



# ÉTUDE DE COHORTE SUR LES PARCOURS DES PERSONNES EN ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION (ACI)

## SYNTHÈSE

Octobre 2022

## Une dynamique d'observatoire et d'évaluation de la politique d'insertion

---

Chef de file des politiques d'insertion, le Département de la Côte-d'Or, développe depuis plusieurs années des politiques volontaristes en faveur de la solidarité avec les publics les plus fragiles et notamment en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi.

Afin de disposer d'une meilleure connaissance des publics suivis en insertion, d'évaluer en continu la qualité des actions d'insertion menées et leurs effets sur la situation des personnes concernées, le Département de la Côte-d'Or porte une démarche d'Observatoire Départemental de l'Insertion.

Au cœur de cette démarche, il a souhaité contractualiser un partenariat avec la Maison des Sciences de l'Homme de Dijon afin de bénéficier de l'analyse scientifique de chercheurs issus de plusieurs laboratoires de l'Université de Bourgogne et du CNRS pour la conduite de deux études.

Le présent document présente les principaux résultats de **l'étude de cohorte sur les parcours des personnes en Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)**.

Au sein des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), les ACI proposent un accompagnement et une activité professionnelle, dit « support d'activité » aux personnes durablement éloignées de l'emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Les salariés des ACI sont recrutés en Contrat à Durée Déterminée d'Insertion. Les ACI sont conventionnés par l'État et bénéficient d'aides pour accomplir leurs missions au titre de l'aide au poste. Depuis de nombreuses années le Département soutient financièrement leur fonctionnement comme les postes d'encadrants techniques, via des crédits départementaux d'insertion et des crédits européens.

Par cette étude le Département a ainsi souhaité objectiver sa connaissance des publics recrutés et accompagnés en ACI, comme de l'effet de ces derniers sur le parcours de ces personnes, notamment au regard de leur retour à l'emploi. L'étude réalisée a permis de recueillir et d'analyser des éléments sur l'ensemble du parcours des individus, avant, pendant ou après leur passage en ACI.

## Les compétences mobilisées

---

Cette étude a mobilisé, via la MSH de Dijon, des chercheurs issus de 3 laboratoires de l'Université de Bourgogne et du CNRS :

- ♦ Hervé MARCHAL, Professeur de sociologie - Marine PHILIPPONEL, Doctorante en sociologie / Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche « Sociétés, Sensibilités, Soins » - LIR3S (UMR CNRSuB-UBFC 7366).
- ♦ Jimmy LOPEZ, Maître de conférences, HDR en sciences économiques / Laboratoire d'économie de Dijon – LEDI (EA 7467 – uB - UBFC).
- ♦ Pierre DE OLIVEIRA, Maître de conférences en psychologie sociale – Lucie FINEZ, Maître de conférences en psychologie sociale – Anthony CLAIN, Doctorant en psychologie sociale / Laboratoire Psychologie : Dynamiques Relationnelles Et Processus Identitaires – PSY-DREPI (EA 7458 – uB-UBFC).

Ces travaux prennent également appui sur la Maison des Sciences de l'Homme de Dijon (UAR 3516 – uB – CNRS-UBFC) et sa Plateforme Universitaire de Données de Dijon (PUDD) pour la collecte, le traitement et l'analyse des données :

- ♦ Marie MBOME, Ingénieur de recherche, Responsable de la PUDD.

L'étude menée s'appuie également sur les ressources et compétences du Pôle Solidarités du Département de la Côte-d'Or.

## Une approche résolument pluridisciplinaire

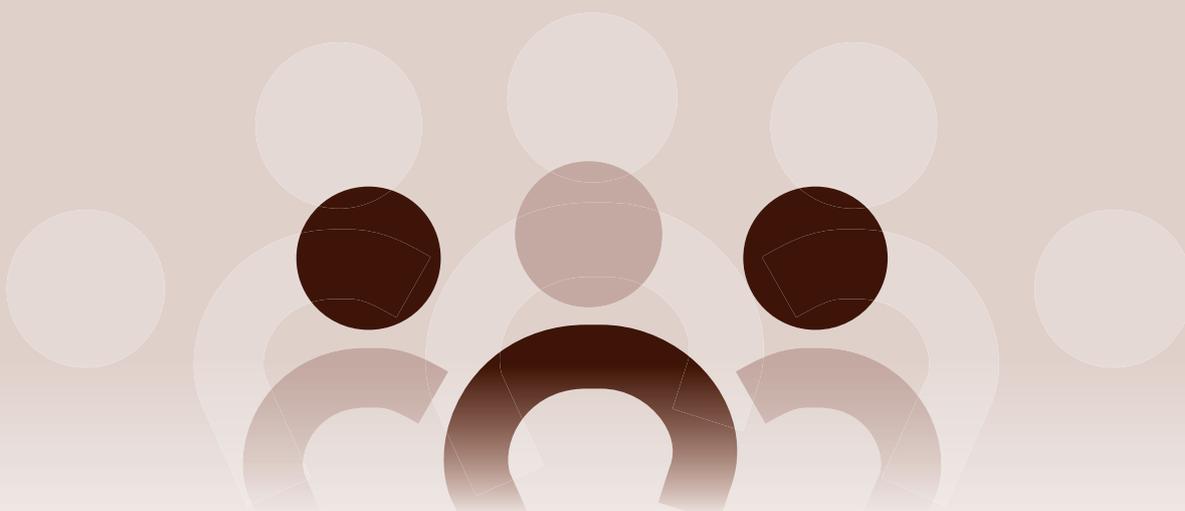
- **une approche quantitative** qui s'inscrit dans une démarche d'évaluation du dispositif sur le retour en emploi. Il s'agit de dresser un profil du public accueilli en ACI, d'analyser leur situation vis-à-vis de l'emploi à l'entrée et à la sortie de l'ACI, leurs freins à l'emploi et les leviers d'accompagnement socio-professionnel mobilisés pendant le parcours en ACI.
- **une approche sociale et contextuelle** qui vise à identifier les effets concrets du dispositif dans les parcours d'insertion et de vie, notamment dans les projets individuels. S'appuyant sur des entretiens in-situ et des focus groupes, l'analyse se focalise sur la complexité des effets engendrés par le dispositif.
- **une approche psychosociale** qui vise à évaluer l'impact du dispositif sur la santé mentale et sur l'émergence de ressources psychosociales favorables au retour/ maintien dans l'emploi (sentiment d'autonomie, de compétence, de relation, de reconnaissance, etc.). Ces questions seront abordées avec une approche mixte (quantitative/qualitative) où les bénéficiaires ont été interrogés sur leurs expériences, leurs vécus durant la durée du dispositif.

## Données générales de l'étude et chiffres clés

**Une cohorte de 702 bénéficiaires** accompagnés en ACI (9 structures) en 2018.

### Chiffres clés :

- **Sexe des bénéficiaires** : hommes = 70 % - femmes = 30%.
- **Age des bénéficiaires** : la moyenne d'âge était de 41 ans.
- **Minima sociaux** : 66% bénéficiaient de minima sociaux lors de leur entrée en ACI. 54% d'entre eux percevaient le RSA et 11% l'ASS.
- **Origine géographique** : 61% des salariés en ACI résidaient sur le territoire de la Couronne Dijonnaise (Agences Solidarités Côte-d'Or de Dijon et Talant Chenôve), dont 44% sur le seul territoire de l'Agence de Dijon.



## Analyses et résultats obtenus

---

### Par une approche quantitative :

#### → Méthode utilisée :

- ♦ Afin de caractériser les personnes présentes en ACI en 2018 et de définir des profils types, un travail de collecte, de traitement et d'analyse a été réalisé sur les données issues de :
  - **La Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS)** de Côte-d'Or, via les données disponibles dans auprès de l'Agence de services et de paiement (ASP), agence de l'Etat réalisant le paiement des contrats aidés et centralisant l'information relatives aux caractéristiques personnelles et à la situation professionnelle des personnes avant, pendant et après le passage en ACI.
  - **La Caisse d'Allocation Familiale (CAF) de Côte-d'Or et la Caisse Régionale de la Mutualité Sociale Agricole de Bourgogne (MSA)** pour les caractéristiques personnelles et les différentes prestations sociales reçues.
  - **Neuf structures porteuses d'un ACI** en activité en 2018 (**Croix Rouge Insertion, Défis 21, l'Ecole des métiers, Ethicofil, GREN, les Restaurants du Cœur, SDAT ASCO, SDAT entreprises, Sentiers**), pour les données relatives à la situation et à l'accompagnement socio-professionnel des salariés en insertion. Ces données ont été recueillies, et anonymisées, par les équipes de la MSH et du Conseil Départemental à partir des dossiers individuels dans chacune des structures.

#### → Principaux résultats :

##### Profil des salariés en insertion à l'entrée :

- ♦ Les personnes bénéficiaires du dispositif ACI sont majoritairement des hommes, des personnes faiblement diplômées (85 % ont un niveau de diplôme inférieur au bac), des personnes seules, percevant le RSA et dont plus de la moitié était sans emploi depuis pendant plus de deux ans lors de leur arrivée en ACI.
- ♦ L'éloignement à l'emploi de ces personnes résulte de l'accumulation et la conjugaison de nombreuses difficultés qui freinent leur insertion professionnelle. Ainsi plus de la moitié des salariés en ACI en 2018 étaient ou ont été concernés par au moins quatre des problématiques identifiées par l'étude (santé, logement, mobilité, accès aux droits, maîtrise de la langue française, etc.)

##### L'accompagnement des salariés :

- ♦ Ces personnes passent en moyenne plus d'un an au sein de l'ACI et font l'objet d'un accompagnement régulier de la part des CIP des structures. Cet accompagnement porte non seulement sur la définition de leur projet professionnel et la recherche d'emploi mais également sur la résolution des problématiques liées notamment au numérique, à la réassurance-image de soi, à la gestion de budget/surendettement.
- ♦ 50% des personnes accueillies en ACI y sont restées moins d'un an, dont 35% entre 6 et 11 mois ; tandis que 16 % ont atteint voire dépassé les 24 mois dans la structure.
- ♦ 31% des salariés des ACI réalisent au moins une immersion en entreprise et 24 % suivent une ou plusieurs formations.

##### La situation des salariés à la sortie de l'ACI :

- ♦ **47% de salariés en insertion connaissent une sortie dynamique dont 32% une sortie vers l'emploi.**
- ♦ Une sortie plus dynamique pour les personnes qui atteignent la durée maximale de présence en ACI (24 mois).
- ♦ A plus long terme, 46% des personnes accompagnés par un ACI en 2018 étaient en emploi en janvier 2020.

## Par une approche sociologique et contextuelle :

### → Méthode utilisée :

- ♦ 39 entretiens individuels ont été réalisés avec des personnes salariées ou ayant été récemment salariées au sein de 5 structures porteuses d'ACI.
- ♦ Les prises de rendez-vous avec les salariés se sont faites par l'intermédiaire de l'encadrant technique de la structure. Cela a représenté un rôle décisif dans le fait d'accepter, ou non, de se prêter au jeu d'un entretien individuel reflétant la relation de confiance installée.

### → Principaux résultats :

- ♦ **Les entretiens ont permis de mettre en mots et d'objectiver des parcours de vie tourmentés**, ainsi que de rendre visibles des effets de réhabilitation identitaire qui révèlent toute l'importance des autres avec qui on partage un quotidien fait de « hauts » et de « bas » :
  - Une réhabilitation identitaire : se sentir exister comme une personne entière, ayant la capacité à prendre des décisions pour soi, pour l'avenir et à s'inscrire dans des projections de soi
  - Une réhabilitation professionnelle : apprendre un métier et apprendre à faire avec l'autre. L'ACI permet la construction, l'ouverture à l'autre pour des personnes dont le parcours a conduit à l'isolement, comme des projections dans l'emploi.
  - Une réhabilitation qui demeure cependant intermittente, temporaire : impression que l'ACI est un espace de travail protégé, différent du monde de l'entreprise ordinaire. Il en résulte un sentiment de ne pas être entièrement dans le vrai monde et une crainte persistante à s'y projeter.
- ♦ Les encadrants jouent un rôle majeur dans ces réhabilitations en étant à l'écoute, («l'empathie pragmatique»), et en faisant participer tout en inscrivant l'activité dans les objectifs professionnels à réaliser.
- ♦ La **confiance est l'élément central**, retrouvée grâce à son engagement dans un chantier d'insertion et l'accompagnement prodigué
- ♦ Ces constats, réalisés dans le cadre des parcours en ACI, rappellent combien les personnes rencontrées ne deviennent par magie des acteurs de leur vie. Pour cela, il faut avoir des supports et des prises : les supports rendent la vie supportable et les prises rendent la vie prenable ou, mieux, prisable.

## Par une approche psychosociale :

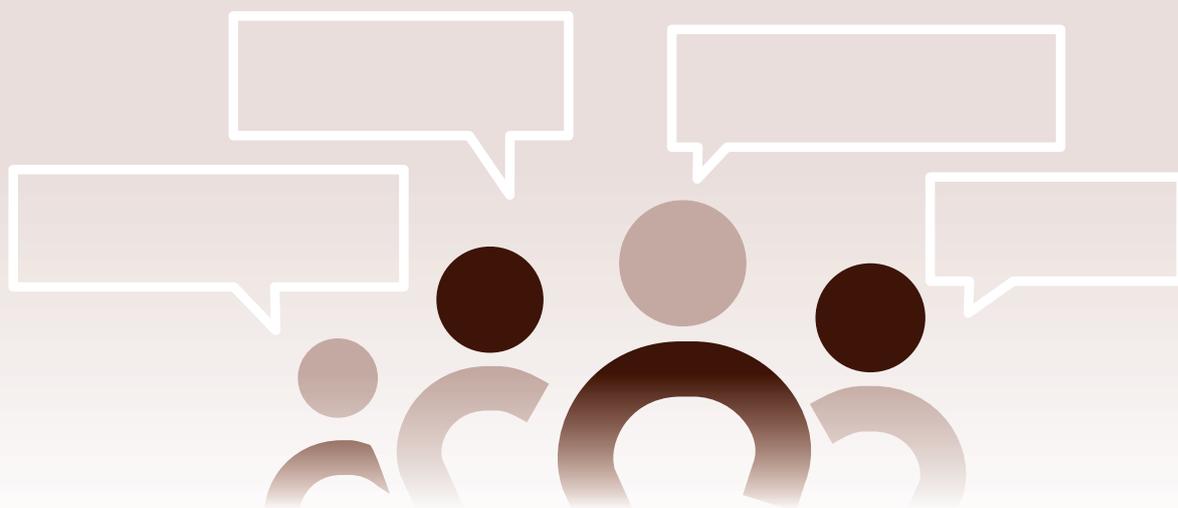
### → Méthode utilisée :

- ♦ Une méthode mixte a été mise en place de manière à pouvoir intégrer des mesures qualitatives (témoignages des bénéficiaires) et des réponses quantitatives (réponses chiffrées des bénéficiaires sur un questionnaire de psychologie sociale). Pour ce faire, les bénéficiaires ont participé à un entretien collectif, puis ont répondu individuellement à des questions via un questionnaire.
- ♦ **Les entretiens collectifs** : ont été réalisés sur les lieux de travail des bénéficiaires, au sein de l'équipe en place, uniquement en présence des bénéficiaires (sans les encadrants). Ils ont été menés dans 13 équipes ACI différentes. Ces entretiens ont permis d'interroger au total 77 bénéficiaires, toujours en contrat en ACI (pour un total de 50% d'hommes et de femmes). Les entretiens ont été menés par un ou deux enquêteurs. Ils étaient enregistrés de façon à permettre une analyse approfondie des échanges.

- ♦ **Les questionnaires** : après avoir abordé les thématiques à l'oral lors des entretiens collectifs, les bénéficiaires répondaient de façon individuelle à un questionnaire. Le questionnaire abordait chacune des sept thématiques par des questions associées à une échelle de réponses chiffrées.
- ♦ 77 bénéficiaires ont participé aux entretiens collectifs.
- ♦ 60 bénéficiaires ont répondu au questionnaire.

→ **Principaux résultats :**

- ♦ Les bénéficiaires sont globalement satisfaits des relations avec leurs encadrants sur les ACI.
- ♦ Les bénéficiaires indiquent globalement être satisfait de la qualité des relations qu'ils ont avec leurs collègues (les autres salariés du même ACI).
- ♦ Les bénéficiaires témoignent qu'ils ont acquis des compétences variées et transversales grâce à leur travail dans l'ACI.
- ♦ Les bénéficiaires témoignent également des compétences relationnelles qu'ils ont développées dans le cadre de l'ACI. En outre, l'ACI a permis à certains de nouer des relations sociales.
- ♦ Après l'entrée en ACI, le travail occupe une plus grande place dans l'identité, il devient plus important et attrayant.
- ♦ De nombreux bénéficiaires se sentent en confiance pour trouver un travail à la suite de l'ACI.
- ♦ L'effet bénéfique des ACI ne réside pas uniquement dans le simple effet du réemploi, mais provient également de la manière qu'ont les encadrants d'accompagner les salariés
- ♦ Les ACI, notamment grâce à l'accompagnement dispensé par les encadrants, participent à améliorer l'estime de soi, la confiance et la motivation, favorisent une bonne santé mentale, réduisent la pression financière et facilitent la satisfaction des besoins psychologiques et sociaux.
- ♦ Le fait de soutenir l'autonomie et donc, l'encapacitation (empowerment), favorise chez les salariés les conditions de leur réemploi et de leur maintien plus général dans le marché de l'emploi. Aussi, Le terme de tremplin illustre la dynamique instaurée dans le cadre de l'ACI.



## Conclusions

---

### Approche quantitative :

- L'accompagnement professionnel réalisé par les équipes des ACI doit aller de pair avec un accompagnement social afin d'amplifier les effets positifs du parcours en ACI.
- La durée de parcours en ACI et le temps de travail hebdomadaire sont des atouts importants sur le retour en emploi.
- Les dispositifs d'accompagnement mobilisés pendant le parcours ont permis de résoudre la majorité des freins au retour à l'emploi.
- L'impact positif sur l'insertion professionnelle des personnes accompagnées semble se maintenir dans le temps.

### Approche sociologique et contextuelle :

- Les chantiers d'insertion donnent à voir des processus de réhabilitation identitaire et professionnelle, avec plusieurs dimensions : personnelle (vis-à-vis de soi), sociale (vis-à-vis des autres), corporelle (le corps est de nouveau en mouvement), temporelle (réengagement dans le temps, dans une temporalité constructive), fonctionnelle (il y a une utilité, une fonction), juridique (accès aux droits, aux aides), existentielle (il y a du sens, on peut à nouveau se projeter, se raconter, avoir une consistance identitaire).
- Ces différentes réhabilitations soulignent les possibilités offertes par le dispositif quant au fait de « prendre sa vie en main », de ne plus la subir (être pris par la vie).

### Approche psychosociale :

- Ce dispositif véhicule un ensemble de conséquences positives dans le retour et maintien dans l'emploi.
- Des conséquences positives interviennent sur différents aspects : la santé générale, la pression financière, les besoins psychologiques et sociaux, ainsi que le sentiment d'auto-efficacité et la perméabilité perçue du monde du travail.
- L'effet bénéfique des ACI ne réside pas uniquement dans le simple effet du réemploi, mais est décuplé par la manière qu'ont les encadrants d'accompagner les salariés.
- Le parcours en ACI a eu des effets positifs sur les personnes accueillies. En sus des supports d'activité et de remise à l'emploi proposés, les dispositifs d'accompagnement mobilisés pendant le parcours ont permis de résoudre la majorité des freins liés à l'emploi, permettant ainsi à 47 % des bénéficiaires de connaître une sortie dynamique, dont 32% directement vers l'emploi<sup>1</sup>. On observe que cet impact positif sur l'insertion professionnelle des personnes accompagnées semble se maintenir dans le temps.
- Au-delà d'une recommandation générale visant à maintenir et à soutenir le modèle de l'Atelier Chantier d'Insertion tel qu'il est mis en œuvre par les structures observées en Côte-d'Or, et constatant le rôle prégnant des équipes mobilisées auprès des salariés (encadrants et conseillers en insertion professionnelle), comme des modalités de recrutement (temps de travail et durée de parcours) une série de recommandations peut être formulée .

---

1 Données portant sur les personnes accompagnées par un ACI en 2018

## Recommandations

---

- 1– Soutenir et accompagner les encadrants** dans leurs missions très engageantes professionnellement et personnellement.
- 2– Identifier les apports et savoirs expérientiels des encadrants** pour formaliser et partager un vadémécum ou une sorte de guide pratique afin qu'ils soient en mesure de comprendre leurs positionnements professionnels et relationnels, éprouvés dans de nombreuses situations, **et de les partager auprès d'autres structures ou dans le cadre de futurs dispositifs d'insertion.**
- 3– Tenter des expérimentations sur le terrain** pour articuler différentes approches mises en place de façon pragmatique et les formaliser.
- 4–** Poursuivre des modalités d'approches participatives de manière générale qui constituent un levier d'action efficace sur le plan psychologique.
- 5– Préserver les durées d'accompagnement et maintenir les ACI à distance de logiques concurrentielles** qui pourraient remettre en cause le temps d'écoute et d'empathie nécessaire à la réassurance des salariés.
- 6– Développer les passerelles avec les entreprises de droit commun,** comme un outil du parcours, notamment grâce aux périodes d'immersion ou encore la valorisation des compétences et expériences des salariés, **afin de faciliter les projections dans l'emploi ordinaire.**
- 7– Suivre les bénéficiaires des structures porteuses d'ACI bien après leur sortie** de ces dernières pour comprendre aussi bien les freins et les obstacles à leur réinsertion que les leviers et les pistes à suivre concrètement pour comprendre leur réinsertion effective.