre de personnes à fois. En effet, avec le temps, les partenariats autour du logement deviennent plus faciles à solliciter et les CIP deviennent également plus aguerris à ces enjeux.



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.

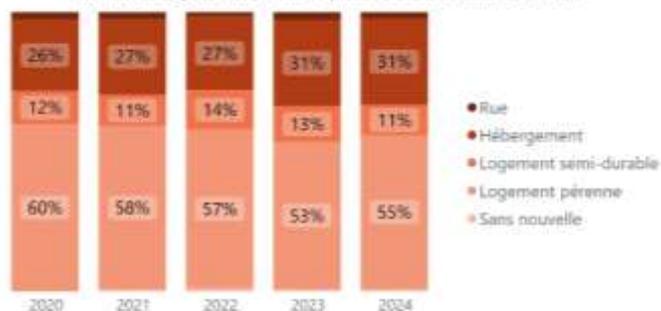
La situation logement s'améliore entre l'entrée et la sortie avec une part plus importante de salarié.es en logement pérenne, et une diminution du nombre de salarié.es à la rue ou en habitat précaire ou collectif. Plus de 20% des salarié.es ont vu leur situation habitat s'améliorer pendant le parcours : par exemple passage de la rue à un hébergement ou passage d'un hébergement à un logement pérenne.

L'analyse des trajectoires logement tend à montrer que CVG facilite l'amélioration de la situation habitat des salariés. La mobilisation des chargé.es de partenariat logement permet d'accroître de 20% l'accès à une meilleure situation habitat.

Cependant, ces trajectoires positives ne doivent pas masquer les grandes tensions qui existent sur le logement. Malgré l'action des chargé.es de partenariat logement, certaines trajectoires restent bloquées. Ainsi 62% des personnes qui étaient hébergées à l'entrée sur le chantier le sont toujours à la sortie du chantier (alors qu'un parcours dure en moyenne 16 mois). Ces tensions sont encore plus exacerbées dans les territoires les plus urbanisés, comme l'illustrent les graphiques suivants :

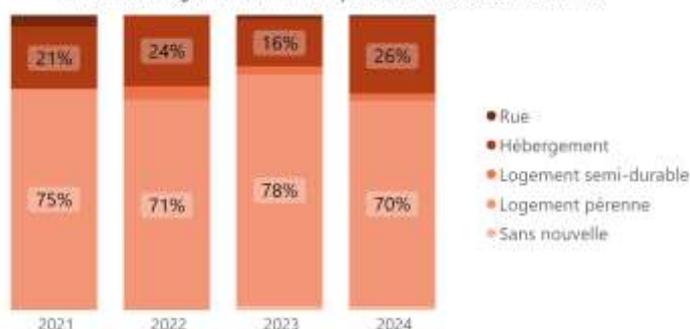
Territoires très urbains : Paris / SSD / Lyon / Marseille / Strasbourg / Rouen / Lille / Nantes

Situations logement en fin de parcours des salariés sortis



Territoires moins urbains : Charente / Ille et Vilaine / Somme / Moselle / Isère

Situations logement en fin de parcours des salariés sortis

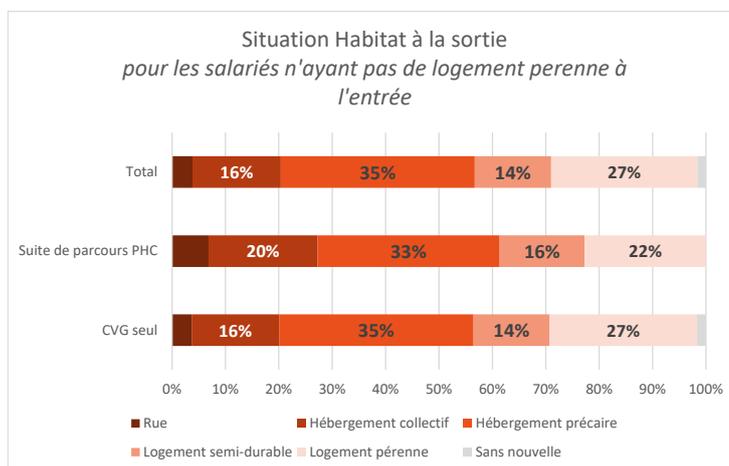


L'enjeu de faciliter l'accès au logement (intermédiaire ou durable) reste donc essentiel dans la sécurisation du parcours des salariés.

2) L'évolution du parcours logement pour les salariés en suite de parcours PHC

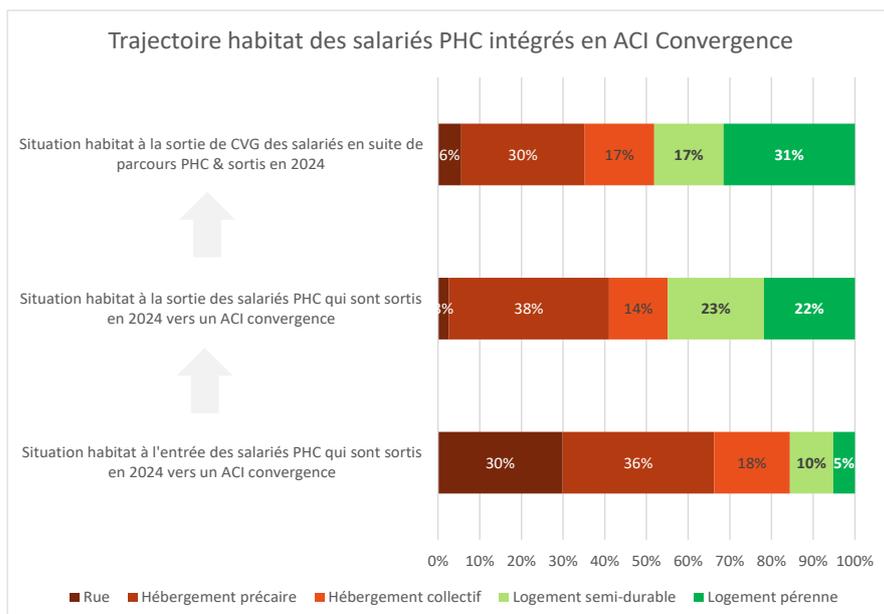
Il est intéressant d'observer plus précisément la trajectoire habitat des salarié.es CVG qui sont en suite de parcours PHC : pour ces personnes, CVG est-il un vecteur de l'amélioration de l'habitat au même titre que pour les salarié.es qui ne sont pas passés par PHC ?

On observe une plus grande précarité résidentielle chez les salarié.es en suite de parcours PHC. En d'autres termes les salarié.es sortant de PHC sont plus régulièrement hébergé.es à l'entrée de CVG que les salarié.es entré.es dans CVG seul. Pour autant, parmi les personnes n'ayant pas de logement pérenne à l'entrée, les salarié.es en suite de parcours PHC obtiennent un taux d'accès au logement proche de celui des autres salarié.es. Ainsi, parmi les 55 suites de parcours PHC, 45 personnes entament leur parcours CVG en centre d'hébergement ou dans une moindre mesure en logement intermédiaire. 6 personnes commencent CVG alors qu'elles sont encore à la rue. Parmi ces 45 personnes, **22%** accèdent à un logement pérenne au cours de leur parcours, dont notamment 2 personnes qui étaient à la rue au moment de leur embauche CVG. Le taux d'accession au logement des salarié.es CVG hébergé.es à l'entrée est, lui, de 27%.



Nous pouvons également comparer l'évolution habitat des salarié.es sortis de PHC en 2024 et orienté.es vers un ACI CVG, à celle des salarié.es CVG sorti.es en 2024 qui étaient en suite de parcours PHC. Même s'il ne s'agit pas exactement du même groupe de personnes (un.e salarié.e ne peut pas – sauf cas très rares- dans une même année sortir de PHC ET de CVG), cette comparaison donne un indice sur les parcours logement dans le temps long, et sur la capacité de CVG à sortir durablement de la rue les personnes.

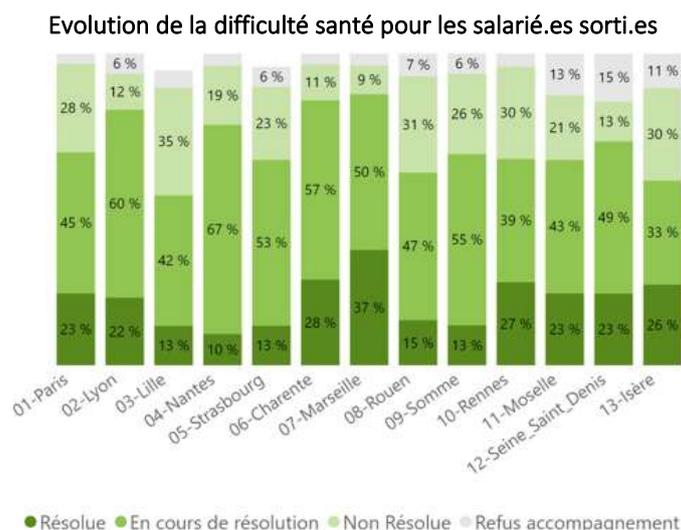
Parmi les salarié.es PHC orienté.es vers un ACI CVG en 2024, **15% seulement** d’entre eux habitaient en logement intermédiaire ou durable. **Ils sont 48% à la sortie de CVG.** Parmi les salarié.es PHC orienté.es vers un ACI CVG, 30% étaient à la rue au moment de leur embauche PHC. Ils ne sont plus que 6% parmi les ex PHC qui sortent de CVG. Cette analyse sera approfondie l’année prochaine, mais elle nous permet déjà de confirmer un des objectifs des programmes : **l’articulation PHC vers CVG fonctionne ; elle permet sur plusieurs années un parcours évolutif et adapté vers le logement, et sort durablement les salarié.es de la rue.**



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.



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.

La mobilisation des chargés de partenariat santé permet d’accroître de 20% l’accès à une meilleure prise en charge.

D. Résolution des freins à la sortie

1) Analyse de la résolution des freins à l'emploi

69%

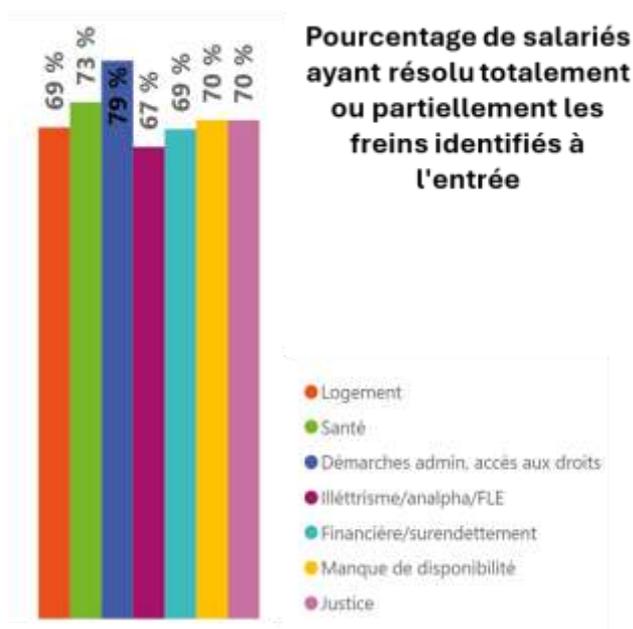
salarié.es ayant difficulté
« logement » résolue ou
en cours de résolution

73%

salarié.es ayant difficulté
« santé » résolue ou en
cours de résolution

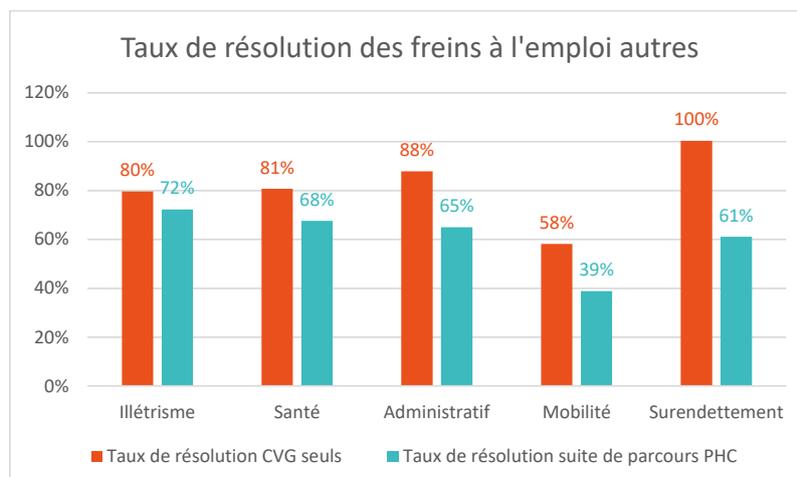
79%

salarié.es ayant difficulté
démarches admin résolue
ou en cours de résolution



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 salarié.es, y compris ceux pour lesquels l'accès à l'emploi s'avère impossible en fin de parcours.

2) L'évolution des freins à l'emploi pour les suites de parcours PHC



	Nombre de salariés CVG présentant une difficulté	Nombre de salariés en suite de parcours PHC présentant une difficulté
Illettrisme	617	18
Santé	802	37
Administratif	1019	40
Mobilité	707	18
Surendettement	533	18

Les taux de résolution des freins à l'emploi pour les salarié.es en suite de parcours PHC sont moins importants que pour les salarié.es CVG. Le public qui provient de PHC, de fait, présente des freins multiples ce qui peut expliquer cette différence. Cela étant, le faible nombre de personnes concernées (par exemple 18 personnes seulement ex PHC sont identifiées comme présentant des difficultés de mobilité) peut aussi expliquer les variations.

L'étude des suites de parcours PHC nous permet de tester les différences de « résultats » avec les salarié.es CVG seuls. Ces questions ont tout leur sens dans la mesure où un salarié PHC a vraisemblablement plus de freins à l'emploi, ou du moins plus complexes, qu'un salarié CVG. De ce point de vue, les chances de sorties positives d'un.e salarié.e ex PHC seraient plus incertaines qu'un.e salarié.e CVG.

Or, nous avons montré qu'en matière d'accès au logement ou à l'emploi, les résultats des suites de parcours PHC étaient très proches de ceux des salarié.es CVG.

Synthèse & enjeux

1- Le programme CVG a continué de se déployer. 2024 s'illustre par une forte croissance du nombre de salarié.es accompagné.es par rapport à 2023 : **+ 30%, intégration de 19 nouveaux chantiers**.

2- CVG incite les chantiers à recruter des **publics plus éloignés de l'emploi**. Cela doit s'illustrer d'une diversification des prescripteurs et une augmentation de la part des salarié.es en situation d'hébergement. **Un tiers des salariés CVG a connu un parcours de rue**. Aujourd'hui les prescriptions France Travail représentent 37% des orientations, et les salarié.es en situation d'hébergement constituent 44% des salariés CVG. **Les chantiers s'inscrivent déjà dans cette évolution des publics recrutés mais un des enjeux pour 2025 sera de renforcer encore la dynamique, tant au niveau des ACI déjà présents dans le programme que pour les 19 chantiers ayant récemment rejoint le collectif**.

3- L'articulation chargé.es de partenariat / CIP est un élément clé du programme CVG. **Cette complémentarité nécessite une véritable évolution des pratiques professionnelles au sein des chantiers**, qui demande du temps pour être effectivement mise en œuvre. Aujourd'hui, les chargé.es de partenariat sont mobilisés pour 1/3 des salarié.es présentant une difficulté relevant de leur expertise. **La mobilisation des chargé.es de partenariat démontre clairement son efficacité ; elle peut et doit encore être augmentée. De même que l'accompagnement de proximité et l'accompagnement concerté appellent à être plus systématisés**.

4- En dépit d'un éloignement significatif du travail, et d'un cumul important de freins à l'emploi, l'accompagnement renforcé proposé par CVG permet à **un salarié sur deux d'accéder à l'emploi ou à la formation en fin de parcours**.

5- Le programme CVG favorise l'évolution du parcours logement des salarié.es. **27% des salarié.es hébergé.es accèdent au logement pérenne durant leur parcours**. Néanmoins, des trajectoires restent souvent bloquées du fait de la raréfaction des logements et des tensions grandissantes sur le secteur. Il est également probable qu'un **allongement de la durée des parcours** pourrait renforcer l'accès à un habitat adapté en fin de contrat.

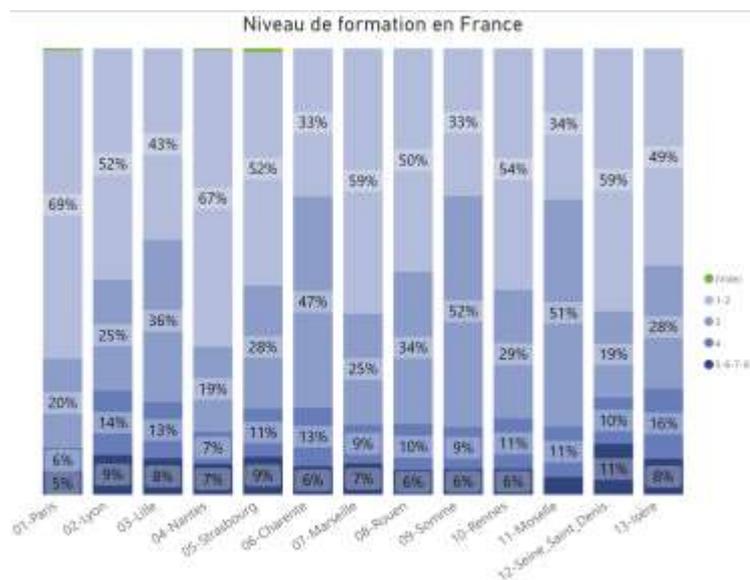
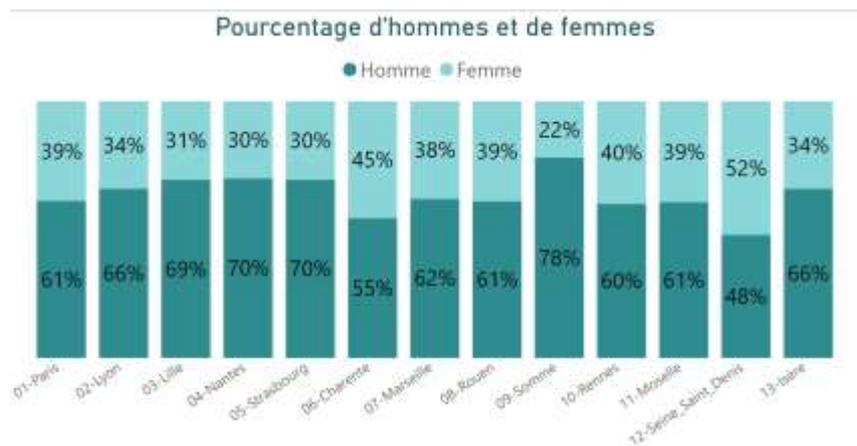
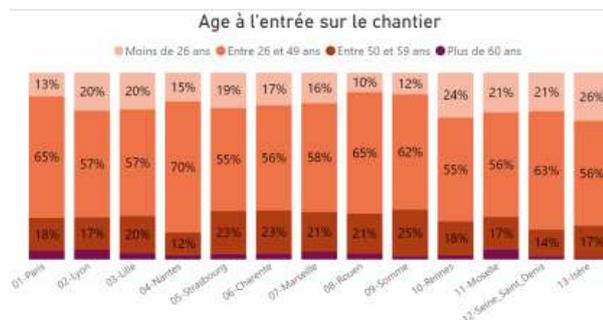
6- Parmi les salarié.es CVG sortis en 2024, 44 provenaient de PHC. **Ces personnes affichent des durées de parcours similaires aux salarié.es entrés directement dans CVG et des taux d'accès au logement équivalents**. Le taux d'accès à l'emploi ou à la formation, est lui, légèrement inférieur. Ces premiers résultats attestent de la bonne articulation des programmes PHC & CVG, qui permet aux personnes de s'inscrire dans une dynamique adaptée et progressive, d'insertion. **C'est pourquoi nous viserons en 2025 à accroître encore les suites de parcours de PHC vers CVG**.

7- Même si la durée moyenne des parcours est de 16 mois au niveau national, 2025 doit permettre de travailler, sur les territoires où cette durée est inférieure (voire très inférieure), sur la **gestion des renouvellements de contrats, en intégrant les démarches engagées sur tous les champs de problématiques**, afin de permettre l'aboutissement des accompagnements lancés sur le logement, la santé, ... avant la sortie du chantier.

8- Dans la continuité des actions lancées depuis 2020, la **formation des professionnel.les des chantiers d'insertion et l'accompagnement de leur montée en compétence** devront être structurés et outillés en 2025, afin de les systématiser.

Annexes

E. Caractéristiques du public



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

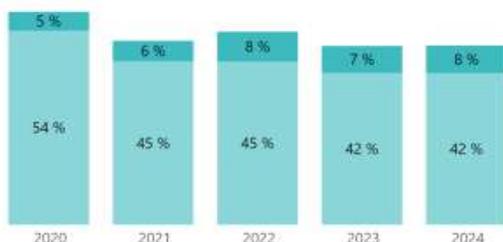
Territoire	Salariés avec difficultés logement à l'entrée	%	Salariés ayant connu un parcours de rue	%	Salariés ayant connu un parcours de rue > 2 ans	%
01-Paris	533	88 %	314	61 %	78	15 %
02-Lyon	290	67 %	132	32 %	21	5 %
03-Lille	332	58 %	154	28 %	27	5 %
04-Nantes	219	65 %	124	39 %	16	5 %
05-Strasbourg	154	59 %	99	40 %	26	10 %
06-Charente	190	50 %	66	18 %	9	2 %
07-Marseille	209	57 %	87	24 %	9	2 %
08-Rouen	123	49 %	33	14 %	6	3 %
09-Somme	103	47 %	46	21 %	5	2 %
10-Rennes	138	50 %	75	31 %	5	2 %
11-Moselle	81	33 %	24	9 %	1	0 %
12-Seine_Saint_Denis	168	62 %	37	15 %	5	2 %
13-Isère	95	51 %	72	41 %	12	7 %
Total	2635	60 %	1263	30 %	220	5 %

Territoire	Salariés PHC accompagnés dans l'année	%	Salariés PHC entrés dans l'année	%
01-Paris	71	12 %	21	10 %
02-Lyon	25	6 %	11	7 %
03-Lille	14	2 %	9	3 %
04-Nantes	14	4 %	4	3 %
05-Strasbourg	21	8 %	10	14 %
06-Charente	15	4 %	6	3 %
07-Marseille	10	3 %	7	5 %
08-Rouen	5	2 %	3	3 %
09-Somme	6	3 %	3	3 %
10-Rennes	9	3 %	6	5 %
11-Moselle	4	1 %	2	1 %
12-Seine_Saint_Denis	8	3 %	4	4 %
13-Isère	2	1 %		
Total	204	4 %	86	4 %

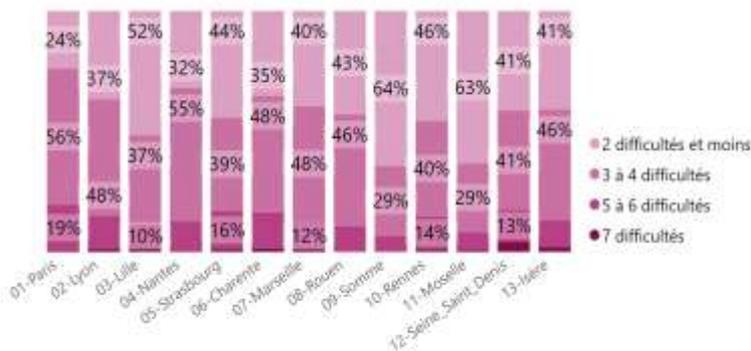
Territoire	France Travail	Mission Locale	Cap Emploi	PLIE/PMIE	Autre acteur local du Service Public de l'Emploi	Services sociaux département	Maraude/accueil de jour/veille sociale	Premières Heures	Structure d'hébergement	Autre acteur local d'accompagnement	Autres SIAE	Candidature spontanée
01-Paris	9%	1%	0%	11%	3%	4%	3%	12%	34%	15%	3%	4%
02-Lyon	38%	10%	1%	1%	8%		1%	6%	7%	21%	2%	5%
03-Lille	45%	13%	2%	3%	5%	4%	1%	2%	6%	11%	4%	4%
04-Nantes	33%	9%	1%	5%	18%	5%	0%	1%	8%	12%	1%	5%
05-Strasbourg	28%	8%	3%		3%	5%	1%	7%	14%	14%	3%	16%
06-Charente	36%	9%	3%	5%	3%	19%	1%	3%	2%	10%	2%	7%
07-Marseille	48%	7%	1%	8%	3%	1%	0%	3%	6%	9%	2%	12%
08-Rouen	48%	8%	2%	4%	5%		1%	2%	13%	4%	3%	8%
09-Somme	46%	4%	0%	2%	4%	6%		3%	6%	10%	2%	18%
10-Rennes	35%	16%	1%	6%	5%	10%		2%	8%	9%	3%	5%
11-Moselle	76%	13%	0%		2%	2%			4%	1%		1%
12-Seine_Saint_Denis	29%	8%	1%	16%	2%	6%		2%	4%	19%	1%	12%
13-Isère	28%	20%	3%	25%	2%	4%	3%	1%	5%	4%		7%
Total	37%	9%	1%	6%	5%	5%	1%	4%	10%	12%	2%	7%

Evolution salariés très éloignés de l'emploi

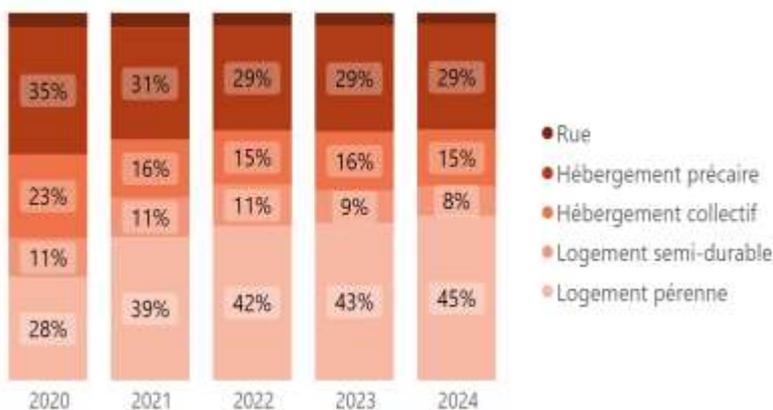
● Salariés n'ayant pas travaillé depuis + de 2 ans ● Salariés n'ayant jamais travaillé



Nombre de difficultés par salariés en parcours



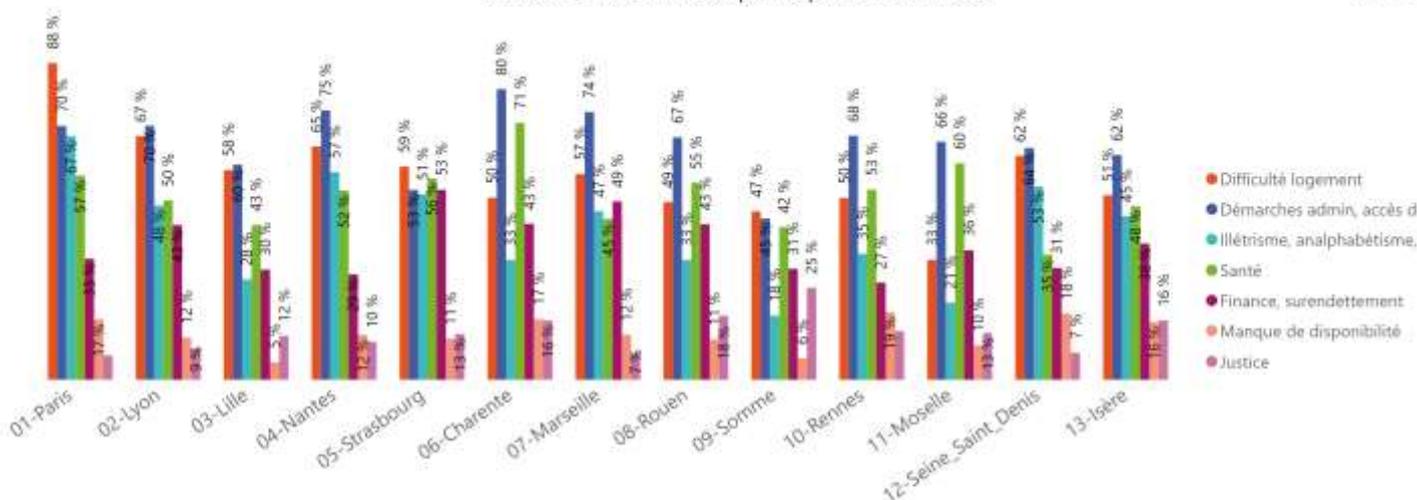
Typologie logement à l'entrée sur le chantier



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

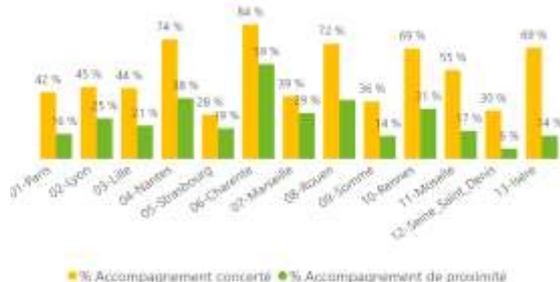
Difficultés rencontrées par le public à l'entrée

CNS 2024 21

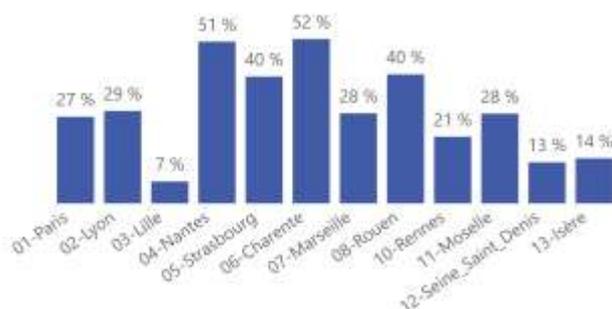


F. Mise en œuvre des modalités du programme

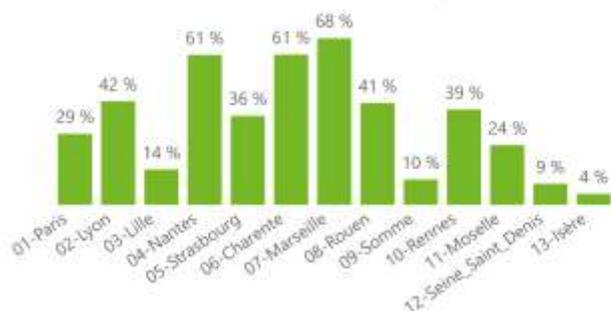
Taux d'accompagnement de proximité et d'accompagnement concerté



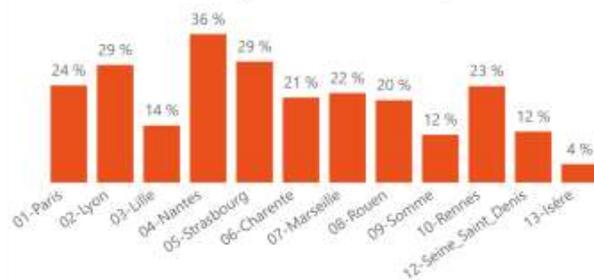
Mobilisation CP Emploi ou réseau de partenaires



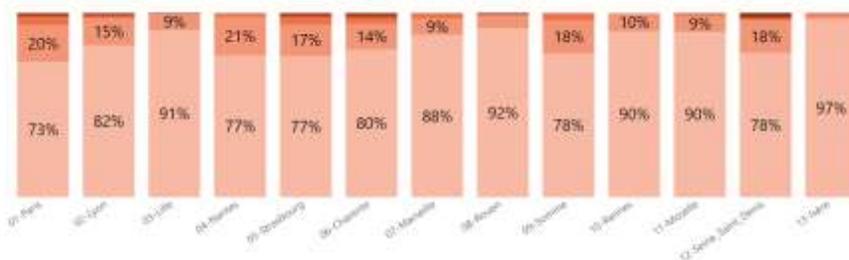
Mobilisation CP Santé ou réseau de partenaires



Mobilisation CP logement ou réseau de partenaires



Durée des parcours pour les salariés sortis



● inf à 2 ans ● entre 2 et 3 ans ● entre 3 et 4 ans ● entre 4 et 5 ans ● entre 5 et 6 ans

Territoire	Durée moyenne des parcours	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	%
01-Paris	20	55	28%	13	24%	20	36%	30	55%
02-Lyon	16	25	17%	2	8%	10	40%	14	56%
03-Lille	14	17	9%	3	18%	8	47%	8	47%
04-Nantes	18	30	22%	4	13%	8	27%	20	67%
05-Strasbourg	19	21	31%	6	29%	4	19%	12	57%
06-Charente	17	25	20%	2	8%	5	20%	18	72%
07-Marseille	16	19	13%	1	5%	7	37%	11	58%
08-Rouen	13	9	9%	2	22%	3	33%	5	56%
09-Somme	15	16	20%	1	6%	6	38%	9	56%
10-Rennes	14	11	9%			2	18%	9	82%
11-Moselle	14	12	10%	1	8%	3	25%	8	67%
12-Seine_Saint_Denis	18	19	23%	4	21%	11	58%	7	37%
13-Isère	11	2	3%					2	100%
Total	16	261	16%	39	15%	87	33%	153	59%

G. Impact sur les parcours

Territoire	Nombre total de sorties	%	dont sorties neutres	%
01-Paris	237	100 %	40	17 %
02-Lyon	161	100 %	29	18 %
03-Lille	233	100 %	50	21 %
04-Nantes	145	100 %	15	10 %
05-Strasbourg	76	100 %	21	28 %
06-Charente	131	100 %	9	7 %
07-Marseille	149	100 %	15	10 %
08-Rouen	103	100 %	5	5 %
09-Somme	91	100 %	18	20 %
10-Rennes	131	100 %	21	16 %
11-Moselle	128	100 %	11	9 %
12-Seine_Saint_Denis	97	100 %	22	23 %
13-Isère	68	100 %	10	15 %
Total	1750	100 %	266	15 %

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

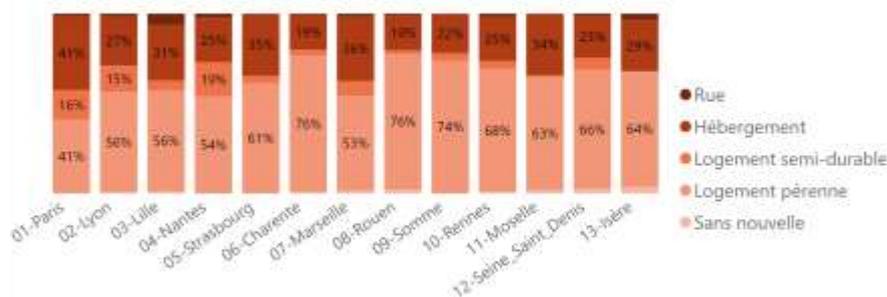
Salariés accédant à un emploi ou à la formation à la sortie

Territoire	Emploi Durable	%	Emploi de transition	%	Suite parcours IAE	%	Formation	%	Autres sorties emploi/formation	%	Total	%
01-Paris	33	17 %	16	8 %	36	18 %	21	11 %	3	2 %	109	55 %
02-Lyon	29	22 %	15	11 %	19	14 %	11	8 %	4	3 %	78	59 %
03-Lille	18	10 %	9	5 %	14	8 %	26	14 %	7	4 %	74	40 %
04-Nantes	17	13 %	7	5 %	7	5 %	15	12 %	11	8 %	57	44 %
05-Strasbourg	11	20 %	5	9 %	3	5 %	6	11 %	2	4 %	27	49 %
06-Charente	19	16 %	7	6 %	4	3 %	14	11 %	2	2 %	46	38 %
07-Marseille	21	16 %	12	9 %	11	8 %	11	8 %	23	17 %	78	58 %
08-Rouen	16	16 %	6	6 %	4	4 %	10	10 %	1	1 %	37	38 %
09-Somme	6	8 %	8	11 %	2	3 %	9	12 %	9	12 %	34	47 %
10-Rennes	13	12 %	13	12 %	6	5 %	10	9 %	16	15 %	58	53 %
11-Moselle	10	9 %	7	6 %	17	15 %	8	7 %	3	3 %	45	38 %
12-Seine_Saint_Denis	13	17 %	4	5 %	3	4 %	3	4 %	4	5 %	27	36 %
13-Isère	5	9 %	12	21 %			4	7 %	1	2 %	22	38 %
Total	211	14 %	121	8 %	126	8 %	148	10 %	86	6 %	692	47 %

Salariés n'accédant pas à un emploi ou à la formation à la sortie

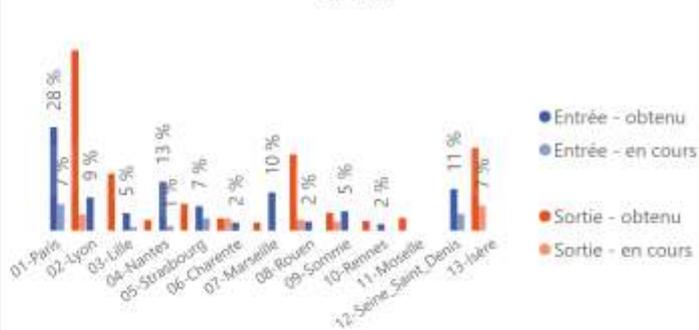
Territoire	Retraite	%	Sans nouvelle	%	Inactif	%	Chômage	%
01-Paris	3	2 %	7	4 %	8	4 %	69	35 %
02-Lyon	3	2 %	7	5 %	1	1 %	43	33 %
03-Lille	1	1 %	8	5 %	2	1 %	88	51 %
04-Nantes	2	2 %	4	3 %	2	2 %	65	50 %
05-Strasbourg			3	5 %			25	45 %
06-Charente	2	2 %	3	3 %	7	6 %	59	50 %
07-Marseille			5	4 %			51	38 %
08-Rouen	2	2 %	4	4 %	1	1 %	54	56 %
09-Somme	1	1 %	2	3 %	2	3 %	33	45 %
10-Rennes	1	1 %	4	4 %	6	5 %	41	37 %
11-Moselle			10	9 %	2	2 %	61	52 %
12-Seine_Saint_Denis	1	1 %	1	1 %	1	1 %	47	63 %
13-Isère	2	3 %	6	10 %	5	9 %	24	41 %
Total	18	1 %	64	4 %	37	3 %	660	45 %

Situations logement en fin de parcours des salariés sortis

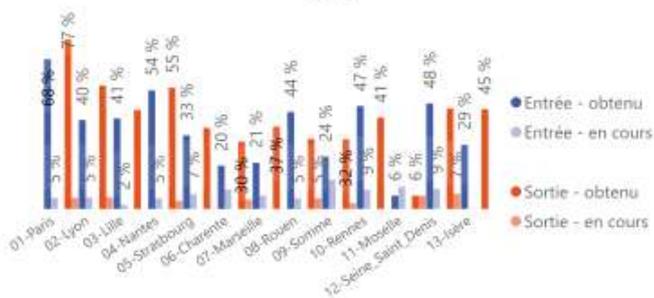


Territoire	Salariés sortis*	Salariés ayant vu leur situation habitat s'améliorer	%	Salariés ayant accédé à un logement pérenne en parcours	%	Total logement pérenne à la sortie	%	Relogement via partenariat Convergence
01-Paris	199	83	42 %	54	27 %	81	41 %	8
02-Lyon	146	30	21 %	19	13 %	81	55 %	6
03-Lille	180	24	13 %	18	10 %	100	56 %	5
04-Nantes	139	31	22 %	21	15 %	74	53 %	9
05-Strasbourg	67	15	22 %	10	15 %	36	59 %	2
06-Charente	124	25	20 %	20	16 %	93	75 %	4
07-Marseille	145	19	13 %	13	9 %	80	56 %	8
08-Rouen	100	19	19 %	17	17 %	76	76 %	2
09-Somme	82	20	24 %	19	23 %	62	76 %	
10-Rennes	119	26	22 %	18	15 %	81	68 %	3
11-Moselle	113	8	7 %	7	6 %	71	63 %	
12-Seine_Saint_Denis	81	23	28 %	17	21 %	51	65 %	1
13-Isère	60	13	22 %	13	22 %	39	65 %	2
Total	1555	336	22 %	246	16 %	925	60 %	50

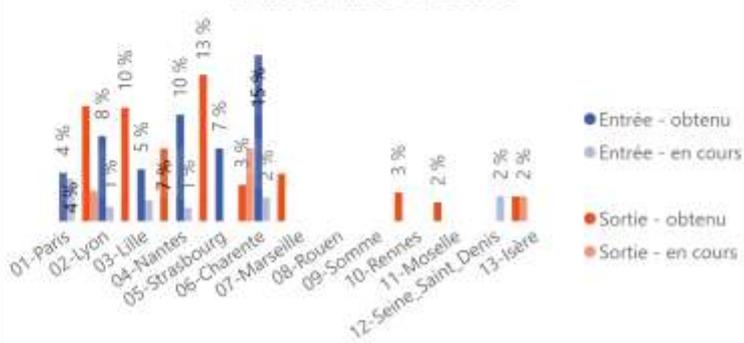
Evolution des demandes de DALO/DAHO entre l'entrée et la sortie



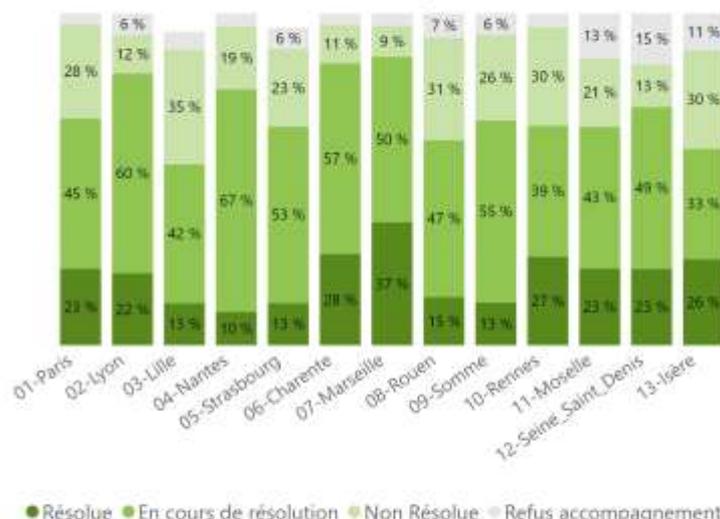
Evolution des demandes de logement social entre l'entrée et la sortie



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



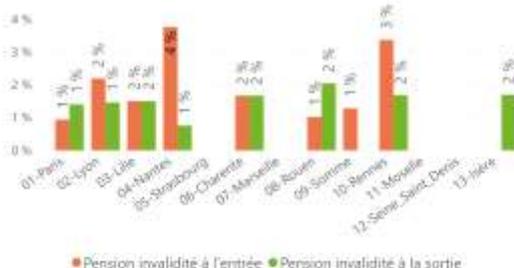
Evolution de la difficulté santé pour les salariés sortis



● Résolue ● En cours de résolution ● Non Résolue ● Refus accompagnement

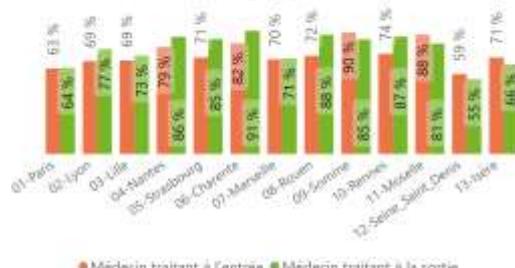
Territoire	Nombre de salariés sortis	Ouverture de droit de santé en parcours	%	Amélioration couverture santé	%	Bilan santé réalisé	%
01-Paris	197	63	32 %	14	7 %	48	24 %
02-Lyon	132	65	49 %	36	27 %	24	18 %
03-Lille	173	79	46 %	35	20 %	43	25 %
04-Nantes	130	57	44 %	14	11 %	34	26 %
05-Strasbourg	55	24	44 %	5	9 %	13	24 %
06-Charente	117	64	55 %	21	18 %	46	39 %
07-Marseille	134	64	48 %	25	19 %	47	35 %
08-Rouen	97	66	68 %	22	23 %	41	42 %
09-Somme	73	29	40 %	14	19 %	15	21 %
10-Rennes	110	45	41 %	11	10 %	14	13 %
11-Moselle	117	41	35 %	26	22 %	9	8 %
12-Seine_Saint_Denis	75	27	36 %	12	16 %	18	24 %
13-Isère	58	24	41 %	16	28 %	10	17 %
Total	1468	648	44 %	251	17 %	362	25 %

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



● Pension invalidité à l'entrée ● Pension invalidité à la sortie

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



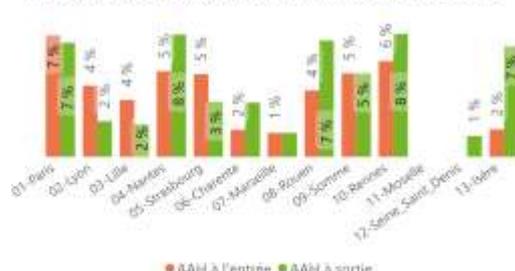
● Médecin traitant à l'entrée ● Médecin traitant à la sortie

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



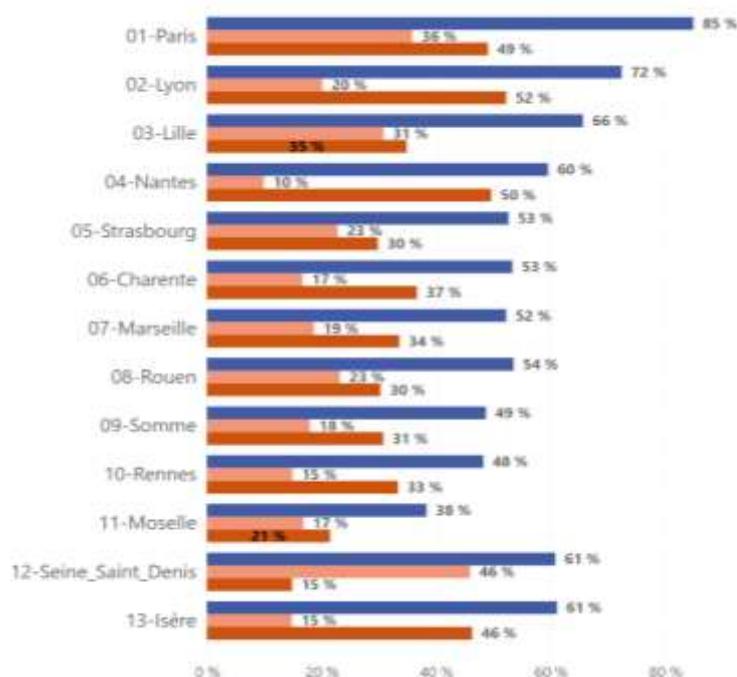
● RQTH à l'entrée ● RQTH à la sortie

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

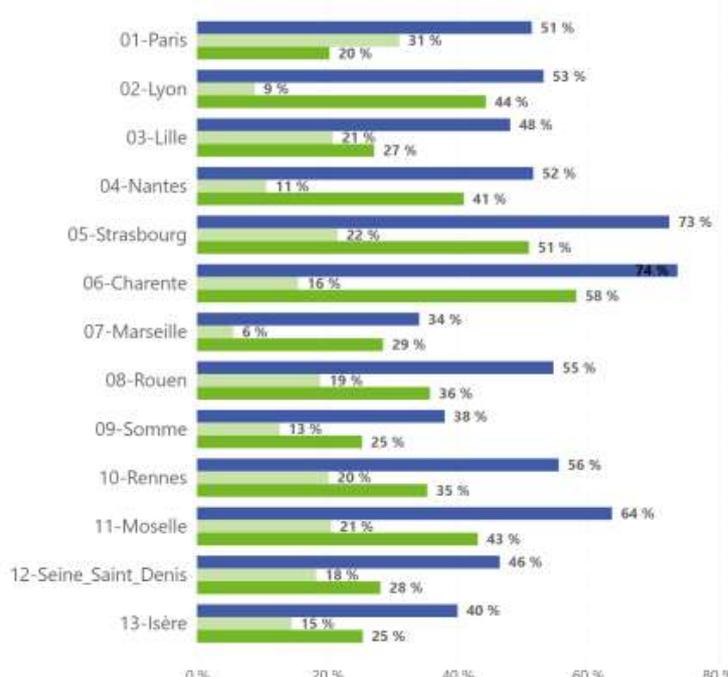


● AAH à l'entrée ● AAH à la sortie

Résolution de la difficulté logement pour les salariés sortis

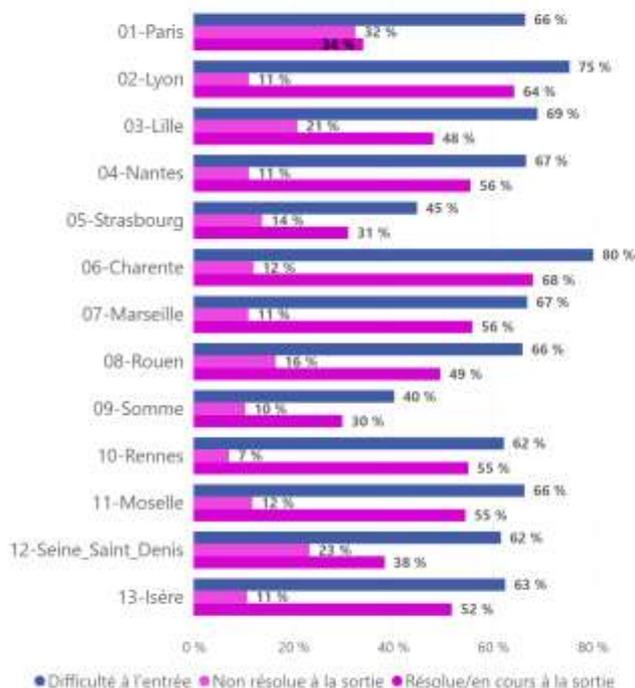


Résolution de la difficulté Santé pour les salariés sortis

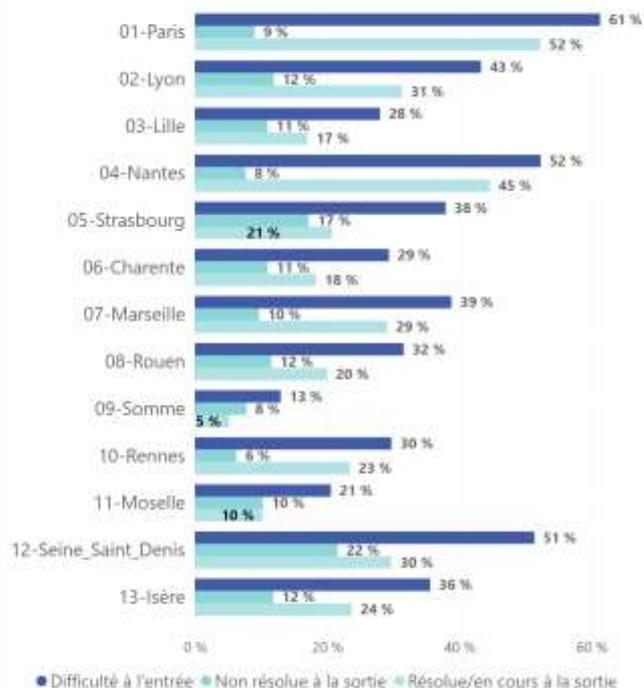


● Salariés ayant la difficulté à l'entrée ● Non résolue à la sortie ● Résolue/en cours à la sortie

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



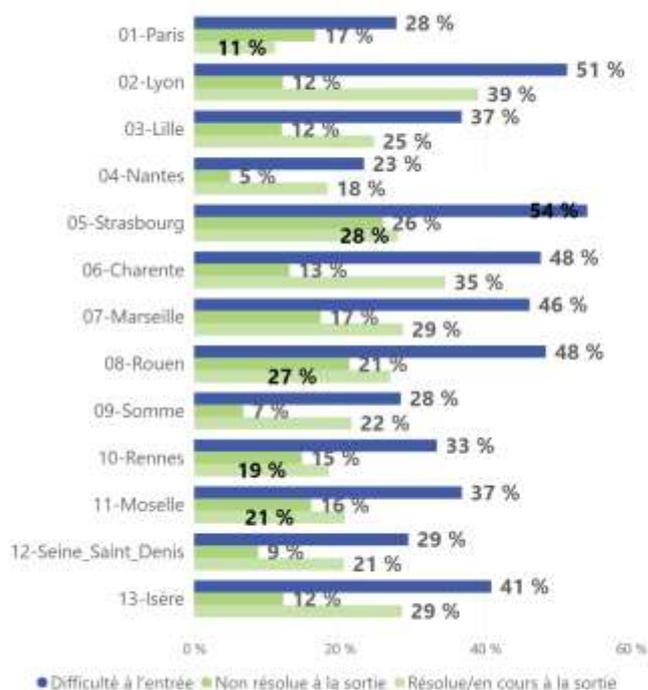
Résolution de la difficulté Illétrisme Analphabétisme Linguistique pour les salariés sortis



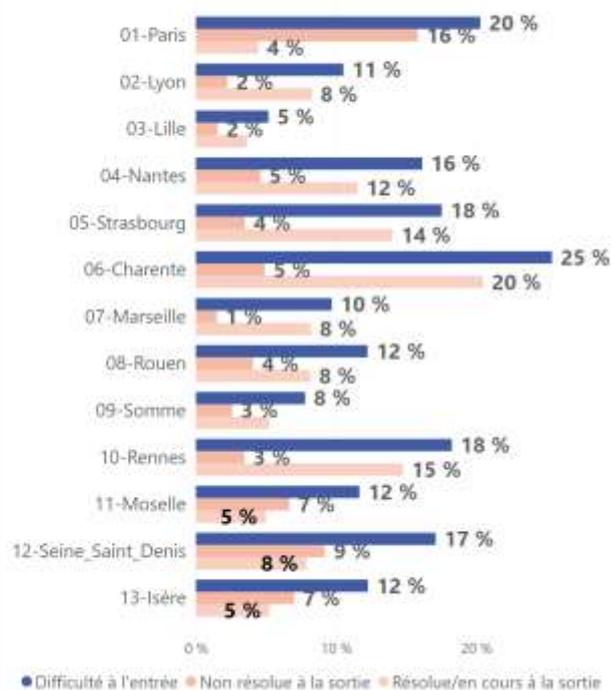
● Difficulté à l'entrée ● Non résolue à la sortie ● Résolue/en cours à la sortie

● Difficulté à l'entrée ● Non résolue à la sortie ● Résolue/en cours à la sortie

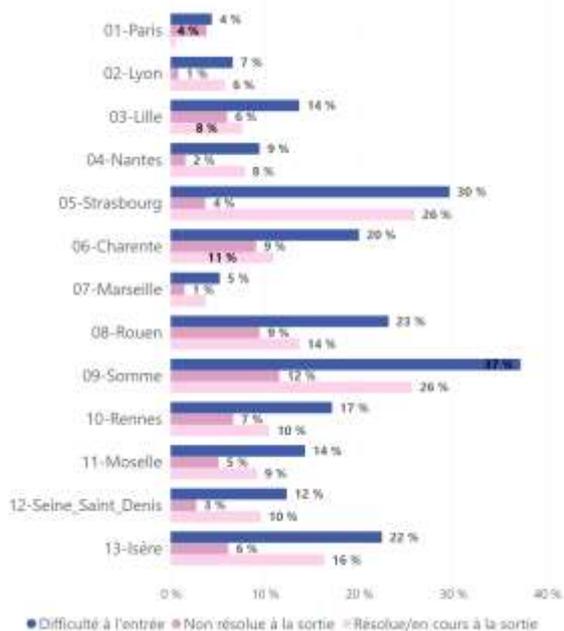
Résolution de la difficulté Surendettement/financier pour les salariés sortis



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

