

Bilan 2025

Compte-rendu de l'action
du programme CVG

Avril 2026



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Introduction.....	3
A. Les modalités du programme	3
B. Essaimage national	3
Les territoires d’essaimage Convergence.....	7
A. Paris	7
B. Métropole de Lyon	9
C. Métropole Européenne de Lille	11
D. Nantes Métropole.....	13
E. Eurométropole de Strasbourg	15
F. Département de la Charente	17
G. Marseille	19
H. Rouen.....	21
• Animation du collectif et liens avec les ACI.....	22
I. Département de l’Ille-et-Vilaine.....	23
J. Département de la Somme.....	25
K. Département de la Moselle	27
L. Département de la Seine-Saint-Denis	29
M. Département de l’Isère	31
N. Département du Pas-de-Calais	33
Mise en œuvre de l’action CVG.....	35
A. Caractérisation du public bénéficiaire	35
B. Mise en œuvre des modalités du programme.....	40
Impact sur les parcours	48
A. Impact sur les sorties emploi	48
B. Impact sur les parcours logement	49
C. Impact sur la prise en charge santé	50
D. Résolution des freins à la sortie	51
Synthèse & enjeux.....	52
Annexes	53
Caractéristiques du public	53
Mise en œuvre des modalités du programme.....	56
Impact sur les parcours.....	57

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 entre 2019 et 2025 ont permis de déployer progressivement le programme CVG sur 13 nouveaux 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
- 2024 : Isère
- 2025 : Pas de Calais.

La convention signée pour l'année 2025 avait quatre objectifs :

- Mise en œuvre de CVG sur les territoires déjà engagés et sur le Pas de Calais
- Mise en œuvre d'expérimentations complémentaires
- Consolidation de l'équipe Convergence France
- Réflexion pour un modèle durable des programmes CVG et PHC

1 : Mise en œuvre de CVG sur les territoires déjà engagés et sur le Pas de Calais

- l'essaimage de CVG s'est poursuivi en 2025 sur les territoires déjà opérationnels et n'ayant pas encore atteint leur taille cible : Ille-et-Vilaine, Rouen, Moselle, Seine Saint-Denis, Isère. Dans la Somme, compte-tenu du moindre engagement financier du Conseil Départemental, la décision a été prise en cours d'année, avec les directions centrales, de limiter la taille du collectif à 130 salarié.es et de l'équipe mutualisée à 1 coordinateur.rice + 1 chargé.e de partenariats.
- le démarrage du programme Collectif Vers l'accompagnement Global (CVG) dans le bassin minier du Pas de Calais. Le comité de pilotage de lancement a eu lieu en septembre 2025. Sur ce territoire, la coordination des programmes est portée par la Maison de l'Emploi et de l'Insertion, à Lens. Une équipe de 2 chargées de partenariats (Santé et Logement) a été recrutée dans la foulée.

Au 31 décembre 2025, 4961 salarié.es avaient été accompagné.es sur l'année, dans 93 chantiers d'insertion (vs 4500 salariés dans 77 ACI en 2023).

Sur plusieurs territoires, l'année 2025 a été marquée par le lancement de changements dans le portage de la coordination Convergence :

- A Lyon : la coordination a été reprise par la FAS AURA a été transférée de FNDSA
- A Rouen : le changement de portage vers le Carrefour des Solidarités a été initié en fin d'année 2025, qui s'est conclu début 2026.
- A Nantes, la décision a été prise conjointement par l'ASBL et Convergence France de rechercher un nouveau porteur. Le processus est en cours.
- A Lille, suite à la décision d'arrêter les activités de l'Union, porteur actuel, la coordination sera reprise par SOLFA. Le transfert est en cours.
- A Strasbourg, la décision a été prise conjointement par Emmaüs Mundo et Convergence France de rechercher un nouveau porteur sur l'année 2026. Le processus sera lancé au cours du 1^e semestre 2026.

Dans tous les cas, le transfert de la coordination a été mené par Convergence France, en lien étroit avec les ACI du collectif et les acteurs institutionnels territoriaux.

L'appui d'un cabinet d'avocats, mobilisé par Convergence France, permet de sécuriser les transferts et accompagner les structures.

Conformément aux décisions prises par le comité de pilotage national, sur chacun de ces territoires, le nouveau porteur de la coordination est soit un réseau, soit un acteur associatif. L'hypothèse d'une reprise du portage par une SIAE du territoire a été exclue.

2 : Mise en œuvre d'expérimentations complémentaires

Les 2 expérimentations démarrées en 2024 ont été finalisées : prise en compte des problématiques de Santé Mentale en ACI, PHC en milieu rural.

Le Comité scientifique de Convergence France a accompagné le suivi et l'évaluation de ces expérimentations, qui a été confiée au cabinet Pluricité.

Le comité s'est réuni les 25 mars et 16 juin 2025 autour de ces expérimentations et leur évaluation.

Sur la base des résultats de l'évaluation de l'expérimentation Santé Mentale en ACI, la DGCS a décidé de relancer une nouvelle phase (2025-2026) sur l'ensemble des 14 territoires Convergence, en privilégiant les actions psychocorporelles et la formation des professionnels.

Concernant PHC en milieu rural, les résultats de l'évaluation se sont avérés également concluants. La suite à donner est en cours d'arbitrage.

3 : Consolidation de l'équipe Convergence France

L'équipe nationale Convergence France s'était renforcée en 2024 avec le recrutement de chef.fes de projet territoriaux, afin d'anticiper et accompagner l'élargissement du nombre de territoires. 2 responsables de programme, intervenant sur PHC et CVG ont intégré l'équipe (respectivement en avril et octobre 2025), afin d'apporter un soutien renforcé aux chef.fes de projet, être présents sur les territoires, et permettre au directeur.rice de programme PHC et CVG de consacrer un temps significatif à la capitalisation et l'outillage.

Un outil de collecte des données sur les caractéristiques des salariés accompagnés par les chantiers mettant en œuvre CVG a été développé et déployé en fin d'année 2025. Il facilite la remontée quadrimestrielle des données et leur traitement, en vue de la production du présent bilan, mais aussi pour faciliter le pilotage du programme sur chaque territoire.

4 : Vers un modèle durable des programmes CVG et PHC

Contrairement à ce qui avait été envisagé au moment de la signature de la convention, les administrations centrales n'ont pas souhaité travailler plus avant à la sortie du cadre expérimentale et la préparation d'une transition vers un modèle plus durable. En effet, au vu des enjeux budgétaires, le choix a été fait de maintenir les programmes PHC et CVG dans un cadre expérimental, disposant de budgets dédiés, moins sensibles aux arbitrages nationaux sur le financement de l'IAE.

Pour autant, Convergence France a continué en 2025 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.

Organisation et instances de gouvernance territoriale du programme

Sur tous les territoires d'essai, 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 2025 :

- 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 18 et 19 juin
- Une rencontre des équipes mutualisées (coordinateurs et chargé.es de partenariats) s'est tenue à Rouen les 26 et 27 mars

- Les troisièmes rencontres nationales Convergence France se sont tenues à Paris les 23 et 24 septembre. Plus de 300 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 de l'adaptation « Pour faire du sur-mesure une réponse collective contre la grande exclusion ».

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.

Le **comité de pilotage** national s'est réuni, avec les seules administrations centrales, les 16 janvier, 28 mars et 4 avril 2025. Un copil élargi, incluant également des représentants de chacun des 14 territoires opérationnels s'est tenu le 28 novembre 2025.

Les pages qui suivent présentent l'avancement du déploiement des programmes sur les 14 territoires opérationnels en 2025, 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 intervenant aussi sur de nouvelles thématiques** : santé mentale, accès aux droits, endettement, mobilité, suites de parcours PHC, citoyenneté, médiation santé mentale,

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 d'essaiimage Convergence

A. Paris

Paris

7 chantiers d'insertion

412 salariés en file active dans CVG

120 parcours PHC dans l'année

Equipe mutualisée :

- 1 coordinatrice des programmes
- 2 chargées de partenariats logement
- 2 chargées de partenariats santé
- 2 chargées de partenariats emploi
- 1 chargé de mission évaluation des programmes et animation PHC



Un poste de Chargé de mission appui évaluation du programme et suivi PHC a été créé en octobre 2025. Ce poste est réparti à 80% pour l'équipe Paris et 20% auprès de l'équipe Nationale

Les liens ont été consolidés avec l'équipe mutualisée de Seine Saint Denis : fonctionnement en trinôme des Chargées de Partenariat Emploi, mutualisation d'actions de formation auprès des CIP et ESP, co-suivi de certains partenaires (Convention CDC Habitat, ACI en commun comme Carton Plein ou Coup de Main..)

Les renforts d'accompagnement sur le programme CVG mis en œuvre en 2025 dans les chantiers sont :

- 6 ETP de chargé d'insertion professionnelle (CASVP, Emmaüs Coup de Main, Emmaüs Défi, Activ'Eco, Enfants du Canal et Rejoué).
- 0,8 ETP d'éducateur-riche socio-professionnelle (Carton Plein).
- 0,8 ETP de responsable d'accompagnement (Emmaüs Défi).
- 1,2 ETP en appui administratif et équipiers logistiques (Casvp et Défi). Ces postes viennent en renfort pour décharger certaines tâches aux CIP.

Ces renforts de moyens humains permettent en moyenne de faire baisser les files actives d'accompagnement à 19 salarié.es en moyenne par chargé.e d'accompagnement.

Au total, le collectif de professionnel.les Convergence paris était composé en 2025 de 23 CIP/CASP/ESP sur le programme CVG et 7 Educateur.ices sur le programme PHC.

Animation et coordination du programme CVG sur le territoire

Pilotage territorial

En 2025, deux comités de Pilotage ont été organisés rassemblant le Commissaire Stratégie Pauvreté, la Ville de Paris (DAE, DSOL), L'Unité Territoriale Paris de la Drieets, la Fédération des Acteurs de la Solidarité Ile-De-France, France travail, l'ARS, Convergence France et les directions de chantiers d'insertion. **L'Unité Territoriale Paris de Drihl a rejoint cette instance lors du 1^{er} Comité de Pilotage de l'année.**

Animation territoriale

Comités des chantiers

Le comité de chantiers regroupant l'ensemble des directeurs des chantiers CVG s'est réuni 4 fois dans l'année : permettant de partager les attentes respectives des chantiers et de l'équipe mutualisée, valider les grandes actions à mettre en œuvre, proposer un espace d'échange autour de grands enjeux pour le collectif, et préparer les instances de pilotage.

Une journée de rencontre à Lille a été organisée le 23 janvier et a permis aux deux collectifs de direction, parisien et lillois, d'avoir un temps de partage autour de leur collectifs respectif et notamment de l'animation des Comités de Chantiers.

Réunions de mutualisation

Les réunions de mutualisation sont organisées tous les 2 mois avec l'ensemble des CIP et Educateur-ices des chantiers. En 2025, l'équipe Convergence Paris a organisé 5 temps de rencontre autour de plusieurs thématiques dont : Santé, Emploi, Handicap, Lutte contre les discriminations à l'embauche.

Implication dans l'écosystème territorial, temps forts et partenariats structurants

- **Hebergement-Logement :**
 - o Participation aux Commission de médiation DALO parisienne (siège de la FAS), comités de veille associatif DALO.
 - o Contribution au Pacte Parisien de Lutte contre l'Exclusion
 - o Echanges avec la Drihl75 et la chargée de mission emploi du SIAO
- **Emploi :** co-organisation d'un évènement autour du recrutement inclusif
- **Santé :** Réactivation du partenariat avec l'ARS en mobilisant un soutien autour de la démarche de Santé mentale initiée au sein du collectif depuis 2023.
- **Tête de réseau :** comme évoqué dans certaines initiatives ci-dessus, les liens et espaces de collaboration ont été denses et variés entre l'équipe parisienne et la FAS Ile-de- France : formation autour du public LGBT, Groupe de travail autour de la Réduction des risque, évènement recrutement inclusif et rapprochement Hébergement – IAE..

Renforcement du lien entre PHC et CVG

L'année 2025 a permis ainsi de favoriser ces passerelles en proposant notamment des temps dédiés en comité de chantier pour suivre les recrutements de salariés PHC, en encourageant la mise en place de PMSMP pour des salarié.es PHC au sein d'un chantier CVG, en facilitant les liens entre les 3 PHC et l'ACI d'Emmaüs Défi qui offre le plus de possibilités de suites de parcours et en organisant des visites d'ACI CVG pour les éducateur.ices et salarié.es.

A Paris les Chantiers CVG prennent l'engagement de recruter un.e salarié.e sur 7 issu.e des programmes Premières Heures (DPH et PHC), un objectif atteint globalement sur le collectif mais avec une répartition très inégale entre les chantiers.

B. Métropole de Lyon

Métropole de Lyon

7 chantiers d'insertion

270 salariés en file active dans CVG

60 parcours PHC dans l'année

Equipe mutualisée :

- 1 coordinatrice des programmes
- 1 chargé de partenariats logement
- 1 chargée de partenariats santé et accès aux droits
- 1 chargée de partenariats emploi
- 1 chargée de partenariats médiation santé, accès aux droits



Renforcement de l'accompagnement

- **CVG** : 2 ETP de monitrices éducatrices (FADS et AJD), 3,8 ETP de CIP (FNDSA, Grenier, Restaurant du cœur, AIDEN), 0.8 ETP renforcement administratif (Val'trions et FADS).
- **PHC** : 3 ETP d'éducateur spécialisé

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

CVG est mis en œuvre depuis janvier 2020 au Foyer Notre-Dame des Sans-Abri (FNDSA) et au Grenier de TREMPUN. 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 de l'artillerie pour FNDSA, à Bron pour FADS et à Lyon 7^{ème} sur le site des AJD Mirly.

La coordination des deux programmes est assurée par FNDSA depuis 2020 et ce, jusqu'au 31 décembre 2025.

Suite à l'arrêt de CVG et PHC sur un site du FNDSA (l'artillerie) courant 2025, un appel à manifestation d'intérêt sera lancé au 1^{er} trimestre 2026 sur les deux programmes afin de retrouver la taille visée sur le territoire de la Métropole, à savoir 330 salariés sur CVG et 80 parcours sur PHC.

➤ **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.

Le 10^{ème} Comité de pilotage de Convergence s'est tenu le 4 novembre en présence des chantiers, de la DEETS 69, de la Métropole du Grand Lyon, de Convergence Lyon et Convergence France. Il a acté le changement de portage de l'équipe mutualisée au 1^{er} janvier 2026 et le lancement d'un appel à manifestation d'intérêt pour intégrer de nouvelles ACI sur CVG et PHC.

➤ **Animation locale du collectif des chantiers d'insertion, 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 formelles ont eu lieu dans l'année.
- **Les temps collectifs pour les permanents de terrains**
 - **Les réunions de mutualisation pour CVG et PHC** 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 éducateurs.
- **Les présences sur site des chargées de partenariats sur les sites CVG** ont lieu une fois par mois sur chaque ACI et s'articulent en trois temps :
 - Actualité CP sur les actions en cours et des CIP sur la vie du chantier ;
 - Echanges autour de situations complexes, remontées par les CIP ;
 - Rencontres tripartites avec les salariés en insertion, les CP et les CIP.
- Les chargées de partenariats ont mis en place en 2025, **un temps mensuel d'accompagnement concerté** pour accompagner au mieux les situations des salariés.

C. Métropole Européenne de Lille

Métropole Européenne de Lille

9 chantiers d'insertion

400 salariés en file active dans CVG

75 parcours PHC dans l'année

Equipe mutualisée :

- 1 coordinateur des programmes
- 1 chargée de partenariats santé
- 1 chargé de partenariats logement
- 1 chargée de partenariats suite de parcours emploi et relations entreprises
- 1 chargé de partenariats accès aux droits et citoyenneté
- 1 chargée de partenariat parcours de soin en santé mentale



2025 maintient la dynamique de développement puisque nous avons intégré un nouvel ACI, ACI qui s'était porté candidat lors de l'AMI 2023. Nous avons donc intégré l'ALEFPA sur CVG et PHC.

- **L'équipe mutualisée**

L'équipe mutualisée s'est renouvelée complètement au second semestre 2024. Ses missions se sont étoffées sur l'année, autour notamment de l'accès aux droits, la citoyenneté, et la santé mentale.

- **Pilotage territorial des programmes : comités de pilotage, liens avec les acteurs institutionnels**

Le pilotage territorial se décline en 2 formats :

- **Le COPIL** : il réunit annuellement 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. Il nous a permis cette année de consolider l'intégration de l'ALEFPA dans notre collectif, de valider des orientations stratégiques.
- **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. Il se réunit une fois par an, en fin d'année et se compose de la DDETS, le CD 59 la MEL.

Ces 2 instances marquent notre volonté initiale d'associer systématiquement nos partenaires institutionnels dans nos orientations stratégiques, nos objectifs.

- **Le comité des responsables 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. 5 réunions ont eu lieu en 2025. Nous avons souhaité, collectivement, qu'il y ait une intervention d'un chargé de partenariat pour présenter les projets en cours, les besoins repérés et ainsi inclure de manière très opérationnelle les directeurs d'ACI dans le développement d'actions au bénéfice des salariés permanents et des salariés en insertion.

- **Les liens avec les autres dispositifs et acteurs du territoires** (réseaux, Pôle Emploi, ARS, partenaires opérationnels...)

Nous avons été particulièrement actifs s'agissant de nos liens avec les acteurs du territoire.

- France Travail : nous avons renforcé notre collaboration à la fois en développant le niveau de connaissance des conseillers FT du territoire MEL sur l'offre des ACI CVG et PHC mais aussi sur la nécessité de travailler ensemble dans la construction des suites de parcours dans l'IAE en nous appuyant notamment sur la convention signée avec la FEI.
- La Fédération des Entreprises d'Insertion : la signature de la convention marque une volonté d'accompagner durablement les salariés dans la construction de leur projet.
- La FAS HDF : nous participons à la commission IAE.

- **Les partenariats stratégiques**

- Les conventions sont un outil de développement de partenariats stratégiques permettant de définir des objectifs clairs et des moyens dédiés en fonction des besoins repérés sur les ACI et des ressources potentielles du partenaire. Au-delà des conventions historiques (CMAO, CPAM notamment) nous nous sommes engagés cette année par exemple avec :
 - ✓ La Fédération des Entreprises d'Insertion, comme expliqué précédemment
 - ✓ SOLIHA pour faciliter l'accompagnement à l'accès au logement
 - ✓ Les bureaux du cœur dans le cadre de l'offre d'hébergement alternatif et donc complémentaire à l'offre

Cette liste n'est pas exhaustive mais vient simplement illustrer la stratégie engagée depuis le démarrage de Convergence sur le territoire de la MEL : transformer des habitudes de travail, de collaboration en objectifs communs au bénéfice des salariés et des ACI.

- Le travail avec les CIP et Travailleurs Sociaux des ACI se décline selon différents formats :
 - ✓ Les mutualisations (à raison d'une toutes les 6 semaines) : elles permettent un travail sur le « faire collectif », débattre des pratiques, rencontrer des partenaires
 - ✓ Les permanences sur chantier : chaque ACI bénéficie d'une permanence hebdomadaire. C'est un temps d'échange entre CIP, TS, ETI et CP sur les besoins d'accompagnement, de formation, de partenariat spécifique

D. Nantes Métropole

Nantes Métropole

7 chantiers d'insertion

233 salariés en file active dans CVG

65 parcours PHC dans l'année

Equipe mutualisée :

- 1 coordinateur des programmes
- 1 chargée de partenariats santé et accès aux droits
- 1 chargée de partenariats logement
- 1 chargée de partenariats emploi
- 1 assistante administrative



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.

Depuis 2024, le collectif regroupe 7 chantiers d'insertions : 5 chantiers portent le programme CVG alors que 2 chantiers ont la particularité de ne porter que le programme PHC. 1 Chantier porte les deux programmes.

La file active a peu évolué entre 2024 et début 2025 mais les difficultés du secteur de l'IAE durant cette année amènent une réflexion sur l'évolution de la file active en 2026.

• 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 des financeurs s'est tenu le 22 Janvier 2025 pour valider entre autres la continuité des programmes sur le territoire et le dimensionnement du collectif. Un comité de pilotage a eu lieu le 26 Juin 2025 en présence des représentants des différents ACI et des institutionnels (DDETS, CD44, Nantes Métropole) ainsi que les équipes de Convergence Nantes et Convergence France. Il a permis la présentation des actions menées en 2024 et le plan d'actions mis en œuvre en 2025.

5 comités des chantiers ont eu lieu en 2025. 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. Les éducateurs socio-professionnels PHC sont également invités à ces réunions 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. Depuis cette année et pour répondre aux difficultés spécifiques que peuvent rencontrer les Chantiers PHC, le coordinateur anime tous les deux mois, une réunion de mutualisation qui leur est réservée. Elle réunit les ESP et/ou les coordinateurs de ces chantiers.

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...Il y a eu 40 permanences organisées au sein des chantiers CVG.

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

E. Eurométropole de Strasbourg

Eurométropole de Strasbourg

4 chantiers d'insertion

208 salariés en file active dans CVG

60 parcours PHC dans l'année

Equipe mutualisée :

- 1 coordinatrice des programmes
- 1 chargée de partenariats emploi
- 1 chargée de partenariats logement et accès aux droits
- 1 chargée de partenariats santé - psychologue



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

En 2020, la DDETS du 67 a porté les programmes sur le territoire dans un contexte où le taux de pauvreté touchait 20% des habitants en 2018. Une première nuit de la solidarité avait été organisée en 2020 à Strasbourg permettant de recenser 265 personnes sans-abris et sans solution d'hébergement. La crise sanitaire a également renforcé la volonté d'expérimenter les programmes dans un objectif d'anticiper l'augmentation de la précarité liée aux difficultés économiques. L'objectif était alors que les programmes viennent renforcer l'efficacité des dispositifs existants sur le territoire en favorisant une insertion sociale renforcée des personnes les plus fragilisées.

En janvier 2025, près de 40 000 personnes sont au chômage sur le territoire de l'Eurométropole de Strasbourg, en hausse de 3,1% par rapport au troisième trimestre 2024. La maraude du SIAO 67 observe une augmentation significative des situations à la rue en 2023, 8029 contacts réalisés contre 5954 contacts en 2022 soit une hausse de près de 35%.

- **4 chantiers CVG - PHC sur l'Eurométropole de Strasbourg : 256 salariés accompagnés et 73 parcours PHC à fin 2025**

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 chez Emmaüs Mundo (depuis 2021), chez Vetis (depuis 2023) et chez Savoir et Compétences (depuis 2024). Vetis poursuit son projet expérimental en recrutant exclusivement un public de femmes en situation de grande exclusion. PHC bénéficie du soutien financier de la DDETS 67, de la CEA et de l'Eurométropole de Strasbourg.

- **Pilotage et gouvernance locale**

Le Comité de Pilotage regroupe les principaux acteurs institutionnels et partenaires du territoire : le Commissaire chargé 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, l'URSIEA, les chantiers d'insertion Convergence, Convergence Strasbourg et Convergence France. Deux comités de pilotage se sont tenus le 13 février et le 29 octobre 2025.

Le Comité des Chantiers est constitué des responsables des chantiers et de la coordinatrice. La cheffe de projet Grand Est Convergence France y participe ponctuellement selon l'actualité des programmes. Il s'est réuni 6 fois en 2025 pour valider les modalités de mise en œuvre des programmes.

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

Temps de présence sur site

L'équipe Convergence Strasbourg assure une présence hebdomadaire au sein des différents chantiers sur des temps de permanence et de rendez-vous avec les professionnels. L'organisation a été définie avec les ACI afin de rester la plus souple et flexible possible, en fonction des besoins identifiés sur le terrain.

Réunion de mutualisation interchantiers

Trois réunions de mutualisation ont été organisées en 2025. Elles permettent de présenter les partenariats en développement, de partager les actualités du territoire, de recueillir les besoins et de valoriser des temps d'échanges interprofessionnels.

Réunion de mutualisation intra chantier

Des réunions intra chantiers permettent d'assurer le suivi spécifique des programmes CVG et PHC avec les équipes d'accompagnement, d'encadrement et de direction : 1 rencontre mensuelle avec Emmaüs Mundo, 1 rencontre mensuelle avec Vetis, 1 rencontre semestrielle avec Savoir et Compétences et J'Offre.

Actions collectives proposées

- Déploiement du plan santé mentale financé par Convergence France via la DGCS
- Formation à destination des équipes : PRISME et psycho-trauma
- Soutien du SPPOC 67 (Plateforme Santé Populations Précaires et Orientations Concertées) : cafés santé et accompagnement aux bilans de santé de la MGEN
- Continuité des Groupe d'Analyse des Pratiques Professionnelles pour les chargés socio-professionnels et les éducateurs spécialisés avec une psychologue clinicienne spécialiste en systémie
- Continuité des groupes de co-développement pour les encadrants techniques avec une coach
- Rencontre partenariale avec des acteurs de l'hébergement : Fondation St Vincent de Paul - Résidence sociale, Résidence Stella, IML Réfugiés ; ARSEA - équipe CHS, CHUSP, GALA bail glissant, Pass Accompagnement ; SESAME - Grands Marginaux, LHSS, Réfugié ; CCAS EMR ; Horizon Amitié IML ; Antenne – CHU ; SIAO
- Renouvellement de la convention avec CDC Habitat, partenariat national avec Convergence France
- Ateliers logement et accès aux droits, Finance et Pédagogie, partenariat national Convergence France
- Ateliers savoir-être et préparation à l'emploi
- CAF : rencontre partenariale, journée de formation en direction des équipes accompagnement
- Autres rencontres : AGIR, CARSAT, Centre des Impôts, Banque de France

Perspectives 2026 :

- Elargissement du programme CVG sur le territoire de l'EMS avec l'entrée d'un nouvel ACI
- Changement de portage de l'équipe mutualisée Convergence Strasbourg
- Ouverture du partenariat PHC à de nouveaux orienteurs de la veille sociale
- Recrutement de stagiaires : Master 2 Neuropsychologie en partenariat avec l'Université de Strasbourg et CIP en partenariat avec l'AFPA
- Poursuite du Plan Santé Mentale via les financements DGCS, proposition d'actions psychocorporelles
- Continuité du travail d'interconnaissance entre les acteurs de l'hébergement et les chantiers CVG et PHC
- Développement des passerelles entre SIAE pour des suites de parcours de salariés CVG et PHC

F. Département de la Charente

Département de la Charente

7 chantiers d'insertion

281 salariés en file active dans CVG

40 parcours PHC dans l'année

Equipe mutualisée :

- 1 coordinatrice des programmes
- 1 chargée de partenariats santé et accès aux droits
- 1 chargée de partenariats emploi et mobilité
- 1 chargée de partenariats emploi et logement



• Faits marquants en Charente en 2025

- Economie : 2025 a été une année difficile pour l'économie de la Charente avec la crise dans le secteur du Cognac qui se poursuit (hausse des droits de douane avec la Chine et les Etats Unis principaux pays importateurs). Le chômage a augmenté à 7.8%¹. Les créations d'entreprises ont en revanche progressé de 6.5%², ce qui montre un certain dynamisme entrepreneurial.
- Pauvreté : En 2021, le taux de pauvreté touchait 15,1% des habitants du département, principalement les individus de moins de 30 ans (23,8%). Le nombre d'allocataires du RSA a, pour sa part, augmenté de 2.7% en 2025, ce qui semble notable par rapport aux départements voisins où ce chiffre est plutôt en baisse.
- Accès au logement : Comme sur l'ensemble du territoire, la tension sur le logement se renforce. Par ailleurs, caractéristique d'un territoire peu dense et rural, l'offre se concentre sur les deux grandes villes (Angoulême et Cognac), laissant des zones rurales avec des solutions d'habitats précaires et/ou insalubres. Le territoire se caractérise enfin par une précarité énergétique importante. (18.7% des ménages modestes du département³ ce qui est au-dessus de la moyenne nationale autour des 13%)
- Santé : La Charente est en grande partie classée en zone d'intervention prioritaire pour l'installation des médecins. C'est un territoire classé en « désert médical ». Cette fragilité est renforcée par les inégalités territoriales, les zones rurales étant encore moins dotées que les deux villes Angoulême et Cognac.

L'équipe mutualisée est composée aujourd'hui de 4 personnes, une coordonnatrice et 3 chargées de partenariat. L'organisation mise en place fin 2024 (arrivée d'une nouvelle coordonnatrice et montée en compétences sur la thématique du logement) a été consolidée.

Pour des raisons logistiques, il est à noter que l'équipe mutualisée hébergée par un CHRS en 2024-2025 déménagera au sein d'un CADA début 2026. Ce changement sera aussi l'occasion de construire de nouveaux liens avec ces équipes.

¹ Chiffres Insee

² Chiffres BPI France

³ Chiffres GIP Charente solidarités

- **Pilotage et Gouvernance Locale**

Le comité de pilotage annuel s'est tenu le 19 février 2025 en présence d'une soixantaine de personnes, financeurs, partenaires, institutionnels.

En 2025 a été aussi mis en place un comité de financeurs avec l'état (DDETSPP) et le conseil départemental (La Charente) dont le premier a eu lieu le 17/11/2025 en présence de Convergence France.

- **Animation du collectif convergence Charente**

9 comités de directions de chantier et 6 rencontres pour les équipes d'accompagnements CVG et PHC ont eu lieu en 2025.

Les 3 chargées de partenariat interviennent sur leurs thématiques chaque mois (selon un calendrier établi annuellement) sur chaque chantier. Ces passages réguliers facilitent le lien et le travail de soutien avec les accompagnateurs et sont complétées entre deux passages par des demandes de soutien ponctuels. Enfin des actions de formation, ateliers ont été proposés aux salarié.e.s permanents avec, en 2025, une attention particulière pour les encadrants techniques (ETI):

- Echange de pratiques encadré par une psychologue (10 séances)
- Sensibilisation aux conduites addictives
- Formation « Repérer les personnes présentant une souffrance psychique pour mieux les accompagner dans l'emploi »

Pour les salariés en parcours, les actions des années précédentes ont été poursuivies et développées :

- Partenariat sur l'emploi avec le club « les entreprises s'engagent », avec l'association « Passerelles et Compétences » (45 ateliers déployés sur l'insertion professionnelle sur les 7 chantiers), avec les *partenaires de l'emploi* (France Travail, chambres consulaires, missions locales, cap emploi, réseaux entrepreneuriaux...) ; Participation à de nombreuses *manifestations* autour de l'emploi : rallye des pépites, stade vers l'emploi, patrons dans ma ville, 100 chances 100 emplois, Duo Day, semaine de l'industrie...
- Partenariat avec l'ARS pour la mise en œuvre de *groupes de paroles et/ou entretiens individuels* avec un psychologue sur chaque chantier ; partenariat avec le Centre Hospitalier Spécialisé, addictions France, CSAPA Agora pour des *permanences addictions* sur les chantiers ; Partenariat avec les réseaux violence et le CIDFF pour des *sensibilisations aux violences sexistes et sexuelles* ; Partenariat avec les CPTS, Contrat locaux de santé, CAF, CPAM, MSA, MDPH...
- Partenariat avec *finances et pédagogie* sur la maîtrise du budget
- Atelier sur les économies d'énergie et/ou suivi individuel avec le *GIP Charente Solidarité*
- Partenariat avec la *prévention Maïf* sur la sécurité routière et avec un garage solidaire pour des ateliers mécaniques

Une expertise spécifique a été développée en 2025 sur la thématique de l'accès au logement, identifiée comme un frein majeur à la sécurisation des parcours d'insertion.⁴ Des liens partenariaux se sont mis en place avec les principaux acteurs (bailleurs sociaux, SIAO, hébergements d'urgence, acteurs de l'AHIL...) Cela s'est traduit par la mise en place d'un outil collaboratif de type padlet permettant de centraliser, de structurer et d'actualiser l'ensemble des ressources liées à l'accès au logement. Très apprécié des accompagnants et même de certains partenaires, cet outil est un vrai appui au travail quotidien des accompagnants.

Dans ce cadre, des ateliers ont été mis en place pour les salarié.e.s en parcours sur les « droits et devoirs dans un logement » en partenariat avec l'ADIL.

Expérimentation : En 2024, un partenariat spécifique entre l'Etat et Convergence a été imaginé pour la captation de logements avec les dispositifs type IML et ALT. L'opérateur est la fondation COS. Cette expérimentation s'est poursuivie en 2025 avec une montée en charge progressive. Elle se poursuivra en 2026.

⁴ Cf. les faits marquants sur le logement en Charente

G. Marseille

Marseille

11 chantiers d'insertion

266 salariés en file active dans CVG

40 parcours PHC dans l'année

Equipe mutualisée :

- 1 coordinateur des programmes (0,15 ETP)
- 1 coordinatrice adjointe des programmes
- 1 chargée de partenariats logement
- 1 chargé de partenariats emploi
- 1 chargée de partenariats santé



- **Pilotage territorial des programmes : comités de pilotage, liens avec les acteurs institutionnels**

L'année 2025 a été marquée par une période particulièrement tumultueuse pour le programme Premières Heures en Chantier (PHC). À l'été 2025, nous avons été informés du retrait total du Conseil départemental des financements dédiés à PHC. Cette décision a profondément fragilisé l'équilibre financier du programme, le Département en étant jusqu'alors le seul financeur.

Face à cette situation, une réorganisation financière et stratégique a été engagée afin de maintenir le programme et d'identifier de nouveaux leviers de financement. Un effort conséquent a ainsi été mené pour se rapprocher d'autres acteurs institutionnels susceptibles de soutenir PHC. Cette nouvelle dynamique, bien que dense et exigeante, a permis de renforcer la visibilité du programme à travers plusieurs actions structurantes.

Nous avons notamment multiplié les rencontres avec différents partenaires institutionnels, tels que la Ville de Marseille, la Métropole et le CCAS. Par ailleurs, notre participation à plusieurs instances stratégiques pilotées par la DEETS — notamment le comité de pilotage de la lutte contre la pauvreté et le comité de pilotage du Plan Logement d'Abord — a permis d'inscrire PHC dans des dynamiques territoriales plus larges.

Dans ce contexte, un temps inédit a été organisé : un comité des financeurs, réunissant l'ensemble des partenaires autour de la table. Ce temps d'échange a permis de dresser un bilan partagé de l'année 2025 et d'ouvrir une réflexion collective sur les perspectives pour 2026, avec l'appui et l'implication des financeurs présents, afin de sécuriser la poursuite des programmes.

- **Constitution / Animation du collectif de chantiers d'insertion : comité des responsables de chantiers**

Les temps de comité de chantier sont désormais institutionnalisés. 2 comités se sont tenus en 2025. Le premier portait sur les évolutions des ETP, ainsi que sur les modalités de suites de parcours, travaillées en amont dans le cadre de la mutualisation PHC. Le second s'est déroulé au mois d'octobre, et a permis aux chargés-es de partenariat de présenter leurs axes de travail aux responsables de chantiers.

Sur le volet santé, nous avons abordé la possibilité de mobiliser un accompagnement psychologique post-incident, pouvant être sollicité en cas de situation de crise, avec l'appui des psychologues partenaires.

Concernant l'emploi, une première discussion a été engagée autour de l'AFEST, programme de formation directement intégré au cœur des chantiers.

Enfin, sur la thématique du logement, il a été présenté le projet visant à rapprocher les référents relation entreprise des directions de chantier, afin de leur permettre de se saisir des comptes Action Logement de leurs associations.

- **Lien avec les autres dispositifs et acteurs du territoires (réseaux , France Travail, ARS, partenaires opérationnel..)**

L'intégration du chargé de partenariat emploi à la Conférence Territoriale pour l'Emploi, instance réunissant un nombre important d'acteurs du territoire. Convergence Marseille est, depuis peu, intégrée à ces instances organisées par la Ville de Marseille.

L'intégration de la chargée de partenariat santé et accès aux droits au groupe de travail santé mentale, organisé par France Travail, au sein de l'équipe Insertion.

L'intégration de la chargée de partenariat logement à la COMED DALO.

Temps de mutualisation, présences en chantiers / permanences (régularité, impact)

Pour l'année 2025, nous repensons les modalités de présence sur les sites. Au regard du nombre de chantiers accompagnés, il devient en effet difficile d'assurer une présence régulière sur l'ensemble des structures. Un accord est ainsi trouvé : l'équipe des chargé.es de partenariat est présente à l'ensemble des comités de suivi des 11 chantiers d'insertion. Chaque chantier organise en moyenne deux à trois comités de suivi par an. Ces instances réunissent l'ensemble des prescripteurs (France Travail, Département, PLIE, Mission Locale, etc.) et constituent un temps privilégié pour réaliser une revue des situations des salarié.es. Par ailleurs, l'équipe reste pleinement disponible au quotidien pour répondre aux questions, sollicitations et interrogations des professionnel.les de l'accompagnement.

Au cours de l'année, six mutualisations sont organisées (en janvier, mars, mai, juillet, septembre et décembre), sous forme de rencontre partenarial, de petits-déjeuners et de temps d'animation qui regroupe de plus en plus de professionnel de l'accompagnement du collectif.

En complément, trois réunions réunissant encadrant.es techniques et éducateurs socio-professionnels de PHC sont mises en place (février, avril et octobre), organisées plutôt en après-midi afin de favoriser une participation maximale. Lors de ces temps, nous présentons notamment un jeu conçu par Convergence Marseille, visant à faciliter le travail autour des suites de parcours, en s'appuyant sur le parcours fictif d'un.e salarié.e PHC basculant vers CVG

Cette année, l'objectif était de renforcer l'ancrage du programme PHC sur le territoire marseillais, afin de stabiliser les financements de PHC ;

Pour cela un évènement a eu lieu le 14 octobre 2025 afin de donner à voir le travail des chantiers du collectif et notamment de Premières Heures en Chantier.

Cet évènement a été l'occasion de présenter notre film Convergence Marseille : [Convergence Marseille - Une mobilisation collective au service des parcours d'insertion sur Youtube](#)

H. Rouen

Métropole de Rouen

6 chantiers d'insertion
179 salariés en file active dans CVG
20 parcours PHC dans l'année

Equipe mutualisée :

- 1 coordinatrice des programmes
- 1 chargée de partenariats santé
- 1 chargé de partenariats emploi



- **Eco système rouennais**

Sur le territoire de la Métropole Rouen Normandie, les fragilités socio-économiques sont toujours présentes et contrastées. Selon les données issues du dernier recensement publié par l'INSEE, le taux de chômage des 15-64 ans atteignait 14,4 % en 2022, une proportion significativement plus élevée que la moyenne régionale et nationale à la même période.⁵

En matière de pauvreté, les données INSEE les plus récentes indiquent qu'environ 15 % de la population vit sous le seuil de pauvreté en France. Sur la Métropole Rouen Normandie, ce taux est sensiblement plus élevé (autour de 18 %)⁶, avec des écarts très marqués dans les quartiers prioritaires où il peut dépasser 40 à 50 %. Ces disparités territoriales soulignent une concentration des vulnérabilités sociales.⁷

Les Nuits de la Solidarité de janvier 2022 et 2025 confirment la persistance d'un sans-abrisme structurel sur le territoire. Le nombre de personnes sans domicile reste stable autour de 200 personnes chaque année, traduisant une situation durable et non conjoncturelle.⁸

Face à un territoire où :

- Le chômage demeure supérieur aux moyennes régionales et nationales,
- La pauvreté est plus marquée qu'au niveau national,
- Le sans-abrisme s'installe dans la durée,
- Et les situations de grande exclusion se complexifient (présence accrue de mineurs, absence de ressources, problématiques d'accès aux droits...),

La continuité et le renforcement des programmes portés par Convergence Rouen apparaissent pleinement justifiés. Ces dispositifs répondent précisément à l'enjeu d'un accompagnement global, progressif et coordonné, permettant de sécuriser les parcours des personnes les plus éloignées de l'emploi.

⁵ INSEE, Comparatif taux de chômage <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1405599?geo=EPCI-200023414+DEP-76+REG-28>, 19/02/2026

⁶ INSEE, taux de pauvreté https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=EPCI-200023414#tableau-REV_G1, 17/02/2026

⁷ SIG, quartier prioritaires Métropole de Rouen, <https://sig.ville.gouv.fr/territoire/200023414#thematique-header-2>, 19/02/2026

⁸ Conclusions de la nuit des solidarités 2022 Rouen, <https://fr.calameo.com/read/000014926edeab6c7fefb>, 10/02/2026

- **Pilotage territorial des programmes : comités de pilotage, liens avec les acteurs institutionnels**

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 souteneurs.

Le 6 février 2025, les financeurs et ACI du collectif ont validé la continuité des programmes et le déploiement de CVG sur 2 nouveaux ACI.

Le bilan de l'année 2024 s'est déroulé le 19 mars 2025 en présence des financeurs, partenaires et ACI du collectif

Le 9 juillet 2025, nous avons rassemblé les partenaires et orienteurs PHC afin de consolider les liens et faciliter la mise en œuvre du programme sur le territoire lors d'un **comité technique PHC**.

- **Animation du collectif et liens avec les ACI**

Plusieurs niveaux d'interventions sont mis en place au sein du collectif rouennais :

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 professionnels des chantiers : ASP/CIP et les Encadrants techniques ainsi que les Chargés de partenariats (CP). Ces temps sont ouverts en priorité aux ASP/CIP mais le choix de se déplacer sur chaque chantier ouvre la possibilité aux ETI d'y participer afin de faciliter la communication et de fluidifier les échanges. Cela permet de présenter l'actualité des CP sur les actions en cours et d'échanger sur des situations et de mieux identifier les besoins. Ces échanges permettent par ailleurs de faciliter les inscriptions aux ateliers proposés et de mobiliser les permanents.

Certains chantiers convient les CP à des comités de suivi afin de travailler sur les renouvellements des salariés CDDI.

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. Des rendez-vous tripartites peuvent permettre la résolution de problématiques spécifiques.

Les réunions de mutualisation regroupent les permanents des chantiers ainsi que l'éducateur socio-professionnel (ESP) PHC toutes les 6 semaines. 7 se sont déroulées en 2025. Ces temps d'échanges permettent de créer du lien entre les chantiers, de partager des pratiques professionnelles, de fluidifier la communication et de faciliter les liens avec les partenaires. En effet, nous organisons l'intervention d'un partenaire extérieur comme InserAction, COORACE sur le contrat d'engagement, la CPAM, l'ADPAT, le SIAO, ... à chaque rencontre afin d'apporter de la formation, de l'information et du réseau aux équipes. Les échanges entre pairs ont notamment permis de mettre en place des PMSMP inter-ACI.

Les comités de chantiers réunissent les directions de chantier toutes les 6 semaines afin de valider les modalités de mise en œuvre des programmes. 6 rencontres se sont organisées en 2025. 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.

- **Perspectives 2026**

L'ACI Solidarité Textiles et la MJC DUCLAIR sont identifiés pour entrer sur le collectif au premier semestre 2026 afin de permettre la continuité des programmes sur le territoire suite à la sortie d'Emergence du collectif fin 2025 ainsi que le développement du collectif ayant pour objectif 200-250 salariés en file active

I. Département de l'Ille-et-Vilaine

Ille-et-Vilaine

7 chantiers d'insertion

251 salariés en file active dans CVG

80 parcours PHC dans l'année

Equipe mutualisée :

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



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 ; porté par cinq ACI : Prélude Rennes (porteur de PHC), les Compagnons Bâtisseurs Rennes, Études et Chantiers Rennes, les Ateliers d'Insertion du Pays Rennais (AIPR) et Emmaüs Atelier 2M Bruz (porteur de PHC).

L'année 2025 a vu le collectif s'élargir en deux phases :

- Au 1^{er} janvier, entrée du chantier Pass' Emploi à Saint-Malo et Dol-de-Bretagne, de l'équipe malouine des Compagnons Bâtisseurs (déjà porteur de PHC), des équipes de Bain-de-Bretagne et Teillay d'Études et Chantiers et l'équipe d'Emmaüs Ateliers 2M à Hédé.
- Au 1^{er} juillet, entrée du chantier Le Pays fait son jardin au Theil de Bretagne (déjà porteur de PHC).

À fin 2025, le collectif Convergence Ille-et-Vilaine atteint son périmètre final et compte **251 salarié-es sur CVG et 80 parcours PHC**.

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

• Pilotage et gouvernance locale

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.

Un comité de pilotage a été organisé en juillet 2025, qui a permis de faire un point d'étape sur les différentes actions et partenariats mis en place par l'équipe mutualisée et de valider l'entrée du dernier chantier du collectif : Le Pays fait son jardin. Des comités de pilotage dédiés à PHC ont par ailleurs été organisés en mars pour Saint-Malo et juin pour Rennes. Lors de chaque comité de pilotage les partenaires des programmes sont mobilisés et répondent présents.

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 continue soutenir fortement les quatre programmes PHC du territoire ainsi que la métropole de Rennes pour les deux projets qui y sont implantés.

- **Animation du collectif de chantiers d'insertion et liens avec les ACI**

- **Comité des responsables de chantiers**

Cinq comités de chantier réunissant les directions et responsables des ACI du collectif et la coordinatrice ont eu lieu en 2025. Chaque comité de chantiers a eu lieu sur un ACI différent ; un a eu lieu à Saint-Malo et un à Hédé. Le dernier comité de l'année a eu une organisation un peu différente des précédents, avec la participation d'une intervenante extérieure : une chargée de clientèle d'Action Logement qui a pu présenter le système de cotation et les actions dont les directions d'ACI pouvaient se saisir.

- **Réunions de mutualisation**

Cinq réunions de mutualisation ont eu lieu, réunissant entre 15 et 20 professionnels (CIP/ASP et ESP). Deux se sont déroulées chez des partenaires avec visite et présentation de leurs activités respectives. Le collectif élargi des CIP/ASP et ESP a validé la poursuite des réunions à Rennes avec une réunion de mutualisation par an délocalisée à Saint-Malo. La présence des éducateur-ices 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.

- **Présences de l'équipe mutualisée sur les ACI**

Avec l'élargissement du collectif à l'ensemble du département, l'organisation des temps de présences sur site des chargées de partenariats a été revue. Au moins trois jours de la semaine sont passés en chantiers mais le planning est moins régulier et plus flexible, un planning est établi d'un mois à l'autre avec les structures. Les CIP, ASP et CP sont par ailleurs 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. En 2025 les sessions d'analyse de la pratique se sont poursuivies pour le collectif des ESP d'Ille-et-Vilaine à raison de quatre dans l'année. En fonction de ses disponibilités, l'ESP d'Adaléa (PHC porté par un ACI des Côtes d'Armor) a pu se joindre au groupe sur ces temps. Le collectif a validé l'augmentation de la fréquence des sessions d'APP avec un passage à six par an en 2026.

J. Département de la Somme

Somme

4 chantiers d'insertion

133 salariés en file active dans CVG

20 parcours PHC dans l'année

Equipe mutualisée :

- 1 coordonnatrice des programmes (en cours de recrutement)
- 1 chargée de partenariats santé et mobilité



- **Pilotage et gouvernance locale**

Le collectif Convergence Somme est né en septembre 2023 dans l'objectif de créer une dynamique locale et partenariale autour des personnes en situation d'hébergement précaire. L'année 2025 a marqué une étape charnière dans l'adaptation de ce modèle aux réalités du territoire samarien. Si le Conseil départemental a confirmé son soutien durable au programme Premières Heures en Chantier (PHC) déjà en place, les contraintes budgétaires actuelles ne lui permettent pas de s'engager sur le financement d'un second programme PHC, pourtant nécessaire pour atteindre les standards habituels du cahier des charges national d'un territoire Convergence. En effet, là où le cadre classique exige une file active de 200 salariés (dont 40 en PHC) pour justifier une équipe mutualisée de 3 ETP, la Somme présente aujourd'hui un format spécifique de 143 salariés (133 CVG et 10 PHC en file active). Face à ce constat, la décision a été prise de stabiliser les effectifs actuels et de d'expérimenter un format d'équipe mutualisée réduite, composée d'un binôme : une chargée de partenariat Santé et Mobilité et une coordination, axée sur le travail Logement-Hébergement.

Durant la quasi-intégralité de l'année 2025, la chargée de partenariat Santé et Mobilité est restée seule en poste pour porter l'animation du collectif, avec un soutien fort de Convergence France suite au départ, en avril 2025, de la coordinatrice. Cependant, malgré ces phases de transition, l'activité ne s'est pas essouffée : l'action de la chargée de partenariat a permis de maintenir les dynamiques essentielles autour de la santé, de la mobilité et de l'accompagnement concerté avec les ACI. Enfin, la transformation des publics recrutés par les ACI et le rapprochement avec le secteur de l'Accueil, l'Hébergement et l'Insertion (AHI) n'ont pas pu être accompagnés en 2024 avec les effectifs en place et ils constitueront la priorité de la feuille de route 2026.

Deux comités de pilotage successifs ont eu lieu les 3 avril et le 4 juin 2025, autour des enjeux de financement d'un nouveau programme PHC et de dimensionnement du projet Convergence Somme, aboutissant aux décisions présentées ci-dessus. Ils ont réuni les partenaires clés du projet : le Département Somme, la DDETS, la DREETS, les ACI du collectif, et France Travail. Les ACI du collectif se sont réunis 3 fois en Comité de chantiers.

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

Deux réunions de mutualisation ont eu lieu les 18 février et 19 octobre 2025. La 1^e a consisté en la présentation des feuilles de route des chargés de partenariats et la rencontre de la Maison Sport Santé d'Amiens Métropole. La 2^e a réuni l'ensemble des acteurs impliqués au sein des chantiers d'insertion, CIP, ESP, directions.

La formation des salariés permanents a marqué l'année 2025 avec 224 heures d'investissement au total, réparties en 189 heures dédiées à la santé mentale et 35 heures dédiées à l'utilisation du coffre-fort numérique de l'entreprise Reconnect. Ainsi, 7 salariés des différents ACI ont été formés aux Premiers Secours en Santé Mentale, comme l'avaient été 16 de leurs collègues en 2024.

Autre temps fort de l'année 2025 : 7 CIP des 4 chantiers ont également été formés à l'accompagnement socio-professionnel des conduites addictives dans le cadre d'une démarche de réduction des risques et dommages grâce à l'accompagnement de l'Association Addictions France et au financement de l'ARS Hauts de France.

- **Liens avec les autres dispositifs du territoire et partenariats stratégiques**

Le Conseil Départemental, la DDETS et France Travail suivent de près la mise en œuvre des programmes et ont participé à tous les comités de pilotage qui ont réuni le collectif au cours de l'année sur des sujets clés, ainsi qu'à des réunions parallèles autour des enjeux du projet. De manière opérationnelle, le dispositif est accompagné par L'Assurance Maladie de la Somme (ateliers de prévention et la promotion du bilan de santé), l'association Addictions France, et deux Maisons Sport Santé du territoire (Amiens Métropole et Albert-Corbie). La Maison Prévention Santé d'Amiens est également un partenaire clé : participation aux groupes de travail organisés dans le cadre du Contrat Local de Santé (accès aux droits et aux soins) et du Conseil Local de Santé Mentale (compétences psychosociales) et aux autres actions organisées par leur intermédiaire. Lien avec les autres dispositifs du territoire et partenariats stratégiques

K. Département de la Moselle

Moselle

5 chantiers d'insertion

195 salariés en file active dans CVG

20 parcours PHC dans l'année

Equipe mutualisée :

- 1 coordinatrice des programmes
- 1 chargée de partenariats Santé et Accès aux droits
- 1 chargée de partenariats Emploi et Mobilité



Depuis l'élargissement au 1^{er} octobre 2025, deux nouveaux ACI ont intégré le collectif :

- La régie de quartier de Forbach
- Les Resto du Cœur de Schorbach

• Pilotage et gouvernance locale

- Le Comité de Pilotage s'est réuni le 25 août 2025 (le précédent en décembre 2024). Il conviendra pour l'année 2026 de favoriser un calendrier qui permette de réunir cette instance deux fois sur la même année. En dehors de ce temps fort, un lien régulier est à consolider avec les représentants de la DDETS et du CD57
- Le comité des chantiers s'est réuni : le 20 février - 24 avril - les 17 et 30 mai - 22 octobre

• Animation locale et liens avec les chantiers

7 réunions de mutualisation

Animées par l'équipe mutualisée avec ou sans partenaires invités, elles mettent en synergie au total 10 CIP.

Selon la thématique et les sujets abordés, l'ESP des PHC est présente.

- Le 9 janvier : construction de la feuille de route 2025
- 04 avril : 1^{er} anniversaire Convergence Moselle – évènement conséquent avec table ronde et ateliers
- 20 mai : construction d'un parcours d'intégration
- 10 juillet : intervention des référentes du Pole Insertion et Habitat (PIH) et de l'Accompagnement Social Lié au Logement (ASSL) du CD 57
- 8 septembre : selon ordre du jour
- 16 octobre : accueil des deux ACI
- 04 décembre : intervention du CIDFF

- Modalités de coopérations avec les ACI en dehors des réunions de mutualisation :

Pour les CIP :

- Les temps communs de travail et ou de rencontres avec les CIP : travail sur le livret d'accueil et sur le parcours d'intégration
- sensibilisation à l'outil pédagogique EXPLORAMA pour les CIP sur des domaines professionnels
- Pour les permanents ETI CIP ESP
- des temps de formation proposés par l'équipe mutualisée pour les permanents des ACI
- sensibilisation aux conduites à risques
- gestion du stress pour 20 permanents CIP – ETI – ESP et dirigeants
- PSSM
- PPRISME

Pour les salariés en parcours : des ateliers de groupe animés par l'équipe mutualisée :

- La gestion du stress - des émotions – des besoins
- Les domaines professionnels et les PMSMP

Pour le programme PHC :

- Trois temps d'échanges communs spécifiques avec les ETI de l'ASBH – ESP et l'équipe mutualisée
- Un point mensuel entre l'ESP et la coordinatrice – point régulier ESP ETI coordinatrice -en fonction des besoins avec les chargées de partenariat

- Maillage et partenariat local : le renforcement des liens et des entrées dans de nouveaux réseaux ont permis une réelle identification et reconnaissance de Convergence sur le territoire.

L. Département de la Seine-Saint-Denis

Seine-Saint-Denis

8 chantiers d'insertion

147 salariés en file active dans CVG

30 parcours PHC dans l'année

Equipe mutualisée :

- 1 coordinatrice des programmes
- 1 chargée de partenariats santé
- 1 chargée de partenariats logement
- 1 chargé de partenariat emploi



• Les ACI du collectif

L'année 2025 marque la première année complète des programmes CVG et PHC en Seine-Saint-Denis. La composition du collectif a évolué entre le début d'année et la fin d'année 2025.

Taf et Maffé, Halage, Rebelle, Emmaüs Coup de main et Travailler et Apprendre Ensemble (TAE) faisaient partie du collectif initial et ont continué de déployer le programme CVG.

Carton Plein avait rejoint le collectif en septembre 2024 et a continué de déployer le programme PHC ; rejoint par Culticime de l'association Espaces qui a accueilli ses premiers salariés sur le programme PHC dès juin 2025.

En fin d'année, le programme CVG s'est élargi dans trois ACI : Carton Plein et Culticime, déjà présents dans le collectif. Solicycle d'Etudes et Chantiers a également rejoint le collectif avec CVG.

Enfin, les partenariats avec la Régie de quartier de Saint-Denis et Emmaüs Alternatives ont été interrompus en 2025. Après une période de mise en veille pour chacun d'eux, les conditions n'ont finalement pas permis la relance des dispositifs.

• Animation et coordination des programmes CVG et PHC

En 2025, une nouvelle organisation a été mise en place permettant à chaque ACI de voir sur son site une partie de l'équipe mutualisée 1 à 2 fois par mois. Ces temps de présence peuvent prendre différentes formes : appui technique aux CIP, entretien tripartite avec les CIP et un salarié en insertion, animation d'ateliers, balayages de toutes les situations sur une thématique précise.

Aussi, trois instances collectives rythment la mise en œuvre des programmes CVG et PHC en Seine-Saint-Denis :

- **Comité de pilotage**

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 8 ACI, Convergence France et Convergence Seine-Saint-Denis, s'est réuni en décembre 2025 pour présenter le bilan de l'année écoulée et acter l'élargissement du programme CVG.

En plus de ce temps formel annuel, des échanges ont eu lieu en avril et en septembre pour construire collectivement le processus lié à l'élargissement CVG et sécuriser les projections sur le programme PHC.

- **Comités de Chantiers**

Quatre **comités de Chantiers** se sont tenus en 2025. 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. En 2025, les travaux ont notamment porté sur la construction des dynamiques de collaboration entre les ACI et l'équipe mutualisée, afin d'en renforcer l'efficacité. Par ailleurs, des orientations ont été définies en vue de renforcer les compétences des professionnels du collectif, en particulier les CIP et les ESP, à travers la mise en place d'un cycle de formation à l'entretien motivationnel pour 2026.

- **Réunions de mutualisation**

Cinq **réunions de mutualisations** ont eu lieu en 2025. Ces réunions ont regroupé 16 professionnels : les professionnels encadrant les salariés en insertion des ACI qu'ils soient Chargés d'Insertion Professionnels (CIP) sur le programme CVG ou Encadrant Socio-Professionnel (ESP) sur le dispositif PHC ainsi que l'équipe mutualisée. L'objectif est de pouvoir échanger sur les actualités et les besoins de chacun pour permettre aux chargées de partenariat de proposer des actions répondant aux besoins des salariés en insertion et des professionnels. En 2025, ces rencontres ont porté sur des projets structurants tels que l'accès au logement et à la santé, l'inclusion des publics LGBTQIA+ dans les structures d'insertion, l'articulation entre les programmes PHC et CVG et différents partages de pratiques entre professionnels. Ces temps de travail ont contribué à consolider une compréhension commune des enjeux des programmes, de la spécificité des publics accueillis et des rôles de chacun : ACI ; équipe mutualisée ; partenaires orienteurs, travailleurs sociaux, notamment.

M. Département de l'Isère

Isère

7 chantiers d'insertion
137 salariés en file active dans CVG
15 parcours PHC dans l'année

Equipe mutualisée :

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



• ACI du collectif

Le collectif Convergence Isère est composé de 7 ACI :

- 5 sont sur le territoire Grenoble Alpes Métropole : Mutualité Française de l'Isère, Les Mets Connus, Graines d'Insertion, Ulisse Grenoble Solidarité et Atelier Lucie COUTAZ d'Emmaüs Grenoble
- 2 sont sur le territoire Pays Voironnais : Passiflore et Adéquation

L'équipe mutualisée est portée par le Groupement des Possibles - association Oiseau Bleu, au sein du service VIAE 38.

VIAE 38 est un service d'accompagnement à l'emploi intégré au PLIE de Grenoble dont la spécificité est d'intervenir auprès des publics précaires : BPI, personnes en situation d'hébergement sur orientation des CHRS ou services spécialisés, publics migrants en squat et campement issus d'Europe de l'Est.

• Pilotage et gouvernance territoriale

En 2025, 2 comités de pilotage ont eu lieu :

- En avril 2025, ce COPIL avait pour objectif d'échanger sur le démarrage du programme après un an de mise en œuvre, les actions programmées en 2025 et l'élargissement prévu au 1^{er} janvier 2026 à mettre au travail dès le 2^d semestre 2025.
- décembre 2025, un comité de pilotage restreint a réuni la DDETS 38, le Département de l'Isère, Grenoble Alpes Métropole, les ACI du collectif, le Groupement des Possibles, et Convergence France afin d'échanger sur l'élargissement et valider le collectif au 1^{er}-01-2026.

En 2025 des liens ont été maintenus ou créés entre Convergence Isère et les partenaires institutionnels locaux. Ainsi, Convergence Isère a rencontré le SIAO de l'Isère (porté par la Fondation Georges Boissel) afin que la CP Logement participe à leurs commissions partenariales d'études de situations complexes.

En tant que membre du COPIL depuis son lancement, Grenoble Alpes Métropole est un interlocuteur privilégié de Convergence Isère. De plus, Grenoble Alpes Métropole gère et pilote le consortium Nouvel ERR-O2R (Emploi, Repérage et Remobilisation pour les publics dits « invisibles ») dont est membre l'Atelier Lucie COUTAZ dans le cadre du financement du programme PHC. Convergence Isère et l'Atelier Lucie COUTAZ participent donc à un comité technique Nouvel ERR, tous les 2 mois, aux côtés de l'ensemble des membres du consortium.

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

En 2025, **4 comités de chantiers** ont eu lieu en présence des ACI du Collectif, animée par la coordinatrice territoriale et Convergence France.

En 2025, **6 réunions de mutualisation** ont eu lieu à destination de 13 professionnel.le.s des ACI du collectif. Lors de ces réunions, des partenaires sont intervenus pour rencontrer les professionnel.le.s des structures, informer sur leurs missions et favoriser l'acculturation. Ainsi, 4 réunions ont été dédiées à des rencontres partenariales : Pops (service d'accompagnement santé), SIAO, Vivre Sans Addictions et Trajectoire (information sur les dispositifs AHI du territoire).

L'ESP PHC participe à ses réunions de mutualisation depuis la rentrée de septembre 2025.

Enfin, une permanence mensuelle est assurée au sein de l'ensemble des ACI du collectif par les Chargées de partenariats. Ces permanences ont lieu en binôme. Seul l'Atelier Lucie Coutaz bénéficie d'une permanence tous les 2 mois car le choix du renfort CVG de cette structure s'est porté sur un temps de travailleur.se social.e.

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.

N. Département du Pas-de-Calais

Pas-de-Calais

3 chantiers d'insertion

106 salariés en file active dans CVG

40 parcours PHC dans l'année

Equipe mutualisée :

- 1 coordinateur
- 1 Chargée de partenariat Logement et Mobilité
- 1 Chargée de partenariat Santé / Santé mentale



14

- **Installation du collectif**

Convergence Pas-de-Calais a été lancé le 10 septembre 2025, avec un collectif de 3 ACI. L'équipe mutualisée est portée par la Maison de l'Emploi et de l'Insertion Lens-Liévin - Hénin Carvin (MEI LL HC) ; elle est rattachée au pôle "Autonomie et Engagement" de la MEI LL HC.

L'intervention des chargées de partenariats auprès du personnel permanent du collectif ACI se veut adaptée aux besoins de chacune des structures et de chaque conseiller en insertion professionnelle (CIP) ou d'encadrement technique d'insertion (ETI). Pour cela, des présences régulières sont attendues sur chaque chantier. Dans cette phase d'installation du programme, celles-ci s'organisent actuellement de manière "expérimentale". Nous nous adapterons en fonction des besoins, des structures et des équipes. L'objectif étant de prendre le temps de connaître les publics en insertion, de comprendre chaque organisation et d'être en lien avec chaque CIP et ETI pour évaluer les besoins. Notre approche se veut évolutive, non uniformisée. Nous devons faire preuve de souplesse et d'adaptabilité.

Cette fin d'année 2025 fut synonyme de déploiement du programme au niveau du territoire de la CALL (Communauté d'Agglomération de Lens-Liévin) en prenant le temps nécessaire pour se faire connaître auprès des partenaires mais avant tout du collectif. Des temps d'immersion dans chacune des structures ont été organisés dans ce sens mais aussi auprès d'autres territoires Convergence : l'UNION, nos voisins du Nord, ont pu nous accueillir afin de partager leurs expériences ou encore par des temps de Visioconférence pour des territoires plus éloignés (Ex : La Moselle). Il faut aussi souligner l'accompagnement apporté par Convergence France et ses équipes dans cette phase d'appropriation qui se poursuit ou encore lors de mise en réseau ou d'événement plus conviviaux lors des journées nationales auxquelles nous avons été associés dès le démarrage du projet. Cette démarche demeure une étape primordiale dans l'installation du programme Convergence Pas-de-Calais.

Nous veillons avec la plus grande attention à ne pas précipiter les étapes et nous nous appuyons sur les retours d'expérience de nos pairs.

- **Pilotage territorial :**

La coordination d'un territoire nécessite un pilotage auquel nous associons les directions de chantier mais aussi les acteurs institutionnels. Ainsi en 2025, nous avons organisé :

Le **COFIL de lancement** du programme **Convergence Pas-de-Calais** auquel ont participé le Commissaire à la Lutte contre la Pauvreté, la DDETS, le Département du Pas-de-Calais, les directions des 3 ACI, la MEI LL HC en qualité de structure porteuse, le coordinateur Convergence Pas-de-Calais et Convergence France.

Ce COFIL a permis de rappeler les missions confiées au Comité de Pilotage. Celui-ci s'est tenu le **10 septembre 2025** et il a permis de valider un certain nombre de points : Le collectif mis en œuvre, le portage de la coordination des 2 programmes et des ressources mutualisées par la MEI, les thématiques des deux chargées de partenariats, les effectifs CVG à partir du 10/09/2025 et le calendrier.

- **Animation territoriale**

Au-cours de cette fin d'année 2025, nous avons pu également organiser :

- **La 1^{ère} réunion de mutualisation** qui s'est tenue le **17 novembre 2025** avec le collectif d'ACI réunissant CIP, ESP, ETI et pour cette première, deux directions du collectif ou leur représentant. Ce fut l'occasion de nouer les premières relations et de présenter le nouvel outil de reporting **CONVER'GO**. L'objectif étant de pouvoir nous réunir toutes les 6 à 8 semaines environ dans une démarche bienveillante, de co-construction, d'échange de pratiques, de connaissance de partenaires... Le calendrier de nos prochaines rencontres a pu ainsi être défini pour le 1er semestre 2026.
- **Le 1^{er} Comité de Chantier** a été organisé le **17 décembre 2025** avec les 3 directions des ACI où nous avons pu partager les premières impressions liées à l'installation du programme et son déploiement sur le territoire. Il est prévu d'organiser **4 comités de chantier par an**. Le calendrier a pu également être établi pour l'année 2026.

Au-cours de ces premiers mois d'existence, nous avons semé les premiers contacts auprès d'acteurs et de partenaires locaux afin de les informer sur l'arrivée et l'installation du programme Convergence sur le territoire, notre rôle, nos missions.

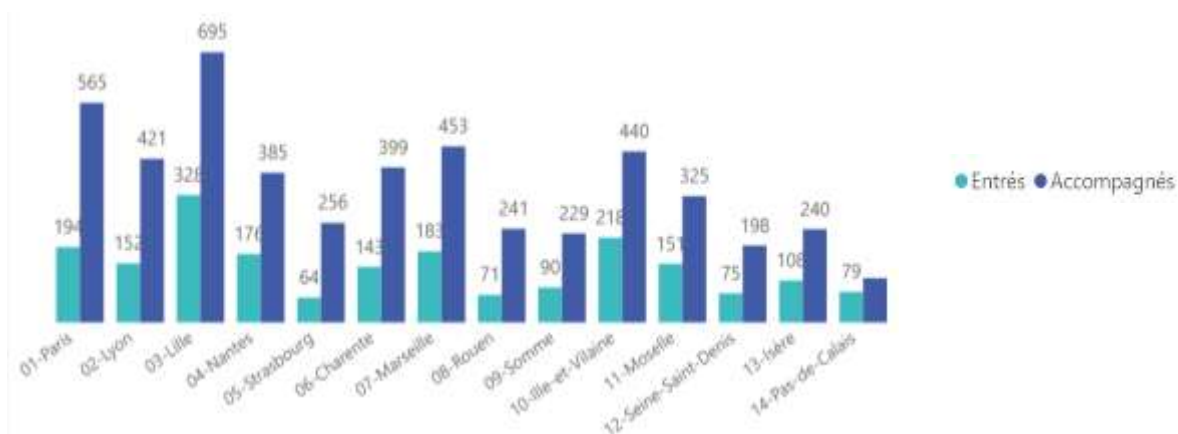
Mise en œuvre de l'action CVG

A. Caractérisation du public bénéficiaire

1) Effectifs accompagnés sur les 14 territoires Convergence

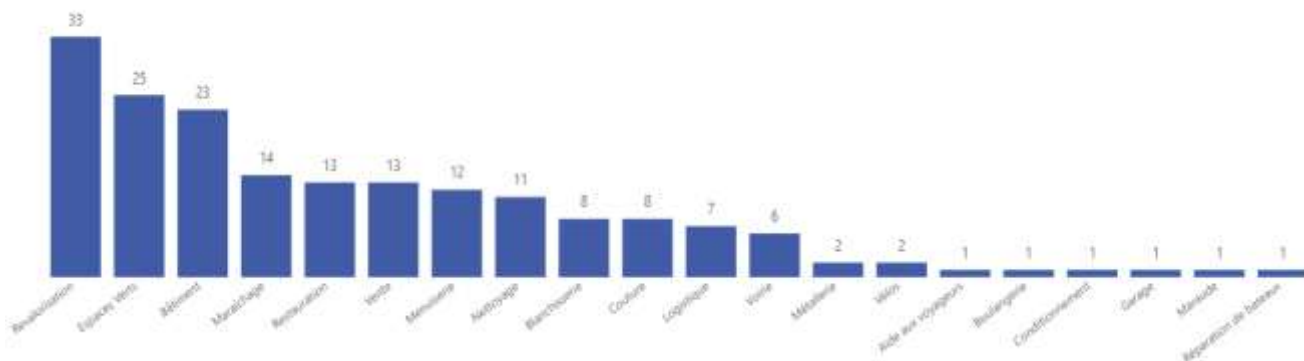


Le déploiement du programme CVG s'est poursuivi en 2025, avec un ralentissement par rapport à 2024. Ceci est directement lié au démarrage d'un seul nouveau territoire Convergence (le Pas de Calais, en septembre 2025), conformément aux orientations fixées par le comité de pilotage national. En parallèle, certains territoires déjà opérationnels ont continué à se développer, avec l'élargissement à de nouveaux ACI.



Les activités des 93 ACI mettant en œuvre CVG sont variées, avec une prédominance nette des supports liés à la revalorisation, aux espaces verts et au bâtiment. Certains ACI s'appuient sur plusieurs supports d'activité.

Répartition des supports d'activité (en nombre d'ACI)

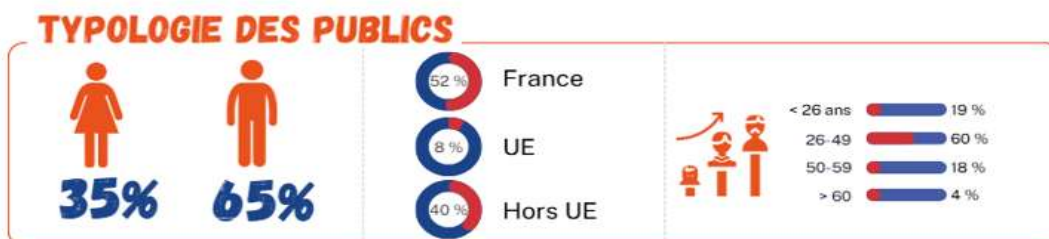


2) Caractéristiques sociales et professionnelles des salarié.es présent.es sur la période

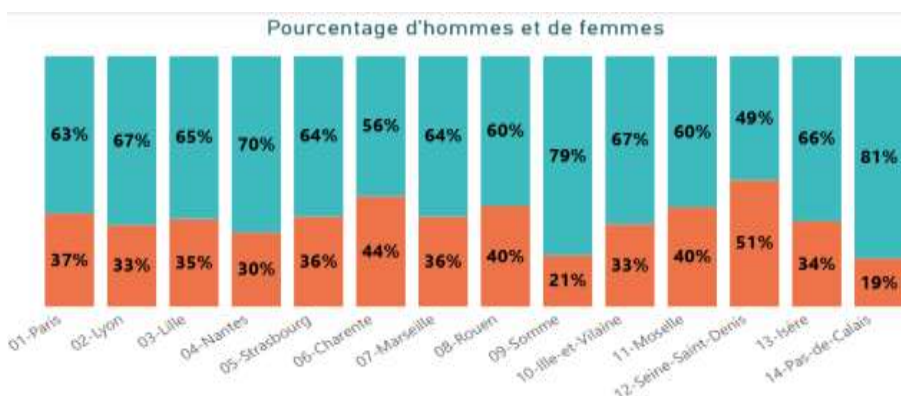
32 %
des salariés entrés dans les ACI CVG en 2025 ont connu **un parcours de rue**

5% y ont passé plus de 2 ans

Une des caractéristiques significatives des salariés recrutés par CVG est la forte proportion de public ayant connu la rue. Cette proportion est probablement sous-estimée dans la mesure où il est parfois difficile d'évaluer, voire de parler des épisodes de rue à l'entrée sur le chantier.



Les caractéristiques âge, genre et nationalité des salariés sont stables au niveau national d'une année à l'autre. La répartition par nationalité des salariés reste également stable en 2025, mais 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 76% en Charente. La proportion de publics étrangers est corrélée à la proportion de salariés allophones, avec des enjeux spécifiques en termes d'accompagnement pour les professionnels permanents des ACI. 19% des salariés accompagnés en 2025 bénéficient du statut de réfugié.

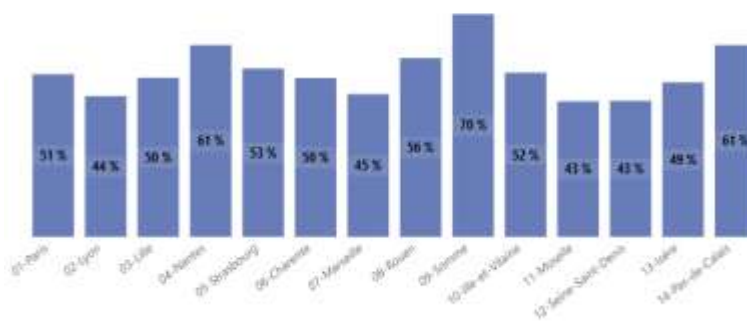


Si la répartition entre femmes et hommes est variable d'un territoire à l'autre, elle est encore plus marquée selon les supports d'activité. Renforcer la part de femmes dans les ACI est un chantier à poursuivre.

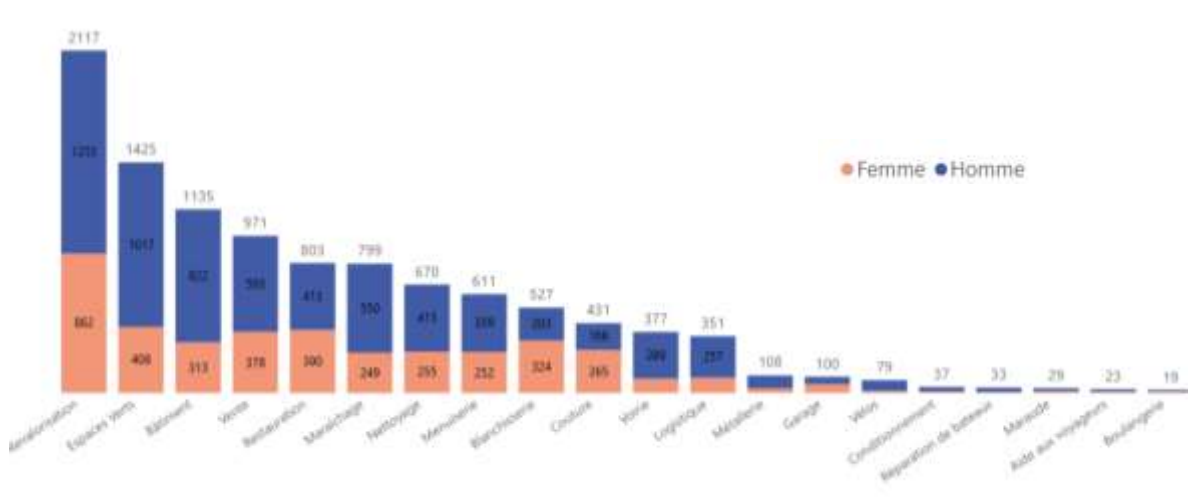
51%
Salarié.es bénéficiaires
du RSA

11%
Salarié.es ayant
une RQTH

% RSA

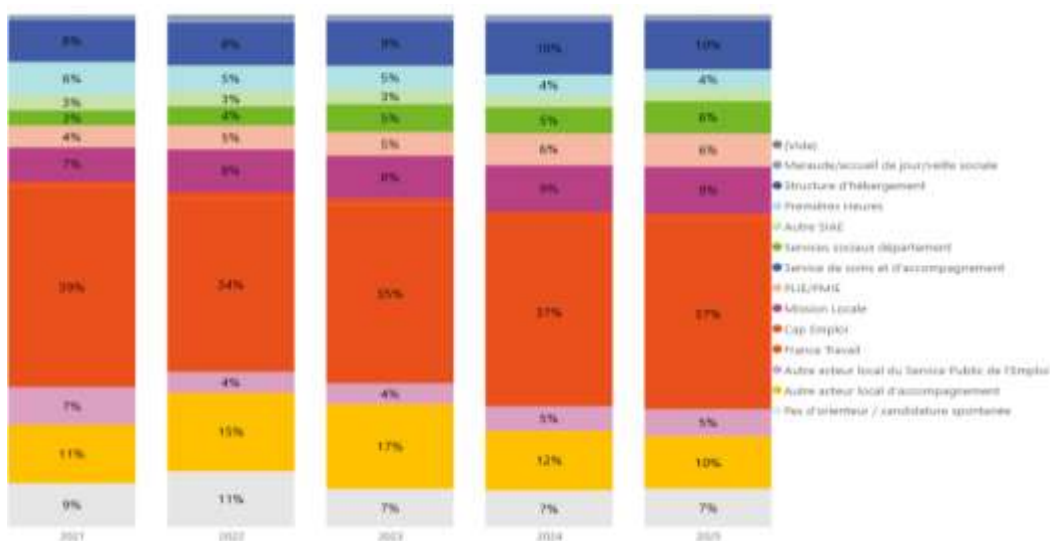


On observe des différences dans les répartitions femmes/hommes en fonction des supports d'activité : les ACI de couture, blanchisserie ou restauration auront tendance à recruter relativement plus de femmes que des ACI s'appuyant sur d'autres supports d'activité.



3) Orientations

Evolution du type d'orienteurs/prescripteurs



Les chantiers mettant en œuvre CVG doivent diversifier leurs orienteurs, et se rapprocher des structures de l'AHJ (Accueil Hébergement Insertion) afin de toucher un public cumulant plus de difficultés. Cette diversification des orienteurs appelle à réel un changement de pratiques des professionnels, y compris hors des chantiers CVG. Cette évolution n'est visible que progressivement et à moyen terme. Ainsi, en 2025, on retrouve la même diversité

d'orienteurs qu'en 2024. Dans les territoires métropolitains, les orientations des structures d'hébergement représentent 12% des prescriptions, contre 5% pour les territoires départementaux (Somme, Ille-et-Vilaine, Moselle, Charente, Isère, Pas de Calais).

Salarié.es orienté.es depuis PHC

256 Salarié.es accompagnés dans CVG avaient démarré leur parcours d'insertion sur PHC

CVG s'adosse systématiquement à un projet PHC sur le territoire. 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, mais encore insuffisantes. C'est encore un enjeu important pour l'année 2026.

4) Difficultés rencontrées par le public

40% des salarié.es n'avaient pas travaillé depuis plus de 2 ans ou n'avaient jamais travaillé (7%) à leur arrivée sur les chantiers. Le travail en cours sur l'évolution des prescripteurs devrait permettre d'aller chercher une part encore plus significative de salarié.es ayant une très faible expérience du travail, et en plus grande précarité d'habitat (Cf. ci-après).

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

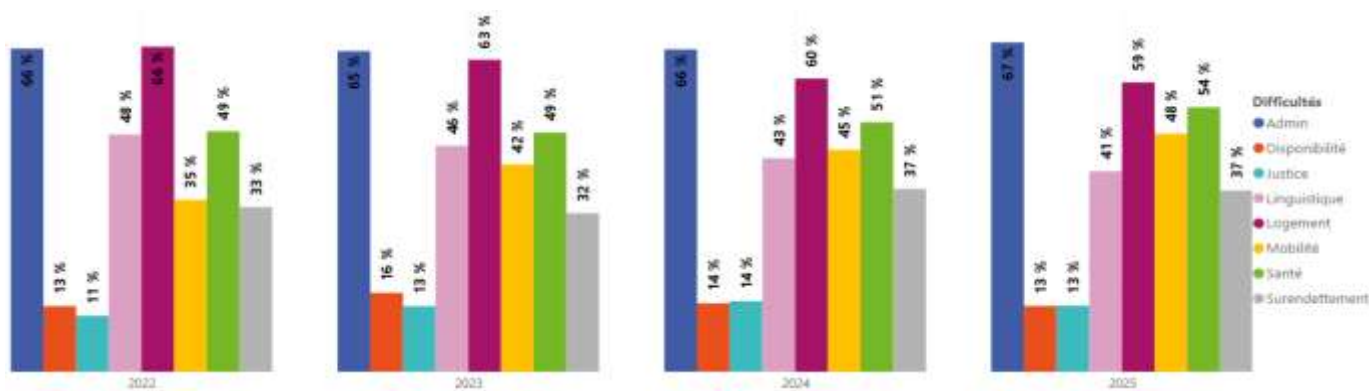


La précarité résidentielle est une problématique prégnante et majeure chez les publics accueillis dans les chantiers CVG. 43% des salarié.es sont dans une situation instable voir même précaire d'hébergement. 160 personnes étaient encore en situation de rue à leur entrée sur le chantier en 2025.

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

Ainsi, un besoin d'accompagnement autour du logement a été diagnostiqué à l'entrée sur le chantier pour 59% des 2 778 salarié.es qui étaient en logement pérenne ou semi-durable à l'entrée dans le chantier.

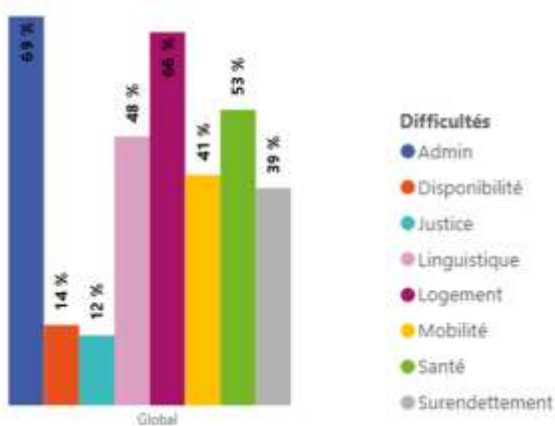
Difficultés rencontrées par les salarié.es à l'entrée



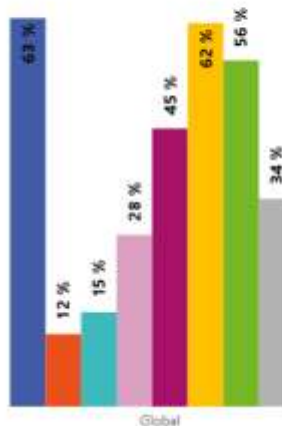
Outre les enjeux liés du logement, c'est sur le volet administratif et l'accès aux droits que les plus grands besoins d'accompagnement sont identifiés. Ces besoins d'accompagnement concernent en effet 67% des salarié.es CVG.

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. On note une répartition différente des difficultés en fonction de la typologie des territoires : les difficultés linguistiques sont nettement moins présentes sur les territoires moins urbains (28%) que sur les métropoles (48%). Il en est de même des problématiques liées au logement (45% vs 66%).

Difficultés des salariés sur les territoires urbains (Paris, Lyon, Lille, Nantes, Strasbourg, Marseille, Rouen, Seine Saint-Denis)



Difficultés des salariés sur les territoires départementaux (Charente, Ille-et-Vilaine, Somme, Moselle, Isère, Pas-de-Calais)



Evolution du nombre de difficultés par salarié.es

Les freins auxquels sont confrontés les salarié.es sont de différentes natures, et se cumulent. En 2025, 68% des salariés accompagnés cumulent au moins 3 freins lourds au retour à l'emploi. Ce cumul des difficultés assoit toute la légitimité des chargé.es de partenariat et d'une approche globale de l'accompagnement.

B. Mise en œuvre des modalités du programme

1) Accompagnement renforcé

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



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 a été mis en œuvre pour 13% des salarié.es en 2021, et rentre progressivement dans les pratiques avec 33% d'accompagnement de proximité en 2025. Il est normal que cette modalité ne soit mobilisée que pour une part limitée des salarié.es du chantier.

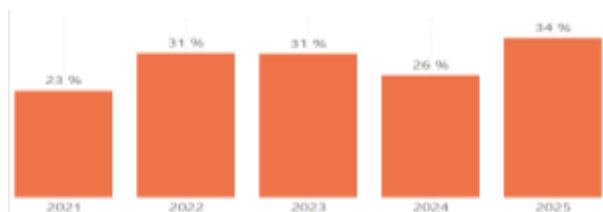
L'accompagnement concerté consiste à établir un contact direct avec les différents référents sociaux qu'un.e salarié.e en insertion peut avoir (comme vu plus haut, cela concerne 64% des salarié.es), afin de coordonner la prise en charge. Cette modalité est aussi largement rentrée dans les pratiques avec 43% d'accompagnements concertés en 2021, et toujours en progression (64% 2025). 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

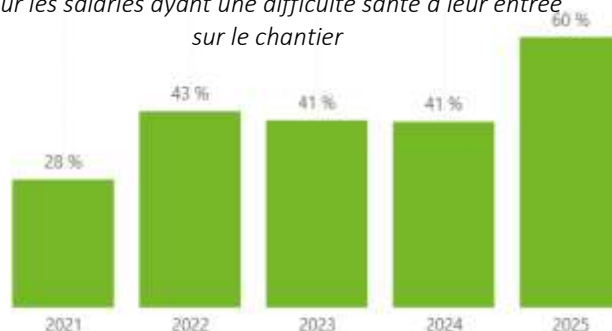
L'animation et la mise en œuvre des partenariats sur chacun des champs de problématiques identifiés sont assurées par des chargé.es de partenariats (CP) dédié.es. Les CP viennent ainsi en appui aux CIP, afin de leur permettre de mettre en œuvre l'accompagnement global CVG.

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. Une fois la complémentarité entre CIP et CP mieux comprise, les équipes permanentes des chantiers mobilisent 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 ont logiquement diminué en 2024, les professionnels n'ayant pas encore pleinement adopté cette pratique. Cette mobilisation progresse à nouveau en 2025 de manière significative, traduisant une évolution des pratiques des CIP.

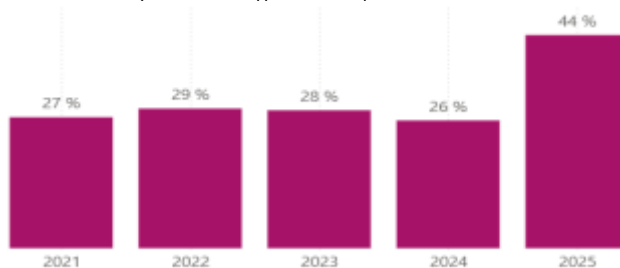
Evolution du taux de mobilisation des CP Emploi



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

Catégorie d'action	Total
Actions collectives salariés en insertion	1718
Atelier emploi	866
Jobdating/forum	307
Présentation métier	145
Visite métier/entreprise	400
Actions individuelles salariés en insertion	2035
Accès POE / formation	17
Accompagnement post-sortie	56
Accompagnement vers l'emploi	738
Démarche PMSMP non aboutie	45
Entretien d'embauche	162
Orientation Partenaire	652
PMSMP	265
Signature de contrat - CDI progressif	1
Signature de contrat - CDI, CDD, autre	65
Signature de contrat - Contrat passerelle	1
Signature de contrat - Suite de parcours SIAE	16
Suivi parcours en entreprise	17
Formation permanents	403
Formation permanents	403
Lien/soutien permanents	886
Appui/conseil à un permanent sur une situation	435
Présence sur site	451
Total	5042

Focus sur les signatures de contrat et les immersions

83

Signatures de contrats grâce aux CP emploi

265

PMSMP réalisées par l'intermédiaire des CP emploi

Focus sur les actions collectives

400

Participations à des visites métier /

145

Participations à des présentations métier

307

Participations à des jobdating / forum

866

Participations à des ateliers emploi

543 Partenaires sollicités et/ou mobilisés par les CP emploi

543 partenaires emploi ont été sollicités et/ou mobilisés par les CP emploi en 2025. 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, ou de PMSMP.

En 2025, ces actions ont pu être proposées à des salariés en parcours PHC.

48%

des signatures de
contrats ont mobilisé les
CP et/ou le réseau de
partenaires

b. Actions mises en place sur la Santé

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

En 2025, le travail des chargées de partenariats Santé a été marqué par la poursuite de l'expérimentation "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.

Permanence psy (collectif)	651
Permanence psy (individuel)	547
Socio-esthétique	376
Permanence addictions (collectif)	178
Permanence addictions (individuel)	175
Total	1927

Une évaluation réalisée par le cabinet Pluricité a permis de démontrer l'impact de ces actions sur les 10 territoires d'expérimentation. Ainsi le Comité de pilotage national a-t-il décidé de poursuivre ce projet sur 2025 – 2026, en l'élargissant à l'ensemble des 14 territoires Convergence. Le choix a été fait de cibler prioritairement les actions psychocorporelles et la montée en compétence des professionnels.

En parallèle, les chargé.es de partenariat santé ont continué à développer plus largement les actions autour de la santé somatique ou psychique, ainsi que la prise en charge des addictions.

Le développement partenarial s'est de fait intensifié en 2025, ainsi que les propositions faites aux salariés en insertion (ateliers collectifs) et aux salariés permanents des chantiers (formation/sensibilisation des encadrants techniques et Chargé.es d'insertion).

Projet « Santé mentale en ACI »

156 Partenaires mobilisés / Santé mentale	1829 Participations aux ateliers collectifs santé	898 Participation de permanents à des temps de formation/ sensibilisation Santé
--	--	--

Autres actions santé

177 Partenaires mobilisés / Santé	1960 Participations aux ateliers collectifs santé	289 Participation de permanents à des temps de formation/ sensibilisation Santé
--	--	--

Le nombre de salarié.es sortis sur l'année ayant réalisé un bilan de santé a continué à progresser, avec un taux de 28% en 2025. 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.

66% des salarié.es sortis bénéficient d'une prise en charge santé adaptée à leurs difficultés en 2025.

Le développement des partenariats locaux a été marqué par la recherche de partenaires pouvant appuyer les CP Santé sur la thématique « Santé mentale » en lien avec l'expérimentation. 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.

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, avec **plus de 350 dossiers logement suivis par les CP**, aboutissant à **111 accès à un logement (soit un doublement par rapport à 2024)**. Face aux fortes tensions sur le marché immobilier, cette ressource est perçue comme essentielle.

189
Partenaires logement mobilisés

170
Accès hébergement/
logement via CP

413
Participation aux ateliers collectifs relatifs au thème logement

461
Participation de permanents aux formations logement

Cat. Thématique	Total
0 - Accès lgt / hbgt	170
Accès à un hébergement	59
Accès à un logement	111
1 - Dossier lgt / hgt	354
Candidature logement	127
Demande SIAO	95
Dossier ACD	19
Dossier Action Logement	18
Dossier DALO	26
Dossier DLS	69
2 - Orientation partenaire	394
Orientation Partenaire	394
3 - Accept salarié	1172
Accompagnement concerté	365
Accompagnement de proximité	85
Diagnostic	348
Suivi dans le logement	66
Suivi de dossier logement (DALO, ACD, DLS, Action Logement)	308
Total	2090

Les actions mises en œuvre par les chargé.es de partenariat logement visent à compléter celles des référents sociaux en charge de l'accompagnement des salariés en parcours CVG. Elles viennent répondre aux enjeux cruciaux de résolution des problématiques hébergement et logement des salarié.es 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.

Principaux partenaires logement mobilisés en 2025 (liste non exhaustive)

Partenaire mobilisé	Accès logement/ hébergement	Dossier logement/ hébergement	Total
Bureaux du cœur	26	2	27
SIAO	17	53	70
CDC Habitat - Adoma	12	12	24
Action Logement	7	10	17
Interlogement 93	7	4	11
Ville de Lyon	3	8	11
Paris Habitat	3	3	6
ALFI	3	2	5
MVS	3	2	5
ALFADI	3		3
L'ouvre porte	3		3
Saint Benoit Labre	3		3
Aiguillon Construction	2		2
Angoulême Solidarité	2		2
ELOGIE-SIEMP	2		2
Espacil	2		2
Fondation COS	2		2
LE GRAAL		47	47
Total	121	170	291

189

Partenaires logement
mobilisés

d. Actions mises en place sur l'accès aux droits

Actions mises en place par les chargé.es de partenariats accès aux droits

L'accès aux droits peut être pris en charge par les chargé.es de partenariats sur leur thématique respective (e.g. Santé et accès aux droits, ...). Afin de renforcer cet aspect de l'accompagnement, l'équipe Convergence MEL a fait le choix de recruter un chargé de partenariats dédié à l'Accès aux droits et la citoyenneté.

Au niveau national, le développement des actions concernant l'accès aux droits est significatif.



L'accès aux droits peut concerner des problématiques multiples. Les orientations de salariés se répartissent ainsi pour l'année 2025. A noter toutefois que l'identification spécifique d'un accompagnement autour de l'accès aux droits peut aussi être diluée dans le détail des actions menées sur chaque champ d'intervention (santé, logement notamment).

Autre	24
Etrangers	8
Familles	7
Général	16
Handicap	3
Retraite	5
Santé	92
Total	176

Comme évoqué dans les pages qui précèdent, l'action des chargé.es de partenariats se répartit entre :

- appui à l'accompagnement individuel des salarié.es en parcours d'insertion
- développement des compétences des professionnels des ACI (CIP et ETI notamment), afin de leur permettre d'intégrer les particularités de l'accompagnement CVG dans leur pratique quotidienne.

Thématique	Total
Santé mentale	898
Logement	461
Emploi	403
Santé	289
Accès aux droits	228
Mobilité	58
Autre	31
Finances - budget	24
Total	2392

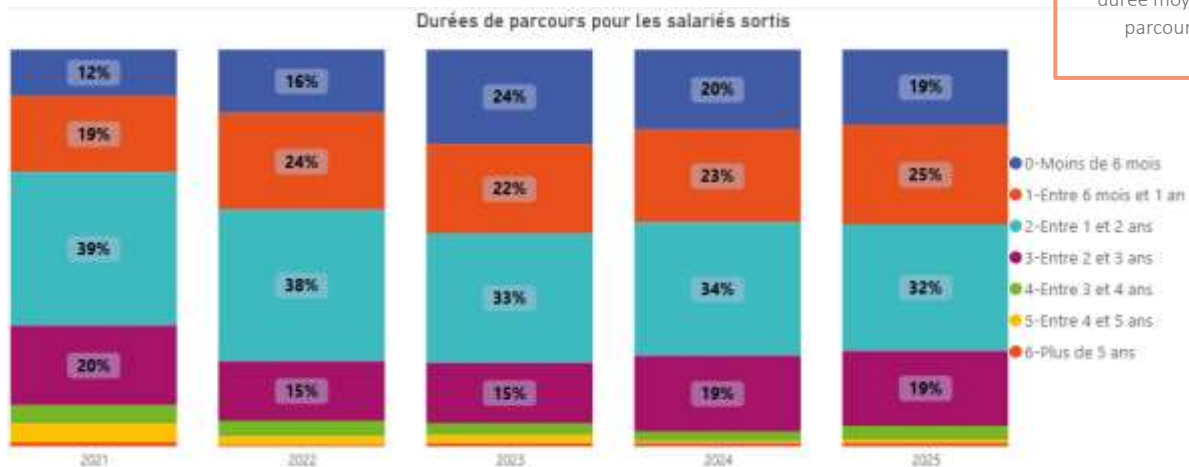
En 2025, **509 salariés permanents ont bénéficié d'au moins une formation** organisée par les équipes mutualisées sur les territoires Convergence. Au total, ce sont 2392 participations individuelles qui ont été recensées sur l'année, sur différentes thématiques. La répartition des thématiques abordées ci-contre illustre la diversité des champs d'intervention.

Ces actions ont également pu bénéficier aux Educateurs Socio-Professionnels PHC.

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

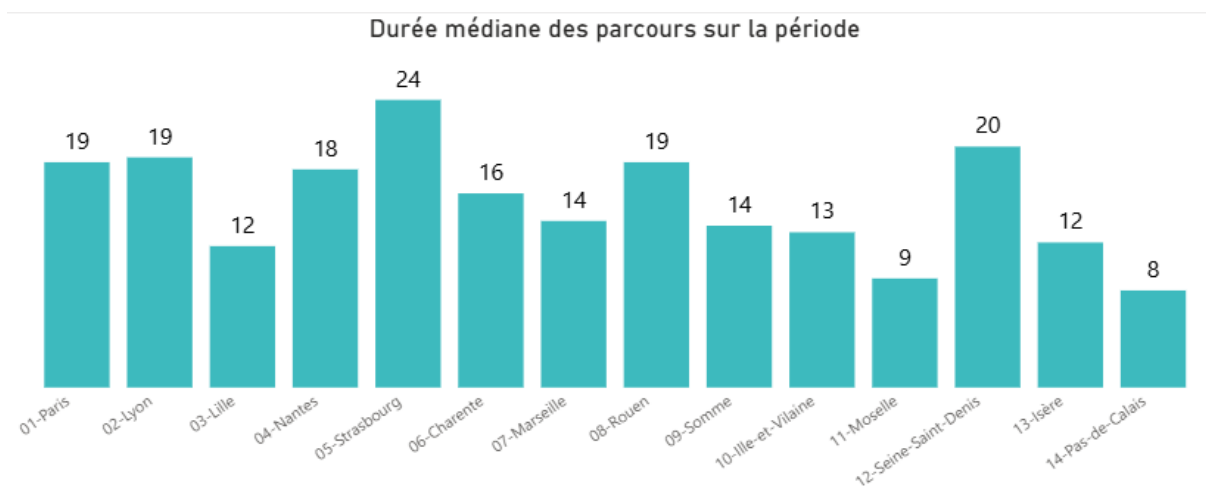
Durée de parcours pour les salarié.es sorti.es

16,1 mois
durée moyenne des parcours CVG



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. La progression vers des parcours plus long se poursuit : la durée moyenne est passée de 15.2 à 16.1 mois entre 2024 et 2025, pour l’ensemble des salariés sortis. Elle passe de 16.2 à 17.1 mois si l’on exclut de l’observation les sorties neutres.

Cependant, cet allongement reste contenu, dans la mesure où 50% des parcours durent moins de 13 mois. Concernant les sorties « non neutres », la durée médiane passe de 14 à 15 mois au niveau national, ce qui confirme l’évolution des pratiques dans la gestion des renouvellements de contrats. L’intégration de cette modalité dans les pratiques des professionnels reste encore très inégale d’un territoire à l’autre



65% des parcours dont la durée dépasse 2 ans concernent des personnes n’ayant pas de RQTH ou de moins de 50 ans à l’entrée (conditions standard de la prolongation des PASS IAE. Ces personnes ont donc bénéficié d’une prolongation du fait de l’accompagnement Convergence (pour des personnes cumulant de nombreuses difficultés).

4) L'accompagnement post-sortie

Du fait du changement d'outil de suivi des données dans les ACI CVG (Conver'go), nous ne sommes pas en mesure de sortir des statistiques sur le post-sortie pour ce bilan 2025.

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.

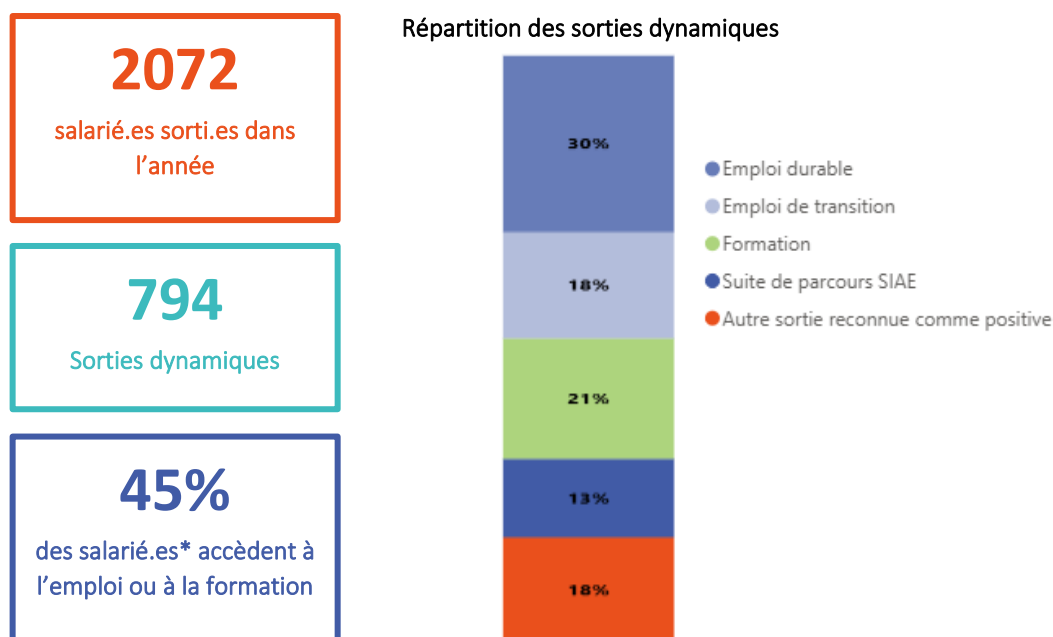
Convergence France joue également un rôle clé dans le développement des compétences professionnelles et l'échange de pratiques. A titre d'exemple, un des moments forts de l'année a été les journées nationales Convergence France, qui ont eu lieu du 23 et 24 septembre 2025 et ont réuni près de 300 participants.

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 316 sorties neutres (soit 15% vs 20% en 2024) 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

652 salarié.es ont accédé à l'emploi ou à la formation à la suite de leur parcours en chantier d'insertion en 2025. Ce taux de 45% 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. L'année 2025 est marquée par un accroissement des sorties « autres reconnues comme positives », reflétant le travail mené avec les DDETS sur certains territoires (Convergence Ille et Vilaine et Convergence Marseille notamment) pour valoriser les multiples impacts de l'accompagnement CVG.

Une analyse plus fine des sorties emploi en fonction de la typologie d'habitat à l'entrée montre que **les salariés qui étaient en hébergement collectif à l'entrée dans l'ACI ont davantage accédé à un emploi durable (+2%) ou une suite de parcours IAE (+2%)**.

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

Année	Emploi durable	%	Emploi de transition	%	Suite de parcours IAE	%	Formation	%	Autres sorties reconnues comme positives	%	Total	%
2021	36	15 %	13	5 %	11	4 %	18	7 %	12	5 %	90	37 %
2022	136	18 %	67	9 %	67	9 %	67	9 %	32	4 %	369	48 %
2023	144	16 %	71	8 %	68	7 %	93	10 %	53	6 %	429	47 %
2024	206	14 %	113	8 %	125	8 %	142	10 %	85	6 %	671	45 %
2025	239	14 %	144	8 %	106	6 %	163	9 %	142	8 %	794	45 %

Focus sortie emploi des salariés en hébergement collectif à l'entrée

Année	Emploi durable	%	Emploi de transition	%	Suite de parcours IAE	%	Formation	%	Autres sorties reconnues comme positives	%	Total	%
2025	41	16 %	21	8 %	20	8 %	25	10 %	22	9 %	129	52 %
Total	41	16 %	21	8 %	20	8 %	25	10 %	22	9 %	129	52 %

B. Impact sur les parcours logement

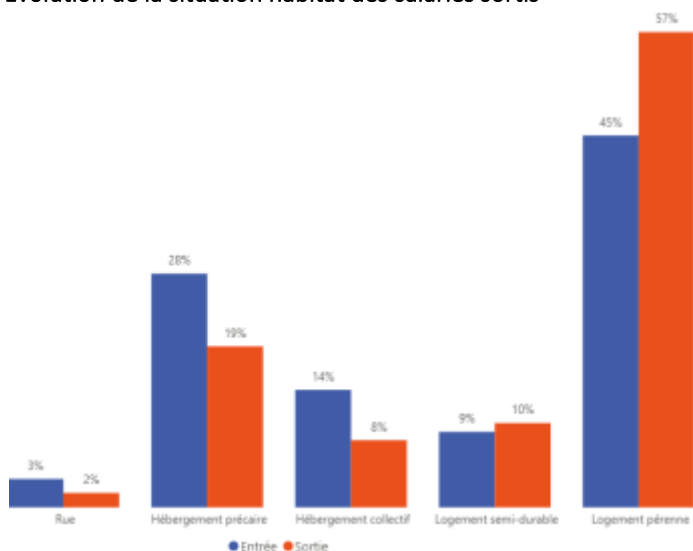
1) Analyse de l'évolution des parcours logement

38%
d'accès au logement pérenne ou semi-durable pour les salarié.es qui, à l'entrée, étaient hébergés

16%
salarié.es ayant accédé à un logement pérenne pendant le parcours

Le taux d'accession 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.

Evolution de la situation habitat des salarié.es sortis



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 40% 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.

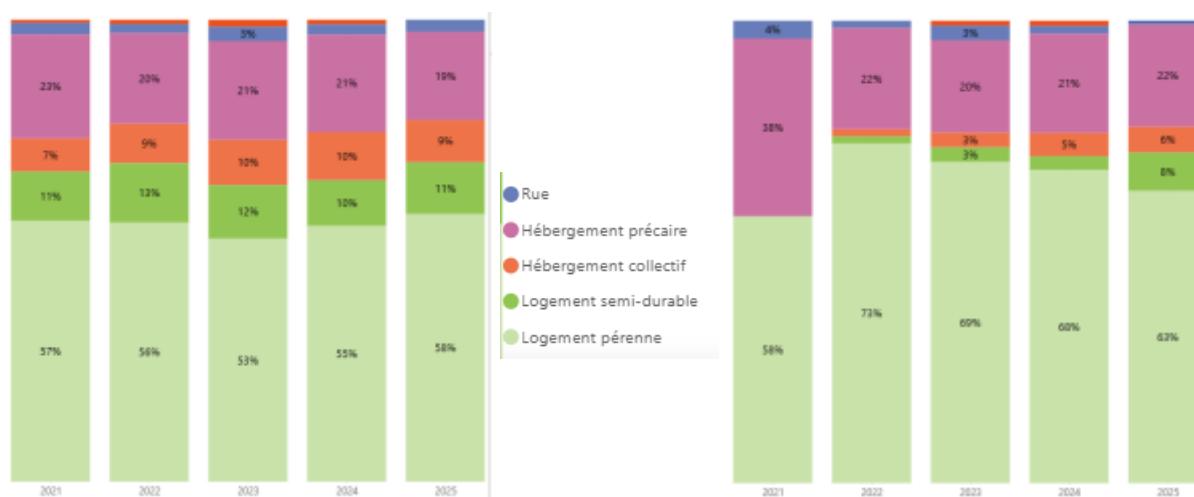
L’analyse des trajectoires logement montre que CVG facilite l’amélioration de la situation habitat des salariés. La mobilisation des chargé.es de partenariat logement permet d’accroître de 40% l’accès à une meilleure situation habitat.

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 16,1 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

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



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

C. Impact sur la prise en charge santé

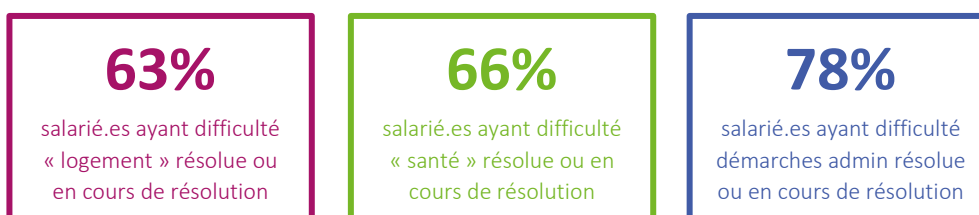


L’accompagnement socioprofessionnel démontre un impact significatif sur l’accès aux soins des salariés, avec 66% des problématiques de santé identifiées résolues totalement ou partiellement durant le parcours. On considère la difficulté santé « résolue » dès lors qu’une prise en charge adaptée est mise en place, ou qu’il n’y a plus besoin de prise en charge santé. Le graphique correspondant est disponible au point suivant (D. Résolution des freins à la sortie)

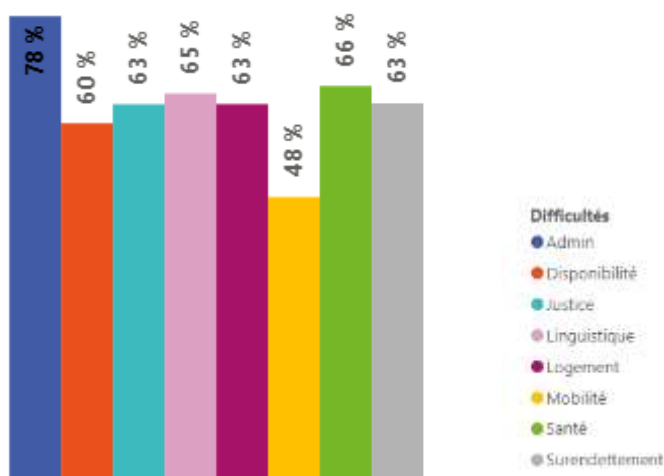
Cette efficacité repose notamment sur la mobilisation des chargées de partenariats santé par les CIP et ASP des chantiers d'insertion sur des situations particulières des salariés, cette mobilisation permettant d'accroître de 20% l'accès à une prise en charge.

Le travail réalisé par les équipes d'accompagnement permet, plus généralement, de stabiliser la situation des bénéficiaires : **37 % d'entre eux ont bénéficié d'une ouverture de droits** (incluant l'obtention de la RQTH, de l'AAH ou la déclaration d'un médecin traitant) et **31 % ont vu leur couverture santé s'améliorer**.

D. Résolution des freins à la sortie



Résolution totale ou partielle des freins en sortie de parcours



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.

Synthèse & enjeux

1- Le programme CVG a continué de se déployer, avec **17 nouveaux chantiers lancés en 2025**, dont 3 sur le territoire du Pas-de-Calais. La poursuite du développement des territoires déjà opérationnels, pour les amener à leur taille cible, s'est traduite par une croissance de 10% du nombre de salarié.es accompagné.es par rapport à 2025.

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 40% des salariés CVG. A noter toutefois qu'un tiers des personnes orientées par France Travail sont hébergées. **Les chantiers s'inscrivent déjà dans cette évolution des publics recrutés mais un des enjeux pour 2026 sera de renforcer encore la dynamique, pour les ACI déjà présents dans le programme ainsi que pour les chantiers ayant récemment rejoint le collectif. Ceci devra se faire en lien étroit avec les orienteurs de chaque territoire.**

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. On observe une évolution dans la durée des pratiques des CIP qui mobilisent plus facilement les chargé.es de partenariat (pour 50 à 60% 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.**

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**. **L'accès à l'emploi n'est pas lié à la situation habitat à l'entrée, puisque ce sont pour les personnes en hébergement collectif à l'entrée que le taux d'accès à l'emploi ou la formation est le plus élevé. De même, le taux accès à l'emploi – formation est le plus important pour les personnes ayant connu la rue pendant moins de 2 ans.**

5- Le programme CVG favorise l'évolution du parcours logement des salarié.es. **38% 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 2025, 83 provenaient de PHC. **Si ces personnes affichent des durées de parcours plus longues que les salarié.es entrés directement dans CVG (18,2 mois vs 16,1), le taux de sorties en emploi-formation est de 30%, et les taux d'accès au logement sont équivalents**. Ces 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. **Un objectif important pour 2026 est d'intensifier effectivement les suites de parcours de PHC vers CVG.**

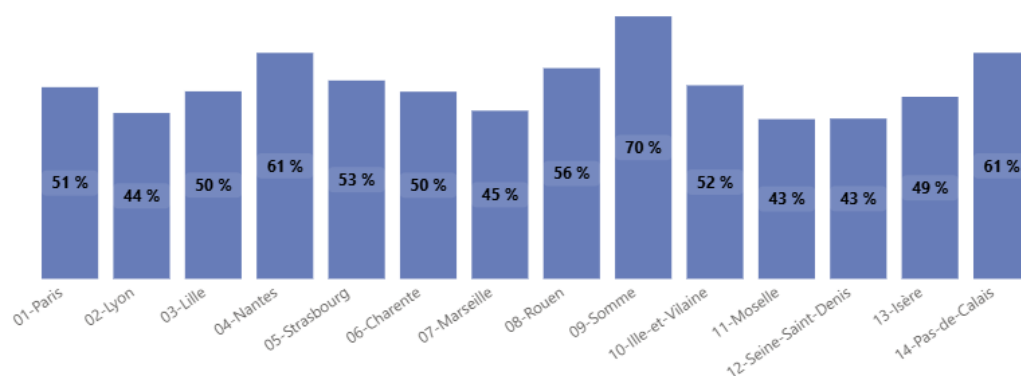
7- Même si la durée moyenne des parcours est de 16,1 mois au niveau national, 2026 doit permettre de continuer à travailler ce principe fort du programme sur les territoires où cette durée est inférieure (voire très inférieure). **La gestion des renouvellements de contrats doit être questionnée, et plus globalement la construction des parcours d'insertion, 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 le développement de leurs compétences** devront être structurés et outillés en 2026, afin de les systématiser.

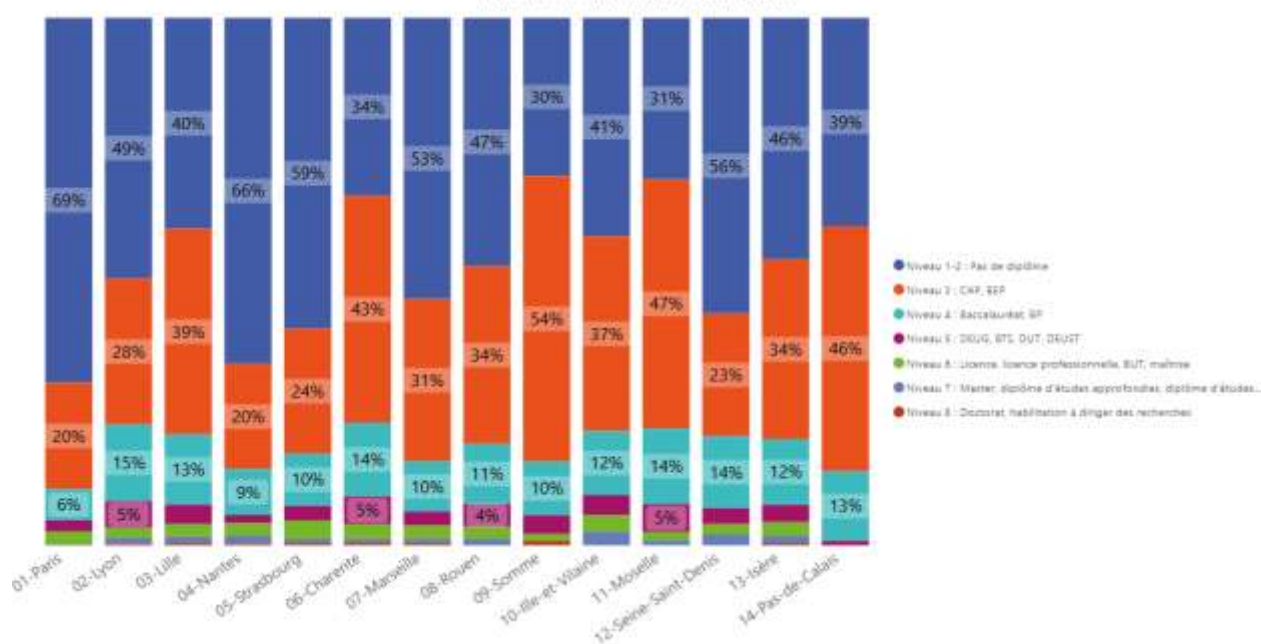
Annexes

Caractéristiques du public

% RSA



Niveau de formation en France

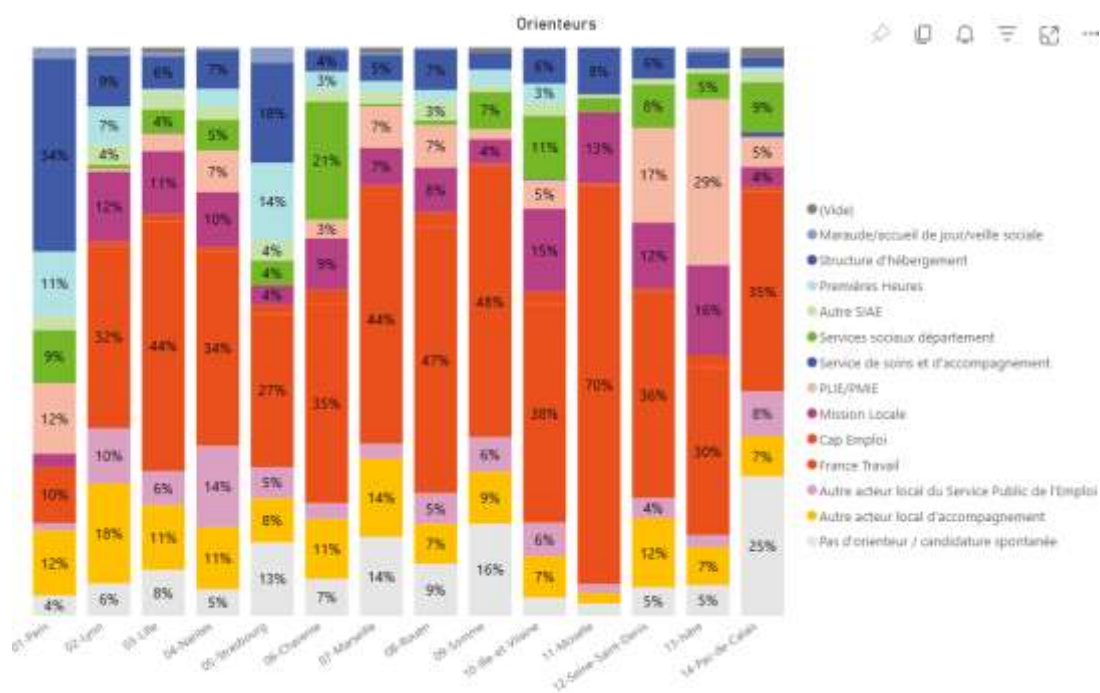


Nombre de salariés accompagnés sur la période

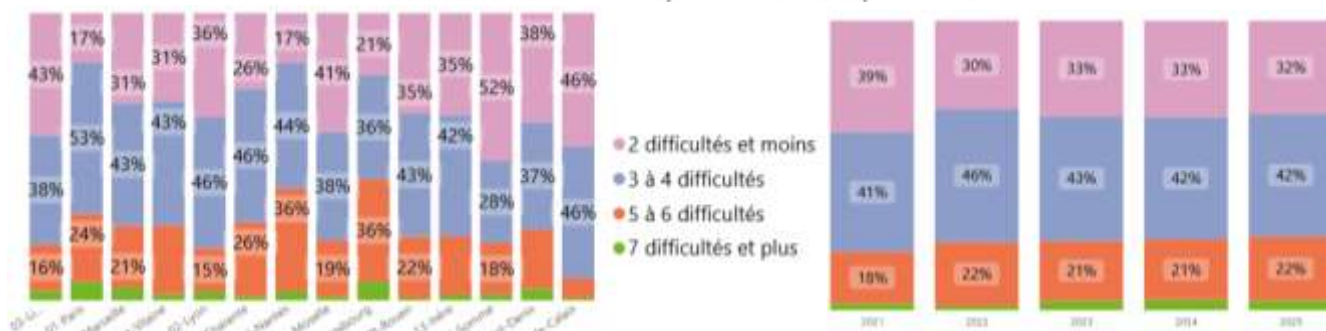


Territoire cvgce	Nb de salariés PHC	%
01-Paris	81	14 %
02-Lyon	34	8 %
03-Lille	17	2 %
04-Nantes	21	5 %
05-Strasbourg	35	14 %
06-Charente	16	4 %
07-Marseille	12	3 %
08-Rouen	6	2 %
09-Somme	8	3 %
10-Ille-et-Vilaine	15	3 %
11-Moselle	8	2 %
13-Isère	1	0 %
14-Pas-de-Calais	2	2 %
Total	256	5 %

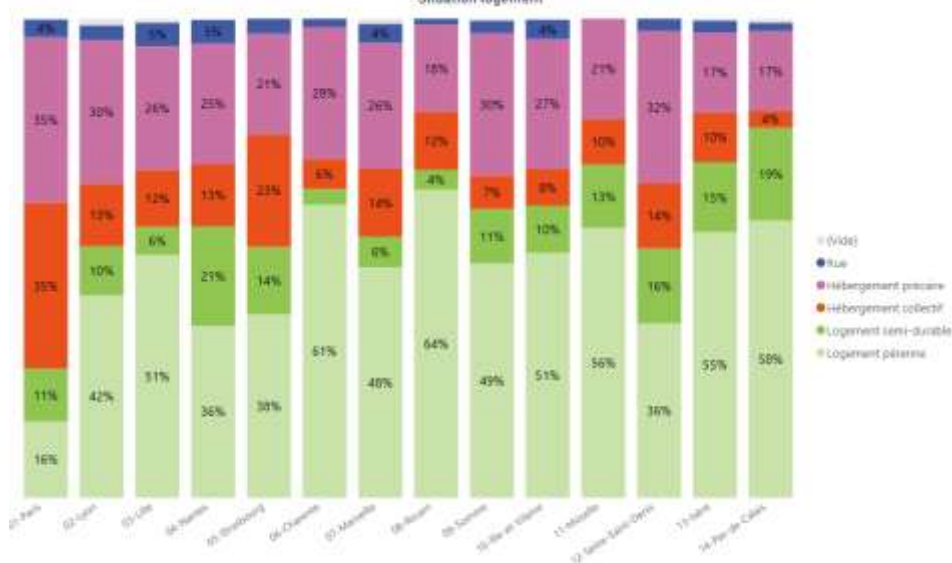
Territoire cvgce	Difficulté logement à l'entrée	%	Parcours de rue	%	Parcours de rue > 2 ans	%
01-Paris	495	88 %	322	57 %	80	14 %
02-Lyon	262	62 %	145	34 %	21	5 %
03-Lille	413	59 %	218	31 %	30	4 %
04-Nantes	273	71 %	153	40 %	19	5 %
05-Strasbourg	181	71 %	118	46 %	32	13 %
06-Charente	176	44 %	67	17 %	14	4 %
07-Marseille	265	58 %	126	28 %	16	4 %
08-Rouen	109	45 %	37	15 %	6	2 %
09-Somme	117	51 %	50	22 %	9	4 %
10-Ille-et-Vilaine	220	50 %	142	32 %	11	3 %
11-Moselle	111	34 %	41	13 %	1	0 %
12-Seine-Saint-Denis	135	68 %	46	23 %	5	3 %
13-Isère	117	49 %	89	37 %	11	5 %
14-Pas-de-Calais	46	40 %	24	21 %	1	1 %
Total	2920	59 %	1578	32 %	256	5 %



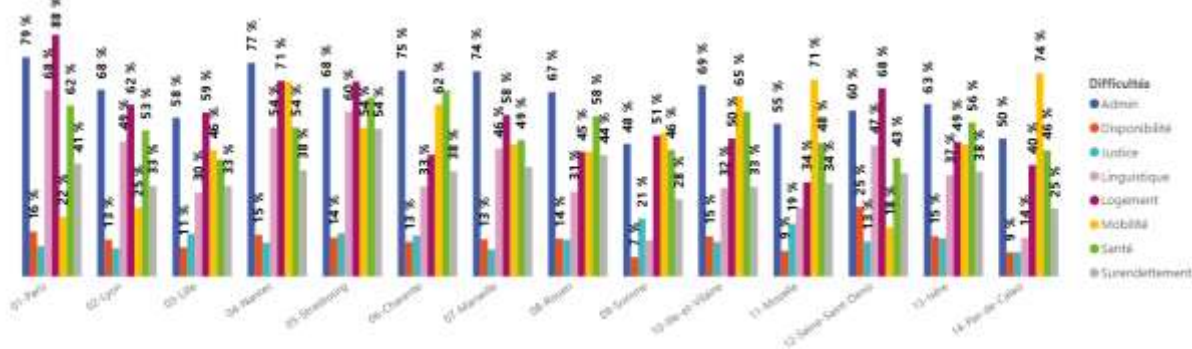
Nombre de difficultés par salariés en parcours



types de logements/relogements	
Rue	Campement d'hiver
Hébergement précaire	Logement précaire (basat)
	Rue
	Structure de détention
	Structure médicale
	Hébergement par un tiers
Hébergement collectif	Hôtel
	Centre national
	CMS
	CMS
	CMS
Logement semi-durable	Communauté
	Foyer
	Foyer Muses Travailleur
Logement autonome	Appartement thérapeutique
	Logement de transition
	Mobilier social

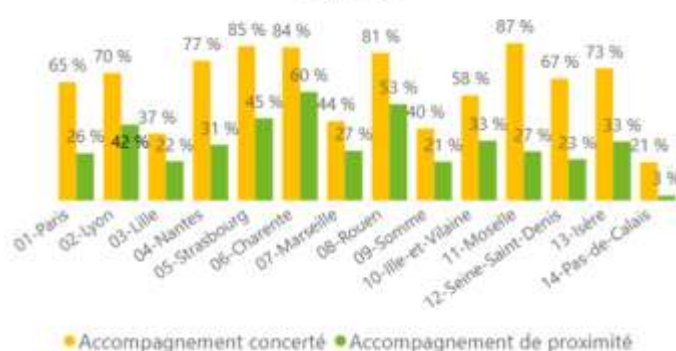


Difficultés identifiées à l'entrée

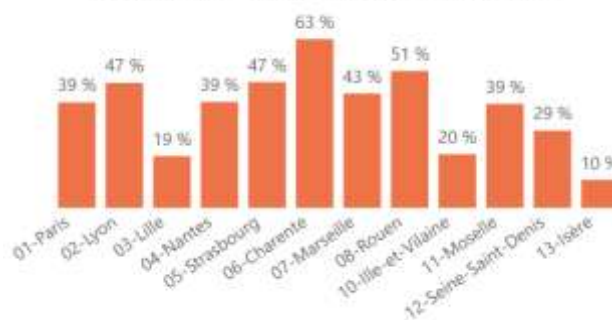


Mise en œuvre des modalités du programme

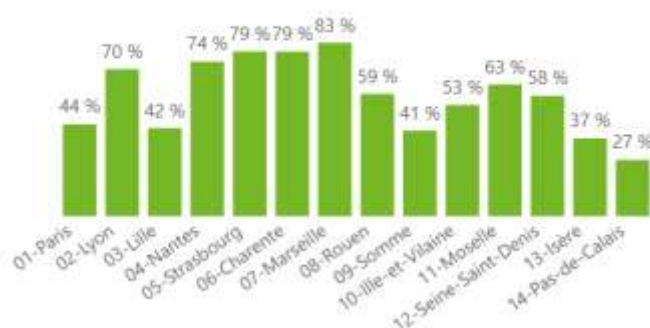
Taux d'accompagnement de proximité et d'accompagnement concerté



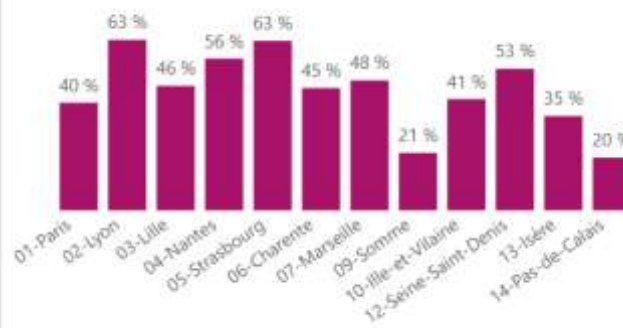
Mobilisation CP Emploi ou réseau de partenaires



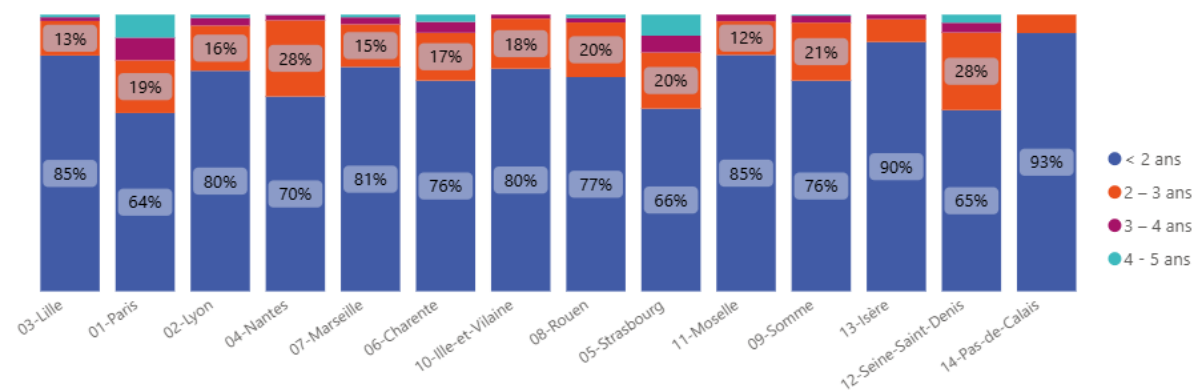
Mobilisation CP Santé ou réseau de partenaires



Mobilisation CP logement ou réseau de partenaires



Durées de parcours pour les salariés sortis



Territoire cvgce	Durée moyenne des parcours	Salariés sortis avec un parcours > 2 ans	%	dont personne ayant RQTH à la sortie	%	dont personnes ayant plus de 50 ans	%	dont prolongations Convergence	%
01-Paris	20,6	73	40%	13	18%	15	21%	51	70%
02-Lyon	20,2	39	34%	7	18%	5	13%	28	72%
03-Lille	16,1	39	14%	4	10%	12	31%	26	67%
04-Nantes	17,3	47	30%	6	13%	5	11%	36	77%
05-Strasbourg	27,1	26	50%	9	35%	9	35%	13	50%
06-Charente	18,2	41	25%	12	29%	14	34%	20	49%
07-Marseille	16,0	44	26%	6	14%	9	20%	29	66%
08-Rouen	18,6	33	38%	9	27%	9	27%	18	55%
09-Somme	15,6	26	29%	1	4%	7	27%	18	69%
10-Ille-et-Vilaine	14,1	31	18%	8	26%	9	29%	18	58%
11-Moselle	12,6	22	15%	4	18%	5	23%	15	68%
12-Seine-Saint-Denis	21,0	21	41%	4	19%	4	19%	17	81%
13-Isère	13,9	14	17%	2	14%	4	29%	8	57%
14-Pas-de-Calais	11,0								
Total	17,1	456	26%	85	19%	103	23%	297	65%

Impact sur les parcours

Emploi

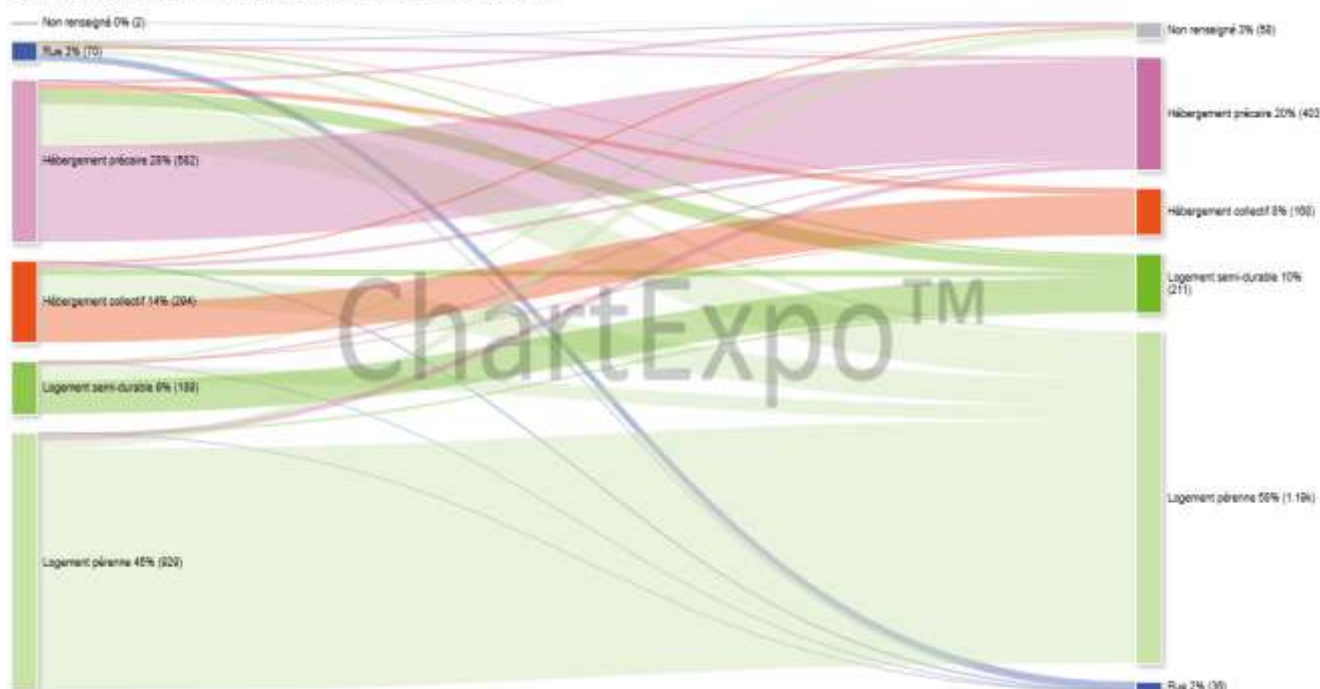
Territoire cvgce	Nombre de sorties sur la période	%	dont sorties neutres	%
A				
01-Paris	215	38 %	34	16 %
02-Lyon	140	33 %	25	18 %
03-Lille	345	50 %	61	18 %
04-Nantes	185	40 %	27	15 %
05-Strasbourg	67	26 %	15	22 %
06-Charente	179	45 %	13	7 %
07-Marseille	182	40 %	15	8 %
08-Rouen	94	39 %	7	7 %
09-Somme	114	50 %	24	21 %
10-Ille-et-Vilaine	198	45 %	26	13 %
11-Moselle	162	50 %	17	10 %
12-Seine-Saint-Denis	74	37 %	23	31 %
13-Isère	111	46 %	28	25 %
14-Pas-de-Calais	6	5 %	1	17 %
Total	2072	42 %	316	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
	14 - En CDD (sans aide publique à l'emploi) de moins de 6 mois par un autre employeur
Suite de parcours en IAE	
Formation	20 - En contrat aidé pour une durée déterminée par un autre employeur (hors IAE)
	02 - En contrat aidé pour une durée déterminée dans une autre structure IAE
Autre sortie employeur/formation	
Retraite	08 - Entrée en formation qualifiante ou poursuite de formation qualifiante
Sans nouvelle inscription	18 - Autre sortie reconnue comme positive
Chômage	21 - Prise des droits à la retraite
	12 - Sans nouvelle inscription
	09 - Inactif
	10 - Au chômage

Territoire cvgce	Emploi durable	%	Emploi de transition	%	Suite de parcours IAE	%	Formation	%	Autres sorties reconnues comme positives	%	Total	%
01-Paris	36	20 %	20	11 %	15	8 %	13	7 %	10	6 %	94	52 %
02-Lyon	29	25 %	8	7 %	8	7 %	14	12 %	3	3 %	62	54 %
03-Lille	24	8 %	14	5 %	29	10 %	22	8 %	15	5 %	104	37 %
04-Nantes	14	9 %	11	7 %	5	3 %	19	12 %	6	4 %	55	35 %
05-Strasbourg	8	15 %	1	2 %	6	12 %	7	13 %	5	10 %	27	52 %
06-Charente	22	13 %	15	9 %	8	5 %	14	8 %	8	5 %	67	40 %
07-Marseille	23	14 %	8	5 %	3	2 %	18	11 %	41	25 %	93	56 %
08-Rouen	14	16 %	13	15 %	2	2 %	4	5 %			33	38 %
09-Somme	12	13 %	11	12 %	2	2 %	2	2 %	6	7 %	33	37 %
10-Ille-et-Vilaine	17	10 %	19	11 %	13	8 %	20	12 %	37	22 %	106	62 %
11-Moselle	18	12 %	12	8 %	8	6 %	7	5 %	3	2 %	48	33 %
12-Seine-Saint-Denis	13	25 %	3	6 %	2	4 %	13	25 %	5	10 %	36	71 %
13-Isère	8	10 %	8	10 %	5	6 %	10	12 %	3	4 %	34	41 %
14-Pas-de-Calais	1	20 %	1	20 %							2	40 %
Total	239	14 %	144	8 %	106	6 %	163	9 %	142	8 %	794	45 %

Logement

Evolution de la situation habitat pour les salariés sortis sur la période



Santé

