



S U P P L E M E N T

# BREF

## ILE-DE-FRANCE

### PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION DANS LES ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

Instruments de socialisation et de retour à l'emploi dédiés aux personnes les plus éloignées du marché du travail, les ateliers et chantiers d'insertion franciliens mobilisent annuellement plus de 2.500 personnes salariées en contrats aidés. Généralement portés par des associations locales spécialisées dans l'insertion, les chantiers se caractérisent par une très grande diversité d'activités, de moyens et de partenaires.

Pour mieux connaître les pratiques d'accompagnement et de formation au sein des ateliers et chantiers, la DRTEFP d'Ile-de-France a réalisé une enquête auprès des porteurs de projets de la région. Par delà les spécificités de chaque projet, cette enquête permet d'exposer les problématiques rencontrées auprès des publics accueillis et les divers moyens mis en œuvre pour faciliter leur insertion sociale et professionnelle. Les résultats mettent aussi en évidence les attentes et besoins des ateliers et chantiers d'insertion vis-à-vis du SPE et de ses partenaires pour améliorer la professionnalisation de leurs salariés en contrats aidés.

#### **LES PRINCIPAUX RESULTATS**

- Une forte implication de partenaires dans l'orientation et le recrutement des salariés en chantier d'insertion :

- 68% des chantiers d'insertion mobilisent plus de quatre partenaires pour informer et orienter le public vers leurs actions.
- 82% des chantiers associent des partenaires pour le recrutement des salariés en contrats aidés.

- L'accompagnement et la formation des salariés au cœur des chantiers d'insertion :

- des accompagnements ciblés sur la définition des projets professionnels (86% des ACI) et les techniques de recherche d'emploi (91% des ACI).
- une majorité de chantiers qui propose des formations de remise à niveau (70%) ou d'aide au projet professionnel (56%) pour leurs salariés

- Des acteurs fonctionnant en réseau et ouverts sur les partenariats économiques :

- 9 ACI sur 10 sont en relation permanente avec une autre structure de l'Insertion par l'activité économique (EI, AI, ETTI, autre ACI).
- 6 ACI sur 10 ont des partenariats avec des entreprises locales et 27% sont en lien avec des branches professionnelles.

## ▲ LES ACI DES ACTEURS D'INSERTION SPECIALISEES

Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) sont des dispositifs conventionnés par l'Etat qui ont pour objet l'accueil, l'embauche et la mise au travail par des actions collectives de personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

En Ile-de-France, les ACI sont généralement « portés » par des associations locales spécialisées dans l'insertion. La structure porteuse organise le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation des salariés du chantier, en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable. Les personnes sont embauchées pour une durée toujours limitée, sur des contrats de travail aidés, de type CAE ou contrat d'avenir.

Bien que très diversifiés, les chantiers d'insertion relèvent classiquement d'actions de mobilisation, ou d'actions qualifiantes. Contrairement aux premières, les opérations dites qualifiantes (ou pré-qualifiantes) offrent la possibilité de valider tout, ou partie, d'un diplôme ou d'un titre professionnel. Elles intègrent un volume de formation souvent plus important que les autres chantiers et elles s'adressent à un public aux choix professionnels déjà confirmés, avec souvent des pré-requis d'entrée plus élevés.

Quelle que soit la nature des activités proposées, les personnes recrutées en chantier d'insertion font face à des situations sociales et professionnelles qui les ont éloignées durablement du marché du travail classique.

En 2007, la moitié des salariés recrutés en chantier d'insertion étaient bénéficiaires du RMI et 53% étaient sans emploi depuis plus de 2 ans avant leur embauche. La proportion des chômeurs de très longue durée (plus de 24 mois) atteint même près de 70% auprès des personnes âgées de 50 ans ou plus. Eligibles aux chantiers d'insertion, les jeunes représentent 28% des effectifs des ACI, tandis que les femmes restent minoritaires (34%). Quant aux niveaux de formation ils restent faibles, avec une forte majorité de salariés en deçà du niveau CAP ou BEP.

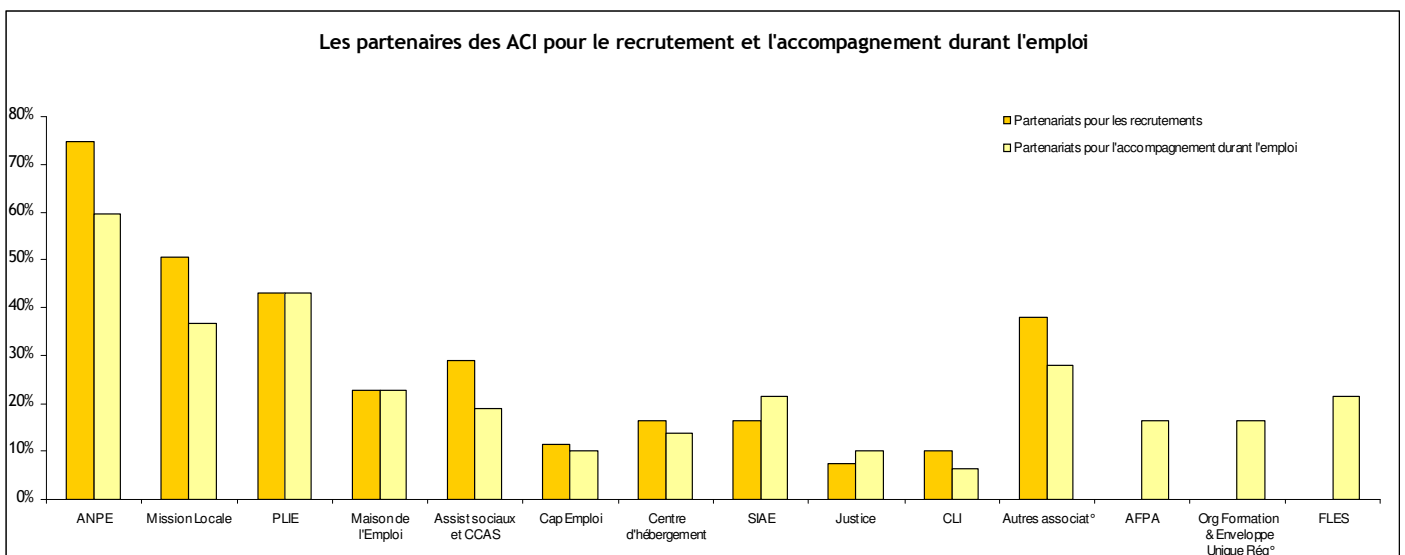
En complément de ces caractéristiques générales, les porteurs de chantiers interrogés ont déclaré accueillir un public qui, neuf fois sur dix, est confronté à des problèmes de logement, de santé ou à des difficultés familiales. Des situations de handicap physique ou mental ont été déclarées par près d'un ACI sur deux et les salariés des chantiers de mobilisation apparaissent particulièrement marqués par l'isolement social ou par des problématiques médicales « lourdes ».

## ▲ ORIENTATION ET RECRUTEMENT DES SALARIES EN CONTRATS AIDES

La moitié des ACI utilise leurs propres ressources pour repérer et recruter les candidats (bouche à oreille, candidature spontanée...). Cependant, dans la majorité des cas, l'information et l'orientation des publics sont assurées par quatre partenaires ou plus (68% des ACI). De leur côté, la majorité des salariés déclare avoir été aidée par un conseiller pour intégrer le chantier d'insertion.

L'ANPE joue un rôle essentiel, puisqu'elle participe à l'information ou à l'orientation des publics dans neuf cas sur dix. Les missions locales sont aussi fortement impliquées durant cette phase, en particulier lorsque le chantier est de nature qualifiante. A l'inverse, les assistants sociaux et les associations locales sont plus actifs quand le chantier relève d'une action de mobilisation.

Généralement, les porteurs de chantiers d'insertion sont très satisfaits du travail d'information et d'orientation réalisé par leurs partenaires. Dans la plupart des cas, les collaborations se poursuivent pour les recrutements des futurs salariés. En effet, très peu de porteurs de chantiers recrutent seuls (18%) et cette pratique concerne surtout les actions qui comportent une formation qualifiante. Même si leur participation diminue sensiblement entre l'orientation et les recrutements, l'ANPE, les Missions Locales et les PLIE restent des partenaires privilégiés. Les professionnels de l'accompagnement social et les centres d'hébergements sont les deux partenaires dont l'implication est jugée la plus insuffisante lors des recrutements.



## ▲ L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

L'ensemble des ACI accueille des publics qui sont confrontés à des problématiques variées et fortement interdépendantes (travail, logement, qualifications, santé, situations familiales). Pour agir sur la résolution des difficultés rencontrées, les porteurs de chantiers ont recours à des modalités d'intervention différenciées. Ainsi, selon la nature des problématiques, trois types de pratiques se distinguent, avec un recours plus ou moins important aux partenariats extérieurs.

L'accompagnement interne, entièrement réalisé par les porteurs de chantiers, concerne surtout les problématiques pour lesquelles la simple mise en situation professionnelle peut apporter une réponse directe. Ce type d'accompagnement est donc particulièrement utilisé pour aider les personnes à surmonter des difficultés liées à l'isolement, l'inactivité prolongée, le manque de motivation, ou encore, l'absence de projets professionnels. La levée des freins liés à la mobilité est aussi une composante importante des accompagnements internes à travers notamment l'octroi d'aides pour la passation de permis de conduire.

Le recours à des opérateurs externes, pour une prise en charge intégrale des problématiques, est toujours lié à des difficultés qui relèvent de la santé. Il en est ainsi lorsque les salariés vivent des situations d'addiction, connaissent des troubles de comportement ou qu'ils sont marqués par le handicap physique ou mental. Dans toutes ces situations, l'intervention des ACI se concentre sur l'amont de la prise en charge effective par des opérateurs spécialisés. En effet, malgré la sous-traitance à un tiers, les chantiers jouent souvent un rôle important dans le repérage des cas individuels qui nécessitent une prise en charge et dans l'accompagnement des personnes vers les démarches médicales (prise de conscience, acceptation de la prise en charge, orientation vers des structures spécialisées).

Quant à la troisième modalité d'accompagnement, qui consiste à mêler accompagnements internes et externes, elle concerne majoritairement la résolution de problèmes liés au logement, ou à des situations familiales particulières.

Interrogés sur l'accompagnement social de leurs salariés, les porteurs de chantiers ont fait part de leur impuissance à trouver des solutions ou des prises en charge adaptées pour la résolution des troubles psychologiques ou des freins à la mobilité. Plus généralement, près de six chantiers sur dix souhaitent être davantage aidés par des prestataires extérieurs pour résoudre les difficultés sociales ou médicales de leurs salariés.

## ▲ L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

### L'accompagnement interne

Conformément à leur rôle d'opérateur d'insertion, l'ensemble des ACI réalise directement des accompagnements professionnels pour leurs salariés.

Les chantiers de mobilisation, qui utilisent les exigences liées à l'activité économique comme des leviers pour l'insertion professionnelle, sont nombreux à développer des actions d'adaptation au poste de travail

(82%, contre 60% pour les autres chantiers). De leur côté, les chantiers qualifiants insistent davantage sur la présentation de l'environnement professionnel et des postes proposés qui sont, la plupart du temps, en lien direct avec le projet professionnel des salariés.

En dehors de ces prestations, la quasi totalité des chantiers mettent en œuvre des accompagnements pour la définition des projets professionnels (86%), ainsi que des actions liées aux techniques de recherche d'emploi (90%). Une majorité de structures offre aussi à leurs salariés l'opportunité d'effectuer des stages chez d'autres employeurs.

Tous les chantiers pratiquent des entretiens individuels avec leurs salariés et près de sept sur dix utilisent des grilles d'évaluation de compétences techniques ou professionnelles. Par contre, une minorité recourt à des carnets de suivi ou à des contrats d'objectifs régulièrement ajustés avec les salariés. Cet usage reste plus développé dans les chantiers qualifiants : 59%, contre seulement 29% pour les chantiers de mobilisation.

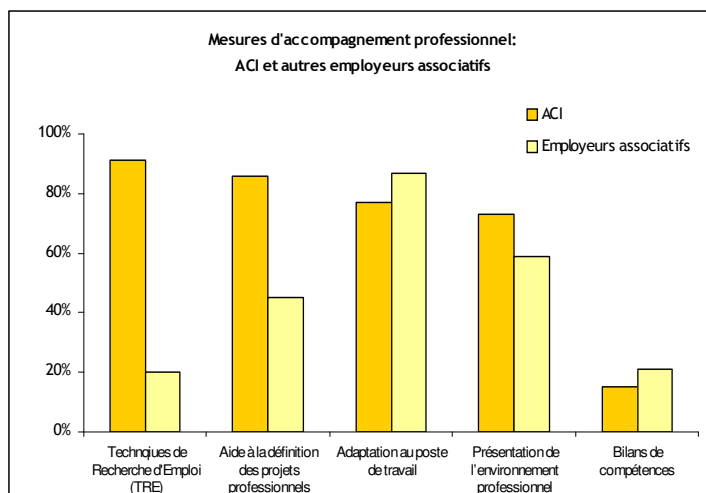
Dans près d'un cas sur deux, les ACI consacrent entre 5 heures à 10 heures par mois à l'accompagnement professionnel de chaque salarié. Cependant, la durée des accompagnements varie sensiblement selon la nature des chantiers. En effet, les suivis professionnels sont plus soutenus dans les chantiers de mobilisation : près d'un tiers d'entre eux y consacre plus de 10h par mois, contre seulement 5% dans les ACI qualifiants.

### L'accompagnement externe

En complément de leur propre intervention, la majorité des chantiers d'insertion recourt à des partenaires pour l'accompagnement professionnel de leurs salariés (89% des ACI).

Lorsqu'ils font appel à des prestataires extérieurs pour l'accompagnement professionnel de leurs salariés, les chantiers mobilisent en moyenne quatre opérateurs. Il s'agit principalement de structures déjà associées lors des recrutements et qui peuvent s'occuper de publics spécifiques: l'ANPE (60%), les PLIE (43%) et les missions locales (37%). Néanmoins, malgré leur présence effective, les ACI jugent que l'implication de l'ANPE et celle des missions locales reste insuffisantes.

Dans près d'un cas sur deux, les prestations exté-



rieures se traduisent par des accompagnements pour la définition des projets professionnels (47%), ou des mises en stage (43%). Moins répandus, les entretiens de suivis réalisés par un opérateur externe sont surtout mobilisés par les ACI qualifiants (60%, contre 37% dans les ACI de mobilisation), tout comme les actions liées aux techniques de recherche d'emploi (60%, contre 32%). Quelle que soit la nature du chantier, le bilan de compétences reste la prestation externe la moins mobilisée, puisque seul un tiers des chantiers y recourt.

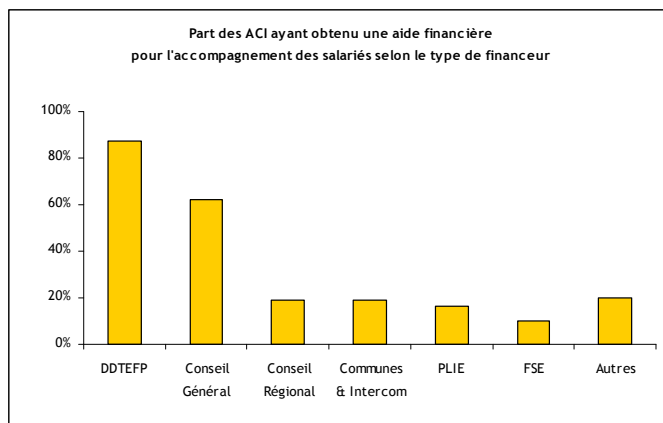
La durée moyenne des accompagnements professionnels réalisés en externe est inférieure à 5 heures pas mois et par salarié. Dans un chantier de mobilisation, ces accompagnements se déroulent généralement durant le temps de travail. La situation est un peu différente dans les chantiers qualifiants, où ces accompagnements empiètent plus souvent sur le temps non salarié.

### FORMATION

Tous les porteurs de chantiers interrogés ont déclaré mettre en œuvre des formations pour leurs salariés en insertion. Cette unanimité peut être comparée avec les résultats d'une autre enquête régionale\*, au cours de laquelle 78% des employeurs associatifs, non spécialisés dans l'insertion, ont déclaré mettre en œuvre des formations pour leurs salariés en CAE ou en Contrat d'Avenir.

La comparaison entre les ACI et les autres employeurs associatifs, non spécialisés dans l'insertion, met à jour une utilisation différenciée de la formation. En effet, alors que la plupart des employeurs associatifs orientent les formations sur l'occupation des postes de travail, les ACI privilégient majoritairement des actions de remise à niveau et d'aide à la définition du projet professionnel.

Selon la nature du chantier, les actions de formation sont logiquement différenciées. Ainsi, on rencontre deux fois plus d'offres de remise à niveau dans les chantiers de mobilisation : 82% mettent en œuvre ce type de formation, contre 40% pour les chantiers qualifiants. A contrario, les formations à visée purement qualifiantes sont deux fois moins fréquentes dans les ACI de mobilisation (20% contre 40% dans les chantiers plus professionnalisants).



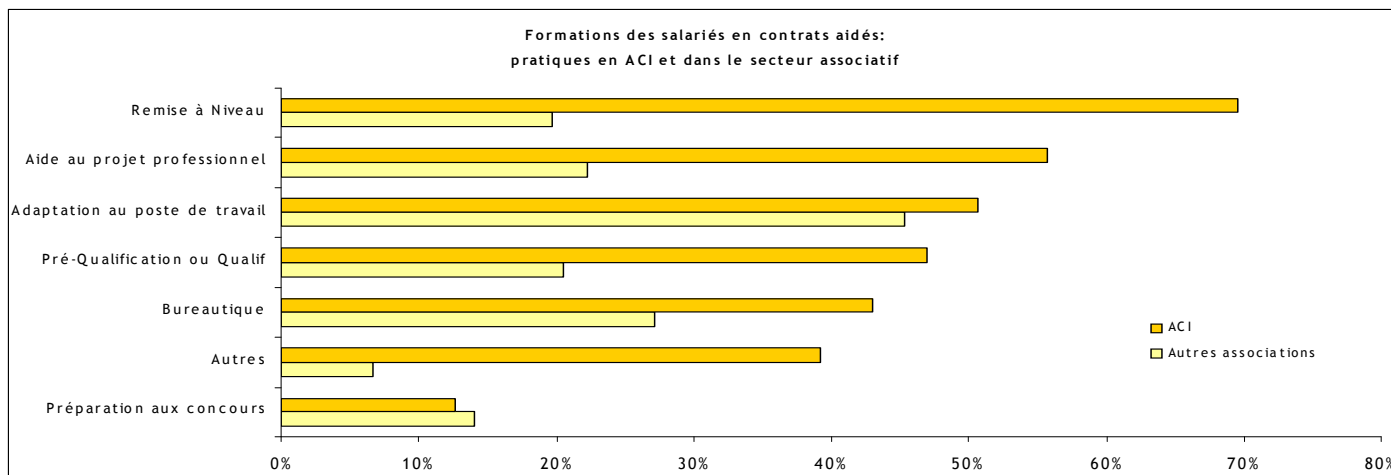
Source : DRTEFP

La durée des formations est extrêmement variable selon les objectifs recherchés. Ainsi, les actions d'adaptation aux postes de travail et les remises à niveau durent 40 heures en moyenne, alors que les formations qualifiantes comprennent souvent plus de 200 heures. Les formations les plus longues se retrouvent logiquement dans les chantiers qualifiants, avec une majorité de formations supérieures à 200h (65% des formations mises en œuvre, contre 22% pour les autres chantiers). En règle générale, les formations proposées dans les chantiers de mobilisation oscillent entre 40 heures et 200 heures.

La majorité des actions de formation a un coût horaire inférieur à 7 euros. Cependant, là encore, on note des différences sensibles selon la nature des chantiers. En effet, il n'est pas rare qu'une action de formation en chantier de mobilisation coûte moins de 5 euros (14% des cas), alors que cette situation ne se rencontre sur aucun chantier de qualification. Au contraire, près d'un quart des opérations qualifiantes ont un coût horaire supérieur à 10 euros.

En règle générale, les formations se déroulent à la fois sur le temps de travail et le temps libre des salariés (63% des cas). Cependant, dans les chantiers qualifiants, la formation se déroule plus fréquemment sur le temps de travail. En effet, dans ce type de chantier, la formation fait partie intégrante du projet et elle concerne l'ensemble des salariés. Les ACI de mobilisation offrent des formations plus personnalisées, permettant de prendre en compte une plus grande diversité de besoins ou de problématiques.

\* Cf. Supplément BREF N°8 -août 2007 - Accompagnement et formation dans les contrats aidés du secteur non



Source : DRTEFP

La majorité des porteurs de chantier participe au financement des formations et dans près de 30% des cas, ils les financent intégralement. Seulement une minorité des ACI sollicite leur OPCA pour le financement des formations (21%). Lorsqu'ils effectuent cette démarche, dans 70% des cas, ils obtiennent l'accord de l'OPCA qui participe à hauteur de 50% des frais engagés.

Près de huit chantiers sur dix connaissent les formations gratuites mises à disposition par le Service Public de l'Emploi et les collectivités locales. Sur cet aspect, les chantiers paraissent beaucoup mieux informés que les autres employeurs, puisque seulement 30% des associations utilisatrices de contrats aidés non marchands ont déclaré connaître cette offre de services. Cependant, cette meilleure connaissance des dispositifs n'empêche pas qu'une minorité de chantiers les utilise (44%). Ici, il semble que la connaissance de l'offre de services publique soit encore trop générale et pas assez opérationnelle, car le manque d'information continue d'être avancé comme principal obstacle à son utilisation. L'inadéquation de l'offre aux besoins des salariés est le deuxième motif invoqué par les structures (45% des chantiers).

Quand les chantiers utilisent l'offre de services du SPE, dans un cas sur deux, il s'agit d'une prestation proposée par un Fonds Local Emploi Solidarité (FLES). Viennent ensuite les offres de l'AFPA, de l'ANPE et des organismes financés par les DDTEFP ; cet ensemble de prestations est utilisé par plus d'un chantier sur trois. La mobilisation de prestations financées par des collectivités locales est plus modeste, puisque seulement 23% des ACI ont eu recours à un dispositif relevant du conseil général et 17% à une offre du conseil régional.

Une très grande majorité de chantiers déclare rencontrer des freins à la formation auprès de leurs salariés (75% des ACI). Ces freins s'expriment très fréquemment dans les chantiers de mobilisation (82%), mais ils concernent aussi une majorité de chantiers qualifiants (55%), alors même que l'adhésion à ces derniers inclut une participation effective aux formations.

Quel que soit le type de chantier, les difficultés sociales sont le premier frein avancé par les structures. Elles sont citées par 80% des ACI de mobilisation et 22% des ACI qualifiants. Les chantiers de mobilisation sont aussi confrontés à des obstacles liés à l'absence de rémunération durant les formations réalisées hors temps de travail, ainsi qu'à une moindre motivation des salariés.

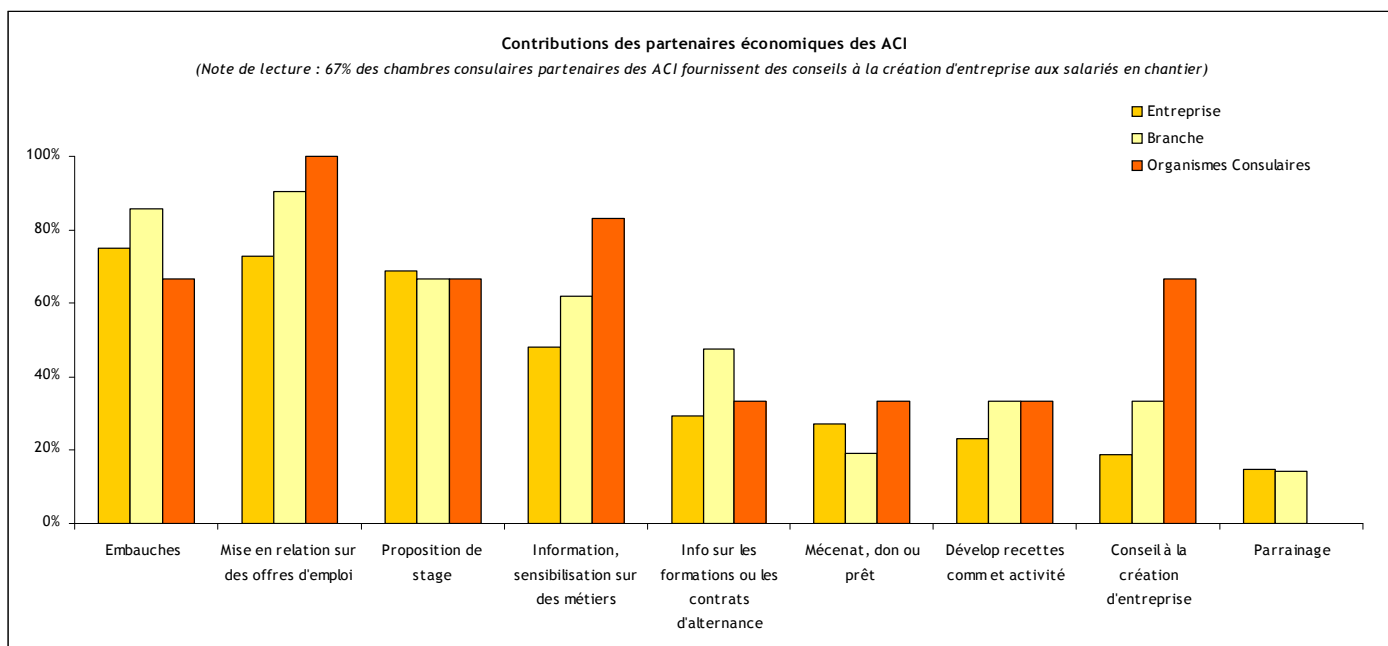
Les porteurs de chantiers d'insertion déclarent également avoir rencontré des difficultés pour financer des formations (67%), notamment les ACI qualifiants (75%). Parmi les freins avancés, apparaissent ensuite le manque d'information ou d'offres disponibles et la durée des contrats.

## ▲ LES PARTENARIATS

### Les partenariats avec les structures de l'IAE

La très grande majorité des chantiers (90%) est en relation permanente avec une autre structure de l'Insertion par l'Activité Economique (SIAE). Dans plus d'un cas sur deux, les partenariats impliquent des entreprises d'insertion ou des associations intermédiaires (63% et 61% des cas de partenariats avec une SIAE). Les objectifs poursuivis par ces partenariats, internes à l'IAE, varient sensiblement selon la nature des chantiers. En effet, les chantiers de mobilisation, qui recherchent le plus souvent à développer des suites de parcours pour leurs salariés, sont davantage en lien avec des Entreprises d'Insertion. Les chantiers qualifiants favorisent, quant à eux, la relation avec les Associations Intermédiaires, partenaires susceptibles de proposer des mises en emploi chez les particuliers ou les collectivités, en lien étroit avec les formations délivrées au cours des chantiers (services aux personnes, médico social...).

Par ailleurs, près d'un ACI sur deux entretient un partenariat avec un autre chantier (50%) ou un PLIE (53%). Ces partenariats visent avant tout à construire des étapes d'insertion pour les salariés et à favoriser les échanges et la capitalisation de pratiques entre les chantiers. Finalement, une minorité de partenariats se donne pour objectif une mutualisation de moyens ou encore la formation de permanents.



## Les partenariats avec les acteurs économiques

Les partenariats avec les acteurs économiques sont également fréquents, puisqu'ils se rencontrent dans près de sept chantiers sur dix. Ils concernent surtout les entreprises locales (61% des ACI) et plus rarement les branches professionnelles (27%), ou les chambres consulaires (8%). Les secteurs les plus impliqués dans ces partenariats correspondent précisément aux activités supports rencontrées le plus couramment dans les chantiers d'insertion : les espaces verts et le bâtiment.

Généralement, les partenariats avec les acteurs économiques ont pour objectif d'informer les salariés du chantier sur les métiers en tension, de faciliter leurs mises en relation avec des entreprises qui recrutent ou qui proposent des stages.

Cependant, les buts poursuivis varient sensiblement selon les acteurs impliqués et la nature des chantiers. Ainsi, les chantiers à visée qualifiante sont davantage en lien avec les branches professionnelles, sollicitées pour faciliter des mises en relation avec des entreprises qui recrutent dans le même secteur d'activités. Quant aux chantiers de mobilisation, ils favorisent plutôt les échanges directs avec des entreprises locales, afin d'obtenir des propositions de stages ou des embauches pour leurs salariés.

Si la plupart des chantiers d'insertion juge que les nouveaux contrats aidés (CAE et contrat d'avenir) n'ont pas eu d'incidence sur leurs pratiques, un quart des ACI considère que ces mesures ont sensiblement compliqué leur travail.

Les points les plus critiques concernent le développement de la formation et le montage financier ou administratif des actions d'insertion. Les ACI de mobilisation ont aussi régulièrement fait part de difficultés accrues pour mobiliser le public éligible. D'autre part, comme la majorité des employeurs de contrats aidés franciliens, les ACI sont insatisfaits des taux de prise en charge des nouveaux contrats, ainsi que des nombreux changements intervenus dans leur mise en œuvre.

Interrogés sur leurs attentes vis à vis du Service Public de l'Emploi et de ses partenaires institutionnels, les porteurs de chantiers ont exprimé de forts besoins sur la formation et l'accompagnement de leurs salariés, aussi bien en matière de financement que d'information sur les offres de services disponibles. Par ailleurs, les chantiers de mobilisation souhaiteraient être davantage aidés et conseillés pour la mise en œuvre d'actions de professionnalisation, tandis que les chantiers qualifiants, qui recrutent plus souvent seuls, attendent du SPE un appui plus important pour la sélection des salariés.

### Les principales caractéristiques des employeurs et des salariés en chantier d'insertion en Ile-de-France en 2007

		Salariés en ACI
Publics	Chômeurs de très longue durée (2 ans)	53 %
	Bénéficiaires du RMI	49%
	Bénéficiaires de l'ASS ou de l'API	8%
	Jeunes (- de 25 ans)	28%
	Salariés de 25 à 30 ans	17%
	Salariés de 31 à 49 ans	43%
	Seniors (50 ans et +)	11%
	Femmes	34%
	Niveau de formation inférieur BEP-CAP	75%
Employeurs	Associations	97%
	Employeurs de Contrats d'Avenir (CAV)	51%
Durée moyenne du contrat		6,9 mois

**Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) :** Contrat aidé à durée déterminée (de 6 à 12 mois, renouvelable deux fois) à destination des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès au marché du travail.

**Contrat d'avenir :** Contrat aidé d'une durée de 24 mois maximum et à destination des bénéficiaires de minima sociaux (RMI, ASS et API).

#### Méthodologie de l'enquête :

Les résultats sont issus de l'exploitation d'une enquête menée en 2007 par la DRTEFP d'Ile-de-France auprès d'une centaine de porteurs de chantier d'insertion (79 réponses). Cette enquête, réalisée par questionnaire, avait pour objectif d'évaluer les pratiques et les besoins d'accompagnement et de formation des employeurs et des salariés en ACI. Cette étude vient compléter les résultats d'une autre enquête réalisée sur le même thème auprès des salariés et employeurs hors ACI (enquête réalisée par téléphone auprès de 989 employeurs et salariés, se reporter au Supplément Bref N°8 pour une synthèse des résultats).

### Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ile-de-France

66, rue de Mouzaïa – 75935 Paris Cedex 19 – Tél. 01 44 84 26 99

Directeur de la publication : Yves Calvez

Réalisation : Chloé Mandelblat et Véronique Picard - Pôle études, prospective, évaluation et statistiques - [dr-idf.statistiques@travail.gouv.fr](mailto:dr-idf.statistiques@travail.gouv.fr)

Diffusion : Service relation avec les usagers, communication et documentation

Tirage 600 exemplaires – N°ISSN : 1767-9877