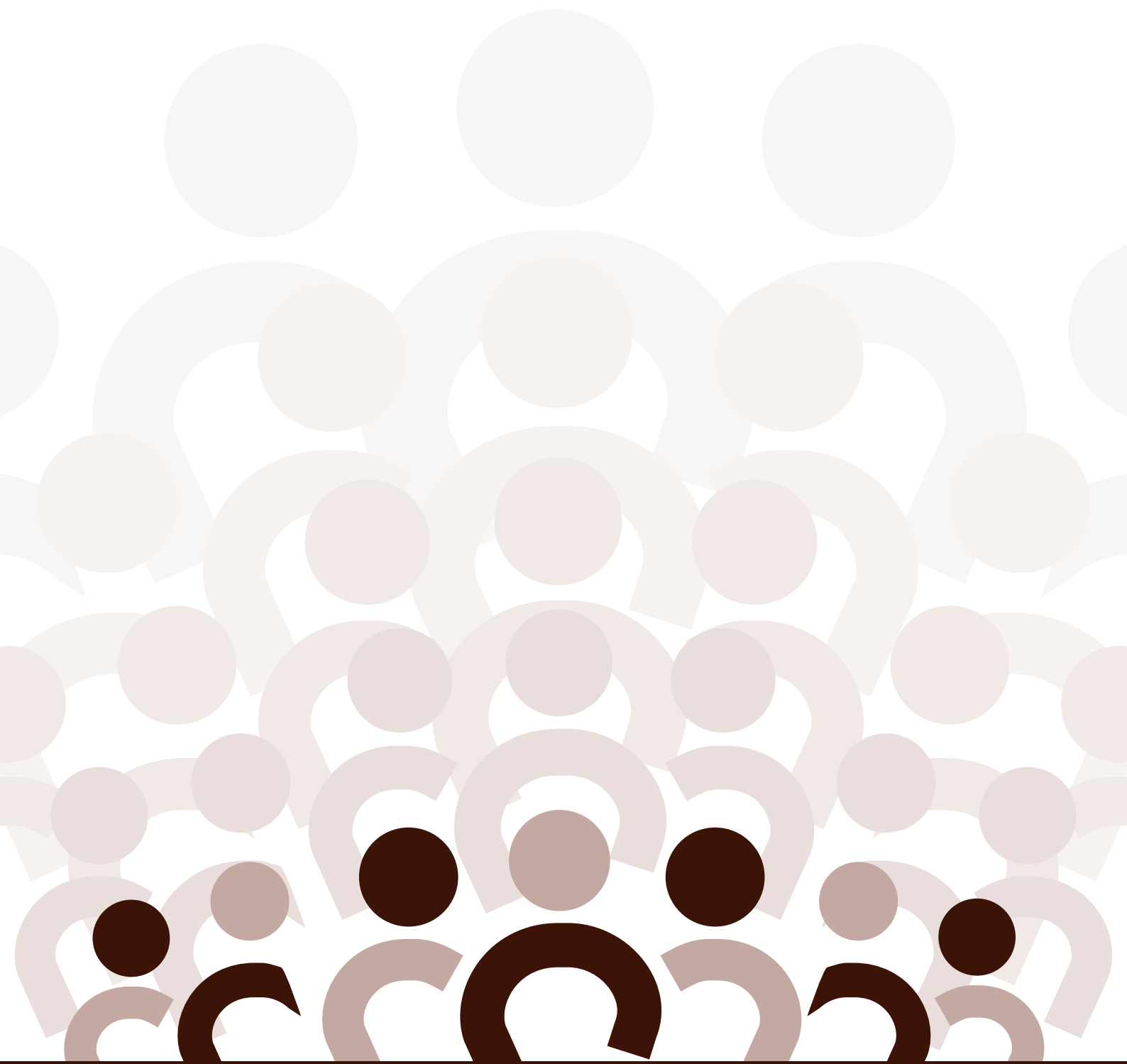




ÉTUDE DE COHORTE SUR LES PARCOURS DES PERSONNES EN ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION (ACI)

Octobre 2022

Sommaire

Introduction

- contexte de l'étude
- les trois volets de l'approche pluridisciplinaire
- perspectives théoriques pluridisciplinaires

p 5

p 6

p 7

p 7

Méthodologie et résultats

- approche quantitative
- approche sociale et contextuelle
- approche psychosociale

p 12

p 14

p 32

p 39

Conclusion et recommandations

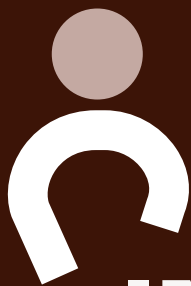
p 62

Références bibliographiques

p 72

Annexes

p 63



INTRODUCTION

Contexte de l'étude

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.

Dans un objectif de renforcement des politiques publiques dont il a la charge, le Département a conclu avec l'État, le 14 juin 2019, le Pacte de Solidarité Côte-d'Or, qui constitue la déclinaison départementale de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté. Le Pacte de Solidarité Côte-d'Or réaffirme notamment la priorité départementale pour l'emploi des publics fragilisés et, de manière plus large, l'accompagnement de tous vers l'emploi durable.

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 usagers, le Département de la Côte-d'Or porte une démarche d'Observatoire Départemental de l'Insertion.

Cet outil d'aide au pilotage de la politique d'insertion à l'échelle départementale s'inscrit dans le cadre du Pacte de Solidarité Côte-d'Or, ainsi qu'en déclinaison des autres documents cadres que sont le Programme Départemental Insertion Emploi (PDIE) et le Pacte Territorial Insertion Emploi (PTIE). Au titre de l'observatoire départemental de l'insertion des partenaires pourront être mobilisés, sous le pilotage du Département afin de mener des études et des évaluations des politiques et dispositifs mis en place.

Pour ce faire, le Département de la Côte-d'Or, l'Université de Bourgogne et le CNRS – agissant au nom et pour le compte de la Maison des Sciences de l'homme de Dijon – ont signé une convention de collaboration de recherche le 28 décembre 2020.

Le Pôle Solidarités du Département de la Côte-d'Or mobilise ainsi des forces scientifiques pluridisciplinaires en Sciences Humaines et Sociales (économie, sociologie et psychologie sociale), fédérées au sein de la Maison des Sciences de l'Homme de Dijon, pour mener une étude sur les parcours des personnes en Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI).

L'Insertion par l'Activité Économique (IAE) permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi de bénéficier d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi renforcé, dont l'objectif est de faciliter l'insertion professionnelle. Acteurs majeurs de l'IAE en Côte-d'Or, les structures porteuses d'Ateliers Chantiers d'Insertion (ACI) accompagnent chaque année plusieurs centaines de personnes éloignées de l'emploi. Le Département de la Côte-d'Or, en sa qualité de chef de file de l'insertion accompagne depuis de nombreuses années ces structures. Il participe à l'orientation des publics vers celles-ci, le plus souvent au terme d'un accompagnement social permettant d'envisager le retour à l'emploi. Il est aussi financeur à double titre des ACI, en tant qu'organisme intermédiaire de gestion des Fonds Européens, et via des crédits départementaux pour près de 2 M€ par an. Ces financements sont fléchés pour soutenir les encadrants des personnes (FSE) comme le fonctionnement des structures (crédits départementaux). Par ailleurs le Conseil Départemental participe au financement des Contrats à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI) en Côte-d'Or pour 1 M€ par an soit environ 186 Équivalents Temps Plein (ETP) en 2020.

L'objectif des chantiers d'insertion est, à partir d'une activité support de mise au travail, de redynamiser la personne et de lever les freins sociaux et professionnels rendant difficile ou impossible sa réinsertion dans le monde du travail. L'embauche se fait en CDI, souvent à temps partiel pour permettre au salarié de reprendre plus facilement le travail après une longue période d'inactivité et de conserver un temps pour traiter ses problématiques sociales et professionnelles.

Le public cible des ACI correspond aux personnes cumulant des difficultés sociales et professionnelles et qui, par conséquent, sont dans l'incapacité d'occuper, à court terme, un poste sur le marché de l'emploi classique.

Au quotidien un encadrant technique accompagne les salariés dans le développement de savoirs-faire et des savoir-être transversaux dans le cadre du support d'activité du chantier. En outre, les salariés sont accompagnés individuellement par un conseiller en insertion professionnelle (CIP) qui les aide à résoudre les problématiques auxquelles ils sont confrontés et à construire leur projet professionnel.

Pour objectiver sa connaissance des publics accueillis en ACI, comme de l'effet de ces derniers sur le parcours de ces personnes, le présent projet vise à **recueillir et à analyser des éléments sur l'ensemble des parcours des individus** que ce soit avant, pendant ou après le passage en ACI. Aussi, afin de bénéficier de suffisamment de recul, les analyses quantitatives de la présente étude portent sur les données relatives à la **cohorte des salariés accueillis en 2018** par l'une des neuf structures porteuses d'un ACI à cette période en Côte-d'Or.

Cette étude s'appuie sur des données mises à disposition par l'État : via l'Agence de Services et de Paiement (ASP), les organismes de gestion du RSA (Caisse d'Allocations Familiales de Côte-d'Or (CAF) et Caisse régionale de la Mutualité Sociale Agricole (MSA)), et sur des données relatives aux parcours récoltées et saisies dans les Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE).

Cette étude mobilise des chercheurs issus de 3 laboratoires de l'Université de Bourgogne :

- ♦ Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche « Sociétés, Sensibilités, Soins » - LIR3S (UMR CNRS-uB 7366) : Hervé MAR-CHAL, Professeur de sociologie - Marine PHILIPPONEL, Doctorante en sociologie

- ♦ Laboratoire d'économie de Dijon – LEDI (EA 7467 – uB - UBFC). Jimmy LOPEZ, Maître de conférences, HDR en sciences économiques /
- ♦ Laboratoire de Psychologie : Dynamiques Relationnelles Et Processus Identitaires – PSY-DREPI (EA 7458 – uB) : Lucie FINEZ, Maître de conférences en psychologie sociale – Pierre DE OLIVEIRA, Maître de conférences en psychologie sociale – Anthony CLAIN, Doctorant en psychologie sociale – Céline CAPELIER, Ingénieure d'étude.
- ♦ Marie MBOMÈ, Ingénieure d'études PUDD.

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

Le projet a mobilisé également des compétences transverses dans l'accès et l'utilisation des données personnelles. En accord avec les Délégués à la Protection des Données (DPD) des différentes institutions (Université de Bourgogne, Conseil Départemental, CAF, MSA, ASP, structures porteuses d'un ACI) et le responsable du traitement, un ensemble de documents a été rédigé pour être conforme aux exigences du Règlement général sur la Protection des Données (RGPD), notamment la fiche de registre des activités, les conventions relatives au traitement et à la protection des données personnelles, l'évaluation d'impact du dispositif d'accueil des données et le plan de gestion de données. Ces documents sont mis à jour sous validation des différents délégués à la protection des données.

Dans le cadre de ce projet, la Maison des Sciences de l'Homme de Dijon met ainsi à jour des règles déontologiques pour la production et l'utilisation des données dans le cadre du RGPD.

Trois volets pour une approche 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, leurs freins à l'emploi, les dispositifs d'accompagnement mobilisés pendant le parcours en ACI. Toutes ces analyses sont réalisées à partir de fichiers administratifs issus de la CAF, de la MSA et de l'ASP (éloignement et situation des publics à l'entrée) et des données relatives à l'accompagnement des salariés issues des SIAE.
- **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 sont abordées avec une approche mixte (quantitative/qualitative) où les bénéficiaires ont été interrogés sur leurs expériences et leurs vécus durant la durée du dispositif.

Perspectives théoriques pluridisciplinaires

Depuis plusieurs années, différents travaux ont attesté que le chômage et/ou l'insécurité de l'emploi ont des effets délétères sur la santé physique et mentale, ainsi que sur le bien-être psychologique des demandeurs d'emploi (Desprat, 2018 ; Paul & Moser, 2009 ; Sumner & Gallangher, 2017). Comparativement aux personnes ayant un emploi, les personnes au chômage et/ou bénéficiaires du RSA expriment davantage de détresse, de dépression, d'anxiété, de symptômes psychosomatiques, et une diminution du bien-être subjectif et de l'estime de soi (Paul & Moser, 2009). De récentes études épidémiologiques corroborent les deux hypothèses avancées dans la littérature pour expliquer ces inégalités de santé entre les chômeurs et les personnes ayant une activité professionnelle (Schuring et al., 2017; van Rijn et al., 2016). D'une part, les données révèlent des différences psychologiques et sociologiques en amont de la perte d'un emploi. Comparativement aux personnes qui conservent leur emploi, les individus qui restent au chômage ont généralement un état de santé plus fragile comparativement aux personnes qui occupent un emploi (voir, McKee-Ryan et al., 2005). D'autre part, le fait d'occuper un emploi a un impact positif sur le bien-être individuel et social des individus. Des études longitudinales montrent par exemple que la santé mentale (e.g., détresse psychologique) des personnes qui perdent leur emploi se détériore assez vite, tandis que celle des personnes qui retrouvent un emploi s'améliore (Van der Noordt et al., 2014).

Ces effets négatifs du chômage et du travail précaire sur les conditions économiques, sociales et psychologiques sont assez largement documentés dans la littérature scientifique. Pourtant, très peu de recherches ont investigué le rôle bénéfique/protecteur de la participation à des dispositifs d'insertion, qui plus est dans une perspective pluridisciplinaire. Cette recherche mobilise des données individuelles issues de diverses sources administratives, institutionnelles (données saisies par les équipes de la MSH et du Département de la Côte-d'Or à partir des dossiers dans les SIAE, concernant la situation sociale et professionnelle des personnes avant, pendant et après l'entrée en ACI, données sociodémographiques et socio-économiques fournies par la CAF, la MSA et l'Etat) et des enquêtes de terrain. En effet, il apparaît essentiel d'évaluer dans quelle mesure les dispositifs d'insertion permettent d'apporter aux bénéficiaires les

leviers nécessaires pour promouvoir la santé mentale, l'intégration sociale et la qualité des relations avec les institutions. Ce projet participera à fournir aux institutions des éléments concrets et objectivables pour mieux appréhender les effets des politiques mises en œuvre concernant les dispositifs d'insertion par l'activité économique.

D'un point de vue sociologique

Il s'agit de chercher à comprendre, dans une perspective compréhensive initiée par Max Weber (1992), les appuis concrets sur lesquels les individus ici concernés s'appuient pour donner du sens à ce qu'ils vivent, comprendre comment ils vivent l'intégration dans un ACI et saisir ce qui motive leurs décisions pour leur avenir.

Parallèlement, et de façon plus précise, l'étude vise à mieux connaître les problèmes des publics concernés, à commencer par leurs contraintes matérielles, économiques, familiales ou encore de mobilité. Mais elle entend également saisir les scénarios de vie, les projections de soi dans des contextes marqués par de nombreuses difficultés. En quoi le dispositif ACI peut-il être un catalyseur, un levier pour s'engager dans le monde, retrouver du travail, en changer ou s'y maintenir durablement ?

Les appuis réels (Fornel, Lemieux, 2007) que les personnes mobilisent et auxquels elles recourent sont autant de « supports identitaires » (Marchal, 2012 ; 2021) nécessaires pour supporter ce que l'on vit et construire des projets et autres fictions existentielles. Ils s'avèrent décisifs pour saisir ce que veut dire « rebondir dans la vie » par exemple et surmonter des épreuves de vie qui forgent l'individu (Marchal, 2006). À cet égard, nous porterons une attention toute particulière au fait de pouvoir (ou non...) développer des formes de transactions identitaires tournées exclusivement vers le futur ou l'à-venir : de vivre selon ses propres scénarios, ses rêves, en un mot, selon ses propres fictions identitaires. C'est que les individus sont non seulement engagés dans des transactions identitaires biographiques (relatives au passé) et relationnelles (avec autrui) (Dubar, 1997), mais aussi dans des transactions fictionnelles à proprement parler. Il ne s'agit plus uniquement de construire dans le temps une image de soi positive à partir de supports identitaires accessibles et valorisants (transaction biographique) ou de faire reconnaître à autrui des identités liées, par exemple, aux savoirs et aux compétences que l'on possède (transaction relationnelle). Il est bien plus question de négocier avec soi pour s'imaginer un avenir en dehors des contraintes du passé et du présent, dans la mesure du possible bien sûr ; de passer un compromis avec un soi virtuel que l'on veut atteindre, réaliser, ressentir ; avec lequel on veut faire corps.

L'objectif principal est donc ici de chercher à savoir comment il est possible de se projeter dans l'avenir et donc de construire un horizon de sens. Quelles sont les dimensions décisives en la matière pour avoir confiance en soi et dans ses projets ? Comprendre cela, c'est identifier les effets les plus concrets, les plus sensibles de la politique publique ici concernée.

À ce propos, il s'agit de développer une sociologie de l'action publique (Lascombes, le Galès, 2012) et non pas une sociologie des politiques publiques trop encline à voir dans les décisions politiques des effets quasi automatiques. C'est pourquoi une sociologie de l'action publique est sensible à ce que les personnes font ou non des politiques publiques les concernant. Autrement dit, comment est vécue concrètement par les enquêtés l'intégration dans un ACI ?

D'un point de vue psychosocial

L'effet direct des ACI ainsi que l'effet de l'encadrement véhiculé au sein des ACI seront mis en lien avec le développement/maintien de plusieurs ressources favorables à la santé psychologique et à la recherche d'emploi : les besoins psychologiques fondamentaux, les fonctions psychosociales de l'emploi, le sentiment d'auto-efficacité et la perméabilité perçue du monde du travail.

→ Type d'encadrement

La littérature scientifique isole deux grands types d'accompagnement. Le premier est plutôt hiérarchique, centré sur l'individu ayant l'autorité sur le reste du groupe, et généralement associé à la production et à l'exigence. Tandis que le deuxième cherche plutôt à rendre les rapports humains davantage horizontaux, est centré sur la prise en compte de l'individu au sein du groupe, et tend vers le développement de son autonomie et de son bien-être général. Nous parlerons donc plus simplement d'accompagnements favorisant le contrôle, ou favorisant l'autonomie. Par « favorisant l'autonomie », nous faisons référence à « un ensemble de comportements de supervision faisant la promotion d'un climat de support et de compréhension dans les relations entre encadrants et salariés. Ce style implique que les encadrants tiennent compte du point de vue des salariés, encouragent l'initiative, communiquent d'une manière à donner des informations plutôt que de manière contrôlante, et évitent de recourir aux sanctions pour motiver le comportement des salariés (Slomp et al., 2018). De l'autre côté, le soutien au contrôle renvoie plutôt à une façon

inflexible et rigide de mettre de la pression sur les employés de manière à penser, ressentir, ou se conduire d'une certaine manière. Si le salarié s'éloigne des demandes de l'encadrant, celui-ci aura tendance à réorienter le salarié dans un sens attendu par des actions coercitives » (Slemp et al., 2018).

La littérature indique que les formes d'accompagnements favorisant l'autonomie ont un impact positif sur la satisfaction des besoins psychologiques des individus (Baard et al., 2004), sur leur motivation (Hardré & Reeve, 2009) et même indirectement sur leur productivité via la satisfaction qu'elles génèrent (Shobe, 2018). De manière générale, ces formes d'accompagnement situées dans la sphère participative (plutôt que directive) sont préférées par les salariés car elles génèrent davantage de satisfaction générale (Bhatti et al., 2012 ; Hetland, Sandal, & Johnsen, 2007). Ainsi nous comprendrons que le développement de ressources psychosociales parmi les salariés des différents ACI requiert une perspective plus proche du soutien à l'autonomie que du soutien au contrôle. L'enjeu des ACI n'est pas uniquement la production de biens et de services, mais également celui de favoriser chez les salariés les conditions permettant le retour à l'emploi durable. C'est pourquoi des comportements favorisant l'autonomie venant de la part des encadrants devraient être associés au développement des ressources psychosociales.

→ Ressources psychosociales liées à l'accompagnement

En plus de tester l'impact avant/après des ACI sur des questions de santé mentale ou de pression financière, cette étude va chercher à vérifier si les ACI permettent le développement de ressources psychosociales favorables au retour/maintien dans l'emploi.

→ Besoins psychologiques fondamentaux

Selon la théorie de l'auto-détermination (Deci & Ryan, 2000 ; Ryan & Deci, 2000), ce qui nous permet de fonctionner idéalement dans différentes sphères de notre vie résulterait en grande partie de la satisfaction de trois besoins psychologiques fondamentaux : le besoin d'autonomie, le besoin de compétence et le besoin de relation. *Le besoin d'autonomie* (deCharms, 1968) est défini comme le besoin de se sentir à l'origine de ses propres comportements, dans un sens où l'individu a le sentiment d'être psychologiquement libre. Pour un demandeur d'emploi par exemple, ce besoin est satisfait lorsque celui-ci a le sentiment qu'il recherche un emploi de son plein gré, qu'il peut être lui-même sans se sentir obligé de répondre favorablement à toutes les contraintes ou pressions externes. *Le besoin de compétence* (White, 1959) concerne le désir de se sentir efficace dans ce que l'on fait et de maîtriser son environnement. Ce besoin conduit les individus à rechercher de nouveaux défis, ainsi qu'à développer de nouvelles compétences, ou au moins à les maintenir. Le besoin de compétence n'est pas à confondre avec les compétences acquises ni les capacités, mais plutôt à considérer comme un sentiment de confiance et d'efficacité dans l'action. Lorsque ce besoin est satisfait, un demandeur d'emploi aura le sentiment de progresser vers les objectifs qu'il s'était fixés (par exemple, rédiger une lettre de candidature). Enfin, *le besoin de relation* (Baumeister & Leary, 1995) est défini comme le besoin de se sentir connecté aux autres, de les aimer et d'en prendre soin, tout autant que d'être aimé et chéri par les autres. Ce besoin désigne la tendance psychologique à désirer faire partie des autres, de s'inscrire dans un sentiment d'appartenance, indépendamment de la poursuite d'autres motifs, tels que le sexe ou l'obtention d'un statut particulier au sein du groupe. Les salariés qui se sentent compris par leurs proches ou par un conseiller disposeraient ainsi d'une plus grande capacité à réguler leurs émotions et leurs efforts pour atteindre leurs objectifs malgré l'incertitude, les découragements et les frustrations qui peuvent survenir durant cette période.

La façon dont un bénéficiaire se sent accueilli et intégré dans son emploi exercé dans le cadre des ACI peut ainsi constituer un élément clé pour prédire son parcours socio-économique ultérieur. La littérature montre en effet que des interventions visant à développer le sentiment d'être accueilli, intégré et accepté conditionnent la réussite sociale à long terme des bénéficiaires de ces interventions. Ces bénéfices ont notamment été objectivés par un changement de trajectoire de vie de minorités ethniques stigmatisées (Brady, Brady, Cohen, Jarvis, & Walton, 2020). Depuis une vingtaine d'années, plusieurs études ont confirmé le rôle déterminant de la satisfaction des besoins psychologiques sur notre fonctionnement au quotidien, sur notre santé mentale ou sur les motivations qui sous-tendent nos comportements (Deci & Ryan, 2000 ; Vansteenkiste et al., 2010). Plus les besoins d'autonomie, de compétence, de relation sont satisfaits et plus les personnes expriment être satisfaites de leur vie (i.e. évaluation satisfaisante de sa propre vie, joie, vitalité, etc.) et être en bonne santé psychologique (i.e., acceptation de soi, accomplissement personnel, sens donné à la vie, relations satisfaisantes avec les autres, etc.). À l'inverse, une faible satisfaction ou une frustration des besoins psychologiques est fréquemment associée à l'expression de symptômes dépressifs (e.g., perte d'intérêt, humeur dépressive, trouble du sommeil) (Rouse et al., 2020 ; Chen et al., 2015). En plus de leur rôle majeur sur le bien-être psychologique, la satisfaction des besoins psychologiques sous-tend le type de motivation mobilisée dans la recherche d'emploi (i.e., les raisons, le pourquoi, etc.). La motivation autonome par exemple est plus fréquemment associée à la mise en place de comportements de recherche d'emploi, à plus de confiance et d'optimisme, mais aussi à l'expression de moins de détresse psychologique durant cette période. Au contraire, la motivation externe et l'amotivation sont associées à une expérience plus difficile du chômage et ne sont pas ou très peu corrélées avec la recherche d'emploi (Vansteenkiste et al., 2004 ; Vansteenkiste et Van den Broeck, 2018).

→ Les fonctions psychosociales de l'emploi

Pour compléter l'approche en termes de besoins psychologiques fondamentaux, nous nous sommes appuyés sur le modèle théorique de la privation latente de Jahoda (1981, 1982 ; voir Zechmann et Paul, 2019 pour une actualisation récente). Selon ce modèle l'effet positif de l'emploi sur le bien-être psychologique ne résulterait pas uniquement de

l'acquisition de ressources financières, c'est-à-dire d'une fonction « *manifeste* », mais également de cinq fonctions « *latentes* » qui faciliteraient la satisfaction de besoins psychosociaux essentiels à la santé mentale et au retour/maintien dans l'emploi. Tout d'abord, dans leur vie professionnelle, les individus doivent respecter une certaine *structure temporelle* des horaires qui structurent leur journée, leur semaine et leur année, ce qui, en retour, favoriserait la santé mentale. Deuxièmement, ils ont des *contacts sociaux* en dehors de leur famille immédiate, qui vont au-delà des liens émotionnels habituellement éprouvés dans les relations familiales étroites. Troisièmement, l'emploi permet aux individus de s'efforcer d'atteindre des *objectifs collectifs d'ordre supérieur* en coopérant avec les autres, et donc d'atteindre des objectifs qu'ils ne pourraient atteindre seuls, ce qui crée un sentiment d'utilité sociale. Quatrièmement, l'identité professionnelle d'un individu définit pour autrui son statut et sa position dans la société. Enfin, cinquièmement, l'emploi exige inévitablement une activité générale que les individus peuvent parfois considérer comme désagréable, mais qui est néanmoins bénéfique pour leur bien-être psychologique.

Depuis une trentaine d'années, de nombreux travaux sont venus confirmer cette idée. Le fait d'être dans une situation d'emploi (vs. sans emploi) permet, en plus d'une pression financière moindre, de favoriser la satisfaction d'un ensemble de besoins psychosociaux favorables à la santé mentale et au maintien dans l'emploi. Autrement dit, en favorisant la reprise d'activité salariée, les dispositifs d'insertion atténueraient les effets négatifs du chômage en permettant aux salariés de s'inscrire plus facilement dans une temporalité structurant leur journée, en offrant la possibilité de créer du lien social, en donnant la possibilité d'avoir un statut reconnu socialement et de sentir que ce que l'on fait a un sens.

→ Facteurs psychologiques

Plusieurs facteurs permettant de faciliter le retour à l'emploi ont été identifiés dans la littérature. Le modèle de Wanberg et al., (2002) indique par exemple que la réussite du demandeur d'emploi dépend, certes, des conditions du marché de l'emploi (i.e., offres d'emploi), du capital humain des demandeurs d'emploi (i.e., caractéristiques individuelles du DE, réseaux, amis, etc.) et des contraintes situationnelles (i.e., handicap/maladie, exigences salariales, discrimination, etc.). Mais l'intensité et la qualité des comportements de recherche d'emploi sont également souvent mises en avant. Plus les demandeurs

d'emploi ont préparé et réalisé un ensemble de comportements de recherche d'emploi (e.g. consulter des offres d'emploi, préparer un CV, discuter avec des proches de pistes d'emploi possibles, passer un entretien avec un employeur potentiel, etc.) et plus la probabilité d'obtenir un emploi augmente (Saks, 2006, Saks & Ashforth, 2000).

Selon Kanfer & Buffon (2018), le temps et l'intensité alloués dans la recherche d'un emploi sont en partie déterminés par des processus motivationnels et d'auto-régulation. La capacité à réguler ses émotions et ses efforts pour atteindre son objectif malgré l'incertitude, les découragements et les frustrations qui peuvent survenir durant cette période, serait un élément capital (Kanfer & Buffon, 2018 ; Meyers & Houssemand, 2010). Dans leur méta-analyse, Kanfer et al., (2001) montrent par exemple que le sentiment d'auto-efficacité est systématiquement lié aux comportements de recherche d'emploi. La confiance des demandeurs d'emploi dans leur capacité à obtenir un emploi les amènerait à réaliser plus d'efforts et à mettre plus d'intensité dans leur démarche de retour à l'emploi (Saks, 2006; Wanberg et al., 2005). Le sentiment de compétence et l'estime de soi seront associés avec moins de comportements d'auto-censure dans le domaine professionnel (Dickerson & Taylor, 2000).

D'une manière générale, une haute estime de soi prédit un meilleur ajustement dans la vie d'adulte (Trzesniewski, Donnellan, Moffitt, Robins, Poulton, & Caspi, 2006). En outre, l'estime de soi protège du stress vécu durant les situations évaluatives et dans les interactions sociales pouvant être sources de rejet (Chung & Yang, 2017; Onoda, et al., 2010). Les croyances implicites (mindset) constituent également des variables pertinentes à prendre en compte pour investiguer la trajectoire vers l'accès ou le retour à l'emploi. Plus les personnes ont des croyances améliorables (penser que les capacités d'une personne peuvent être développées par les efforts) plus elles persèverent face à la difficulté et plus elles sont en réussite dans le cadre de la démarche de prédire l'engagement et la réussite des publics vulnérables (pour une revue, voir Yeager & Dweck, 2020). À l'inverse plus les personnes ont des croyances fixistes (penser que les capacités peuvent difficilement être modifiées) moins elles font d'effort et moins elles réussissent. Ainsi, le sentiment d'auto-efficacité, la confiance en soi, l'estime de soi et les croyances implicites améliorables sont liés positivement avec les efforts, les choix ambitieux et la réussite.

→ Perméabilité du monde du travail

La perception qu'il est plus ou moins facile d'obtenir un emploi est étroitement associée à des attitudes favorables au retour à l'emploi et au bien-être (Bourguignon et Herman, 2007). Bourguignon et Herman (2005) révèlent par exemple que plus les personnes sans emploi considèrent que le monde professionnel est actuellement fermé (« Pour moi, trouver du travail est vraiment difficile », « Pour moi, le monde du travail est actuellement fermé »), plus elles ont une vision négative du travail et moins elles se sentent compétentes pour rechercher un emploi. À l'inverse, une vision ouverte du monde du travail les conduirait à se sentir davantage efficace pour réaliser les démarches

et à prendre une certaine distance vis-à-vis de l'identité stigmatisante « chômeur ». En plus de ces conséquences sur les attitudes à l'égard de l'emploi, des travaux indiquent également que la perception d'imperméabilité du monde du travail est associée à une diminution du sentiment de contrôle, à une diminution de l'estime de soi, à plus de symptômes dépressifs et à un désengagement psychologique vis-à-vis de l'activité salariée. Ainsi, comme l'indique le travail de Bourguignon et Herman en 2005, plus les chômeurs ont une vision fermée du monde professionnel, moins ils se déclareront satisfaits de leur vie et moins ils auront l'impression d'être en bonne santé psychologique. Les objectifs sont : (i) évaluer l'impact avant/après de l'insertion dans les Ateliers et Chantiers d'Insertion en termes de santé mentale, pression financière, développement des ressources psychologiques, et de bien-être ; (ii) examiner si le type d'accompagnement prodigué au sein des ACI permet le développement de ressources psychosociales favorables au retour/maintien dans l'emploi (sentiment d'autonomie, de compétence, de relation, d'auto-efficacité, etc.).

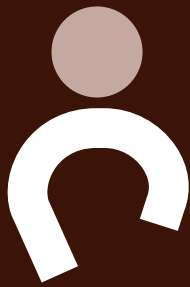
D'un point de vue statistique

Il s'agit de dresser le profil des personnes accueillies en ACI et d'identifier les principaux freins et leviers dans l'accompagnement à la reprise d'emploi.

Pour ce faire, nous :

- présentons des **statistiques descriptives** (univariées et bivariées) sur l'ensemble des données. Etant donné le nombre important d'informations fournies par les partenaires, le choix et la construction des variables utilisées dans ce document se justifient par les besoins d'analyses ;
- construisons une **typologie des personnes afin d'avoir une vision d'ensemble sur le dispositif**.

Dans la suite du document, nous présentons les données fournies, une analyse descriptive et factorielle de ces données. Notre objectif ici est d'analyser sur le parcours des personnes avant, pendant et après leur passage en ACI.



MÉTHODOLOGIE ET RÉSULTATS

- Approche quantitative
- Approche sociale et contextuelle
- Approche psychosociale

Approche quantitative

Ce volet s'inscrit dans une démarche d'évaluation des effets des parcours en ACI sur le retour à l'emploi des bénéficiaires. Il s'agit de dresser un profil du public présent et accompagné en ACI en 2018, d'analyser sa situation vis-à-vis de l'emploi, les freins à l'emploi, les dispositifs d'accompagnement mobilisés pendant le parcours en ACI.

Méthodologie

702 personnes ont été accompagnées en ACI en 2018

Afin de caractériser les personnes présentes en ACI en 2018 et de définir des profils types, nous nous sommes appuyés sur les données :

- 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.
- De la Caisse d'Allocation Familiale (CAF) de Côte-d'Or et de la Caisse Régionale de la Mutualité Sociale Agricole de Bourgogne (MSA) pour les caractéristiques personnelles et les différentes prestations sociales reçues.
- Des 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.

L'inventaire de ces données est accessible via ce lien.

Dans la base finale de données après fusion et nettoyage des données¹ des neuf structures d'insertion, nous avons 684 bénéficiaires du dispositif pour lesquels les données sont suffisantes pour permettre leur analyse. Les prochaines lignes dressent le portrait de ces bénéficiaires du dispositif ACI.

Statistiques descriptives

Caractéristiques des bénéficiaires de l'ACI en 2018

Dans cette section sont présentées les caractéristiques personnelles, sociales et professionnelles des personnes en ACI en 2018, telles qu'observées au travers des données mobilisées.

Les Caractéristiques personnelles

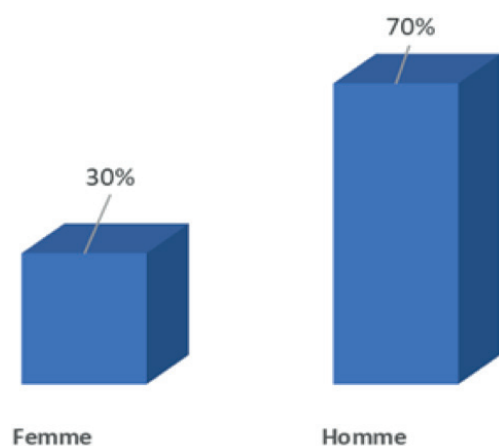
♦ La répartition par sexe :

70 % des personnes en ACI sont des hommes et 30% des femmes. Ce qui signifie que le public accueilli en ACI est constitué majoritairement d'hommes.

Ce constat est analysé en tenant compte des supports d'activité majoritaires dans les ACI de Côte-d'Or en 2018 : rénovation de patrimoine, entretien espaces verts, maçonnerie, maraîchage. Ces secteurs d'activités permettent moins les projections d'entrée des femmes par ces dernières (représentations de l'activité, horaires incompatibles avec une charge d'enfants, etc.) ou par les professionnels en charge de l'orientation vers les ACI. A l'inverse certains supports comme la centrale d'appel et de relations clients de l'ACI Ethicofil, sont plébiscités par un public féminin.

¹ En raison de dossiers manquants ou très incomplets lors de la collecte des données, ces dernières sont disponibles pour un total de 684 individus (sur 702). Par conséquent, les résultats présentés ci-dessous portent sur ces 684 individus pour lesquelles nous disposons à la fois de données issues de l'ASP et du recueil auprès des structures.

Graphique 1



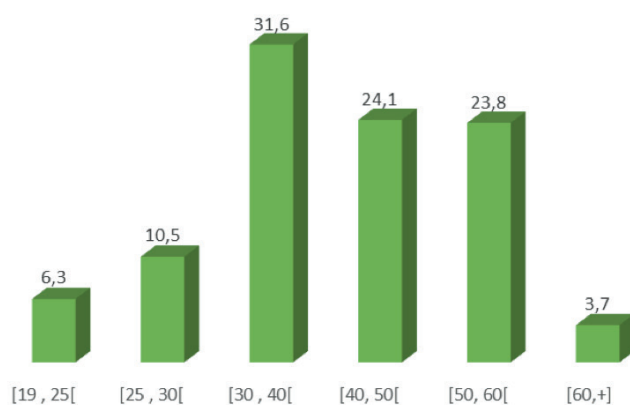
Source : données ASP ;
Calculs : Marie Mbome

♦ La répartition par tranches d'âge

En 2018, la moyenne d'âge des personnes présentant en ACI était de 41 ans environ (41 ans pour les hommes et 42 ans pour les femmes). De plus, la tranche d'âge la plus représentée est celle des 30-40 ans, tandis que la moins représentée est celle des 60 ans et plus. Cela est notamment dû au fait que l'entrée en ACI est priorisée pour des personnes dont le parcours de vie a conduit depuis des années au développement de freins à l'emploi plus importants que la majorité du public jeune qui, par conséquent, est davantage orienté vers l'emploi direct ou la formation.

La part plus âgée des publics est peut-être moins orientée vers les ACI là encore du fait de fortes projections sur l'âge du retour à l'emploi ou de freins trop marqués pour envisager une reprise d'emploi après de nombreuses années à en être éloigné.

Graphique 2 : répartition par tranches d'âge

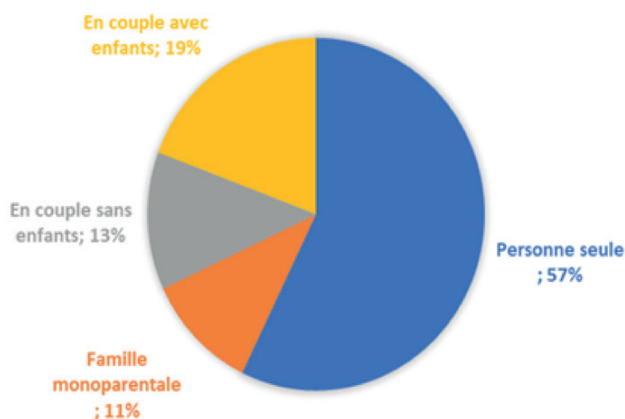


Source : données SIAE, ASP ;
Calculs : Marie Mbome

♦ La situation familiale

En 2018, 57% de ces personnes vivaient seules, 32% étaient en couple (dont 19% avec des enfants et 13% sans), et 11% étaient en situation de monoparentalité. Lorsque l'on s'intéresse à la situation familiale par sexe, on remarque en plus de l'information fournie par le graphique 3, une prépondérance de femmes en situation monoparentale (30% de femmes contre 3% d'hommes).

Graphique 3

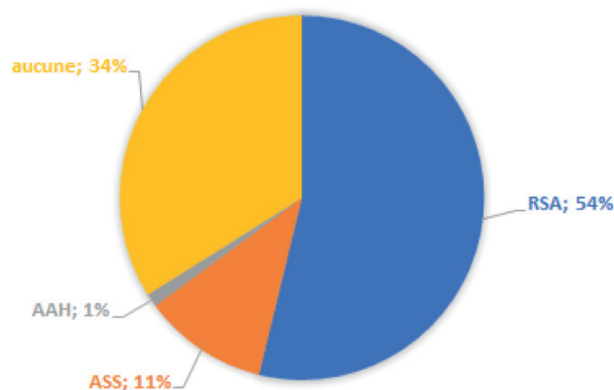


Source : données CAF ;
Calculs : Marie Mbome

♦ Les minima sociaux à l'entrée

66% de ces personnes étaient bénéficiaires de minima sociaux lors de leur entrée en ACI. 54% d'entre eux percevaient le RSA et 11% l'ASS.

♦ Graphique 4



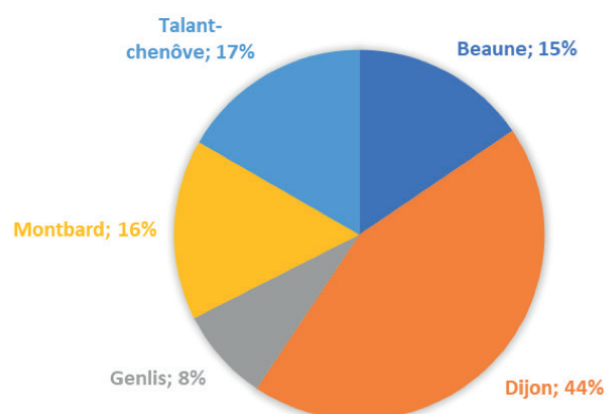
Lecture : 54% de personnes entrant en ACI perçoivent le RSA.

Source : données ASP ;
Calculs : Marie Mbome

♦ Origine géographique des salariés en ACI par Agence Solidarité Côte-d'Or (ASCO)

Le territoire de la Couronne Dijonnaise (ASCO de Dijon et Talant Chenôve) concentre la majorité – 61% – des salariés en ACI, dont 44% sur le seul territoire de l'Agence de Dijon. Cette surreprésentation est cohérente avec la situation socio-économique du territoire puisqu'on retrouve cette même surreprésentation, dans des proportions plus importantes encore, parmi les bénéficiaires du RSA.

Toujours en comparaison de la répartition territoriale des bénéficiaires du RSA, on note une surreprésentation des salariés en insertion sur les territoires des Agences de Beaune et Montbard, signe que ces deux territoires sont globalement bien couverts par l'offre d'insertion par l'activité économique.

Graphique 5 : **Origine géographique par ASCO**

Source : données ASP ;
Calculs : Marie Mbome

Les Caractéristiques relatives à la situation sociale

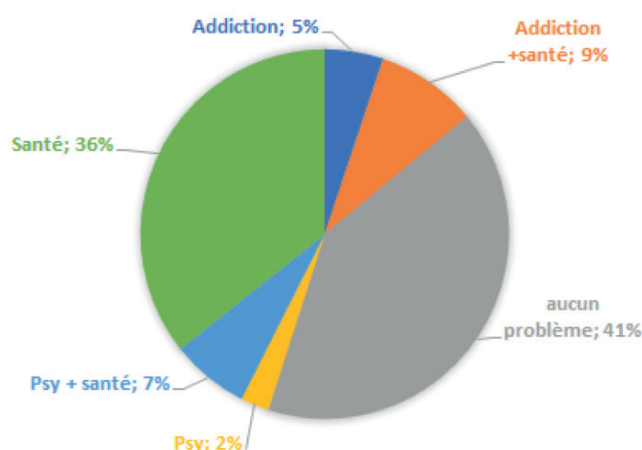
Dans cette section, nous présentons les difficultés que rencontrent ces personnes avant ou durant leur passage en ACI. Ces données sont issues du décompte du nombre d'occurrence des différentes thématiques lors des entretiens des salariés avec les conseillers en insertion professionnelle (CIP) des structures.

Les difficultés ainsi relevées constituent autant de freins potentiels à leur retour à l'emploi :

♦ Santé

59% des personnes accueillies ont, en amont ou au cours de leurs contrats dans l'ACI, été confrontées à une ou des difficultés liées à leur santé physique, à leur santé mentale, ou à des problèmes d'addiction.

♦ Graphique 6

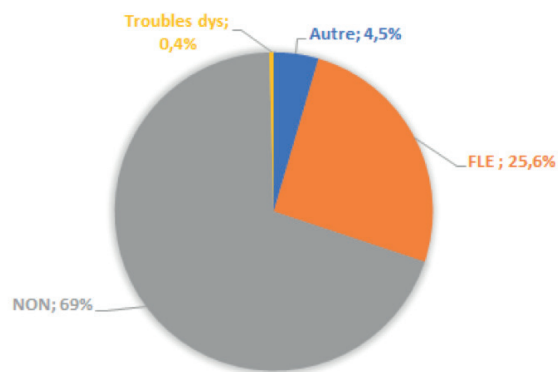


Source : données SIAE
Calculs : Marie Mbome

♦ Illettrisme/linguistique

31% de ces personnes ont des difficultés d'ordre linguistique. Dans la majorité des cas, il s'agit de personnes dont le français n'est pas la langue maternelle (26%).

♦ Graphique 7

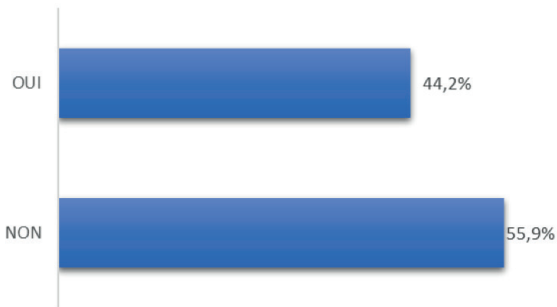


Source : données SIAE
Calculs : Marie Mbome

♦ **Logement :**

44% des salariés en insertion ont été accompagnés par le CIP de la structure ou orientés vers un accompagnement externe dans le cadre de problématiques liées au logement (accès et maintien).

♦ Graphique 8 : les problèmes de logement

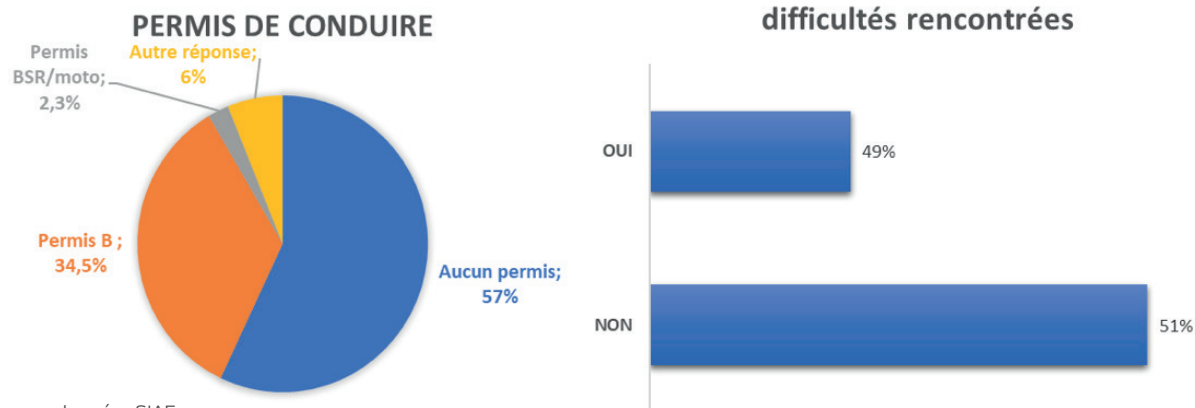


Source : données SIAE
Calculs : Marie Mbome

♦ **Mobilité :**

57% des salariés en ACI ne possèdent pas ou plus de permis de conduire. Pour 49% d'entre eux la mobilité représente un frein à leur insertion sociale ou professionnelle.

Graphique 9 : les freins liés à la mobilité

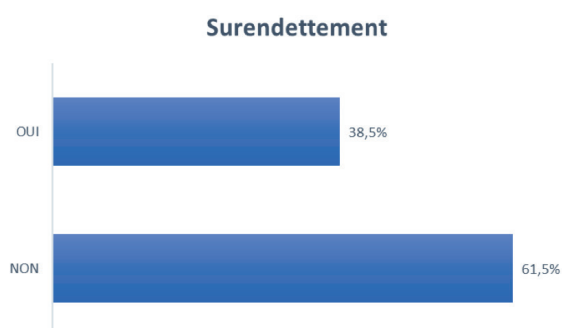


Source : données SIAE
Calculs : Marie Mbome

♦ **Gestion de budget / Surendettement :**

39% d'entre eux environ ont été accompagnés par l'ACI dans le cadre de la gestion de leur budget et/ou d'une situation de surendettement.

Graphique 10 : **difficultés financières**

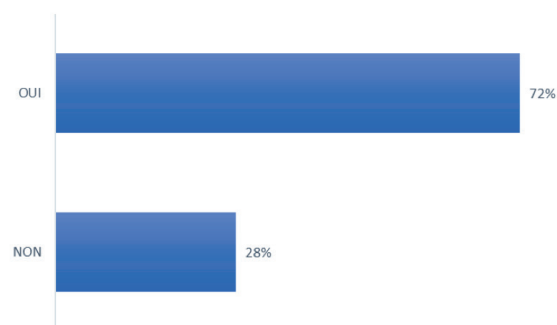


Source : données SIAE
Calculs : Marie Mbome

♦ **Difficultés liées à l'accès aux droits² :**

72% de ces personnes ont été accompagnées dans le cadre de leurs démarches administratives et de l'accès à certains droits.

Graphique 11 : **accès aux droits**

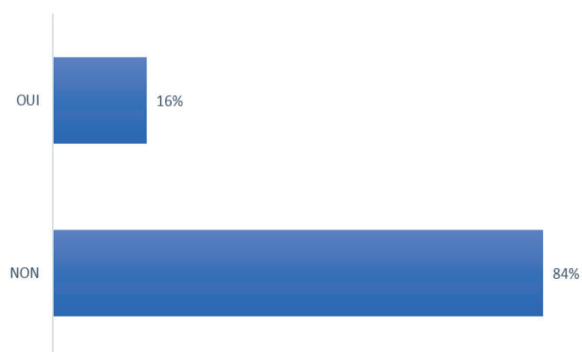


Source : données SIAE
Calculs : Marie Mbome

♦ **Les problèmes de garde d'enfants :**

16% des personnes ont des difficultés liées à la garde d'enfants, soit plus de la moitié des personnes avec enfants. Lorsque l'on s'intéresse à cette problématique par sexe, on constate une prépondérance de femmes avec des problèmes de garde d'enfants (21% de femmes contre 14% d'hommes).

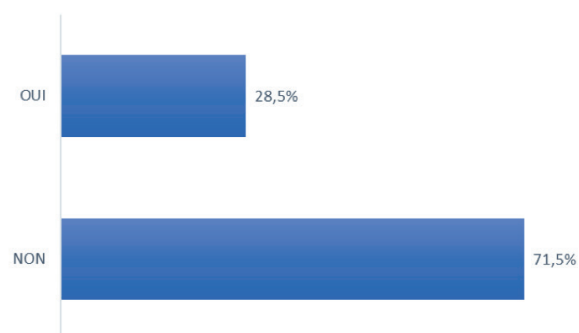
² Les démarches étudiées pour cette variable concernent notamment : les droits CAF/MSA, Pôle Emploi, compte AMELI, création CPF, retraite, renouvellement du titre de séjour, etc.

Graphique 12 : **problématiques de garde d'enfant(s)**

Source : données SIAE
Calculs : Marie Mbome

♦ **Réassurance - Image de soi :**

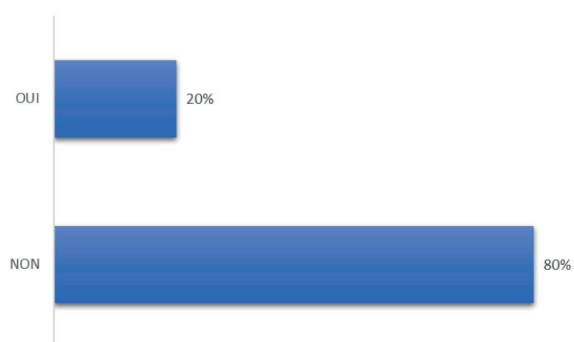
La problématique du manque de confiance en soi ressort clairement de l'analyse des dossiers pour 28,5% des salariés. Néanmoins, il semble que cette problématique soit nettement sous-estimée, notamment du fait qu'elle soit travaillée, de facto, au quotidien dans le cadre du support d'activité et de la relation avec l'encadrant technique. Ainsi, l'approche psychosociale développée plus loin semble mieux à même d'investiguer de manière plus appropriée cette problématique.

Graphique 13 : **problématique liée à l'image de soi**

Source : données SIAE
Calculs : Marie Mbome

♦ **Numérique :**

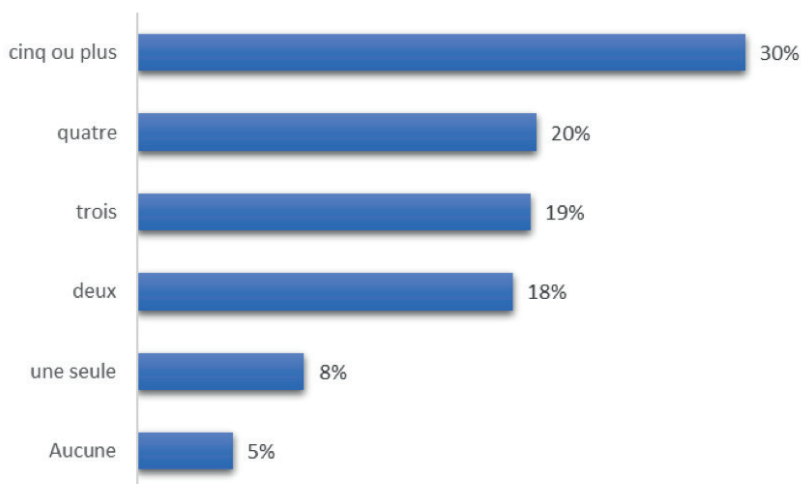
Il ressort également de l'analyse des données issues des ACI qu'au moins 20% des salariés ont eu besoin d'être accompagnés pour faire face à des difficultés liées à une maîtrise insuffisante du numérique.

Graphique 14 : **problématiques liés au numérique**

Source : données SIAE
Calculs : Marie Mbome

En somme, l'accès aux droits, la santé et la mobilité sont les trois principales problématiques que rencontrent les personnes accueillies en ACI. Si ces dernières, prises individuellement, constituent à elles-seules des freins importants à l'insertion durable des personnes, c'est bien souvent de l'accumulation et la conjugaison de ces différentes problématiques que résulte l'éloignement à l'emploi de ces personnes. **Ainsi plus de la moitié des salariés en ACI en 2018 étaient ou ont été concernés par au moins quatre des problématiques évoquées ci-dessus (graphique 15).**

Graphique 15 : **difficultés cumulées**



Source : données SIAE
Calculs : Marie Mbome

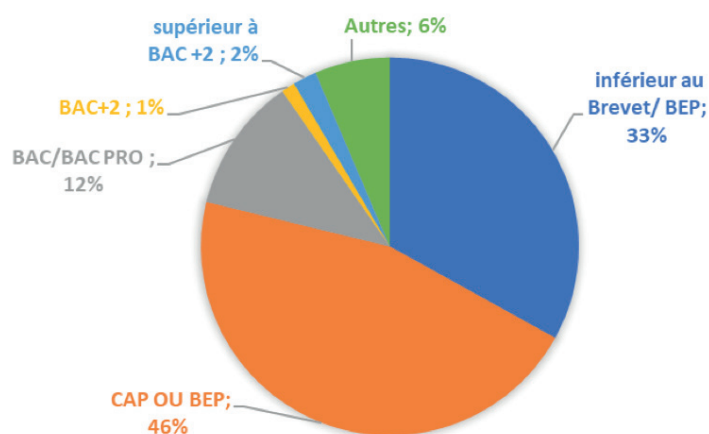
Les Caractéristiques relatives à la formation et à l'emploi

♦ Le niveau de formation :

le graphique 16 présente le niveau de formation des salariés en ACI : 46% ont un CAP/BEP, 33% ont un niveau inférieur au CAP/BEP, 12% ont un niveau BAC / BAC Professionnel, 3% un BAC+2 ou plus (Licence, troisième cycle ou école d'ingénieur).

A titre de comparaison, plus de 19 % des bénéficiaires du RSA de Côte-d'Or ont un diplôme de l'enseignement supérieur (bac + 2 et plus) et 18 % ont un niveau BAC / BAC PRO. Il est intéressant de constater que, parmi les publics cibles des ACI, dont font partie les bénéficiaires du RSA, ce sont bien les publics avec le niveau de formation le plus faible qui sont recrutés par les structures.

Graphique 16 : **Niveau de formation des salariés en ACI**

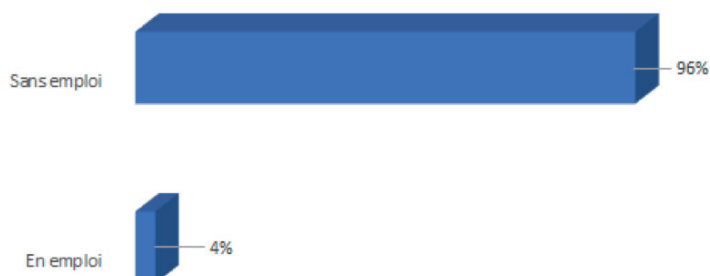


Source : données ASP
Calculs : Marie Mbome

♦ Situation professionnelle à l'entrée en ACI :

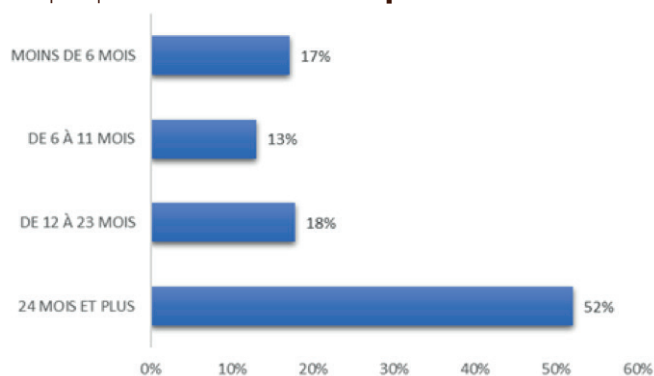
96 % des personnes sont sans emploi à leur entrée dans l'ACI. 52% d'entre elles sont dans cette situation depuis plus de deux ans, 18% depuis plus d'un an et 30% depuis moins d'un an (Graphique 18).

Graphique 17 : **situation professionnelle**



Source : données ASP ;
Calculs : Marie Mbome

Graphique 18 : **durée sans emploi**

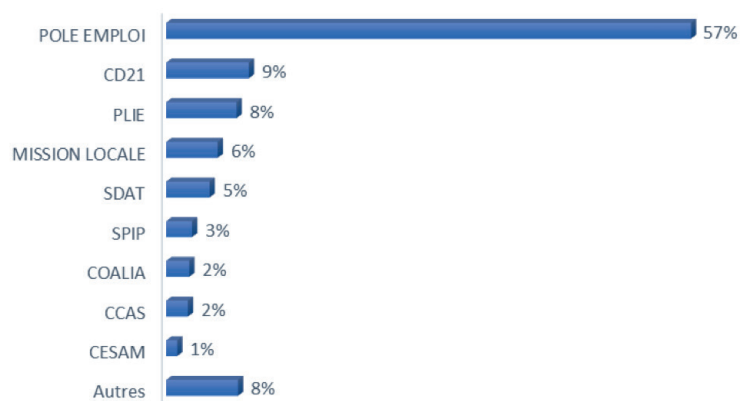


Source : données ASP ;
Calculs : Marie Mbome

♦ **Organisme orienteur :**

ces personnes étaient principalement orientées par Pôle Emploi (57 %). Historiquement, Pôle Emploi étant compétent pour délivrer les agréments nécessaires à l'entrée en ACI, plusieurs acteurs dont le Département sollicitaient ce dernier pour réaliser l'orientation. Ce phénomène tend à masquer la réalité des accompagnements d'origine des salariés.

Graphique 19 : **Organisme orienteur**



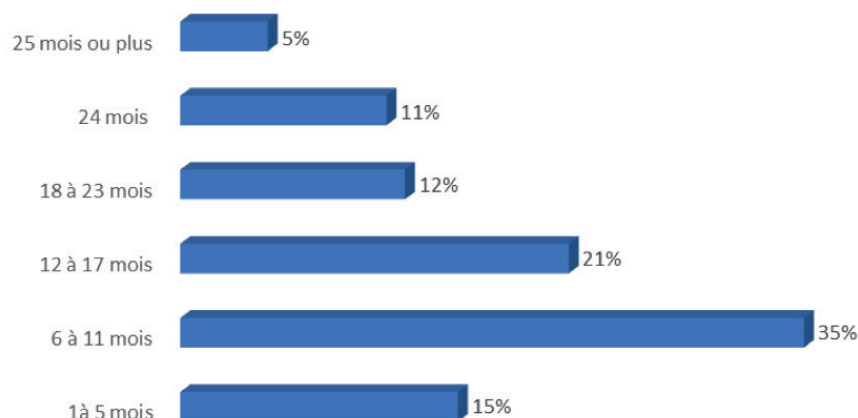
Source : données SIAE ;
Calculs : Marie Mbome

Parcours au sein de l'ACI

♦ *Durée des parcours en ACI³* :

Les personnes accueillies en ACI sont restées en moyenne 13 mois dans la structure. La durée des parcours est néanmoins très hétérogène : 50% 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.

Graphique 20 : **durée du parcours dans la structure**

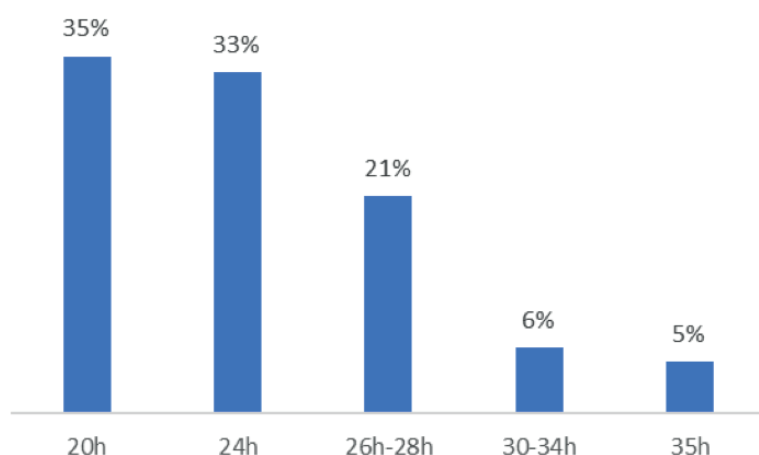


Source : données ASP
Calculs : Marie Mbome

♦ *Durée hebdomadaire de travail à l'entrée :*

Lors de leur premier CDDI dans la structure, plus des deux tiers des salariés travaillaient sur une base de 20 ou 24h par semaine ; tandis que 11% travaillaient sur une durée plus longue (entre 30 et 35h).

Graphique 21 : **durée hebdomadaire de travail**



Source : données ASP
Calculs : Marie Mbome

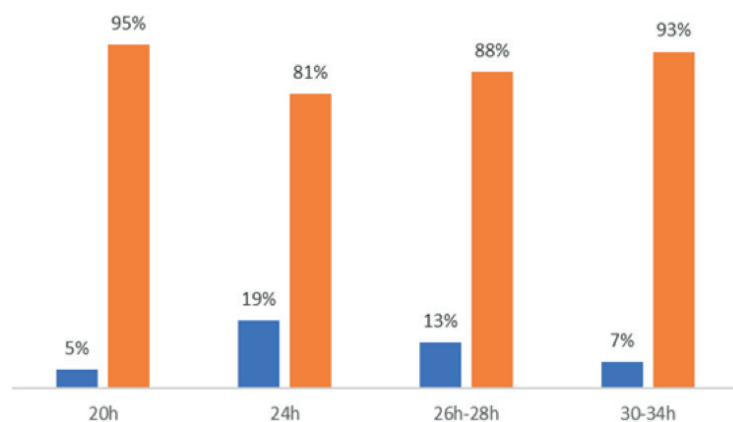
♦ *Évolution de la durée de travail hebdomadaire au cours du parcours :*

11% des salariés en insertion ont connu une augmentation de leurs heures de travail au cours de leur parcours en ACI. Cependant, la hausse du temps de travail est plus marquée observée chez les personnes

3 - Durée en ACI : durée de contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI) signés

ayant commencé sur une base de 24h de travail par semaine (19% de salariés).

Graphique 22 : **évolution des heures de travail hebdomadaire**



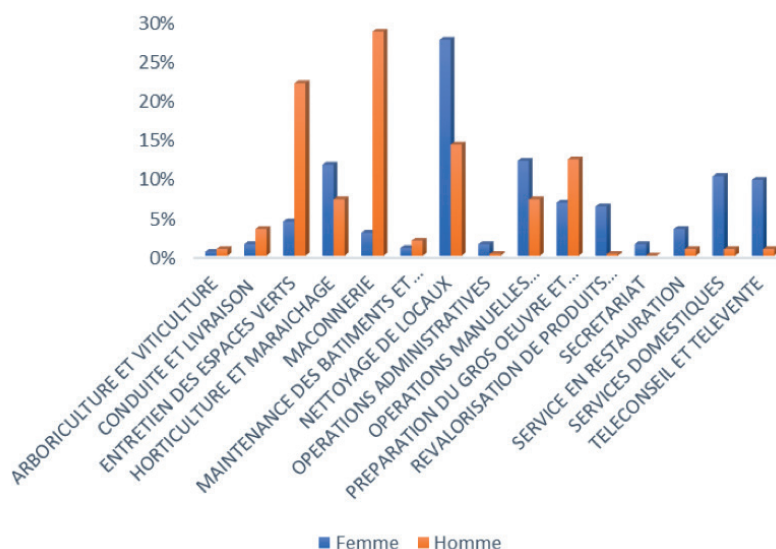
Lecture : 5% des salariés en insertion travaillant sur une base de 20 h/ semaine ont connu une augmentation du temps de travail au cours de leur parcours. Source : données ASP

Calculs : Marie Mbome

♦ Répartition par sexe selon les secteurs d'activités en ACI :

les hommes sont majoritairement dans les structures ayant comme support d'activité la maçonnerie, l'entretien des espaces verts, la préparation de gros œuvres et des travaux publics ; Les femmes en revanche, sont majoritaires dans les structures ayant pour activités le nettoyage de locaux, les services domestiques et le télé-conseil et télévente.

Graphique 23 : **répartition par sexe selon les secteurs d'activités en ACI**



■ Femme ■ Homme

Lecture : 27% des femmes salariées dans les ACI ont comme activité le Nettoyage de locaux.

Source : données SIAE

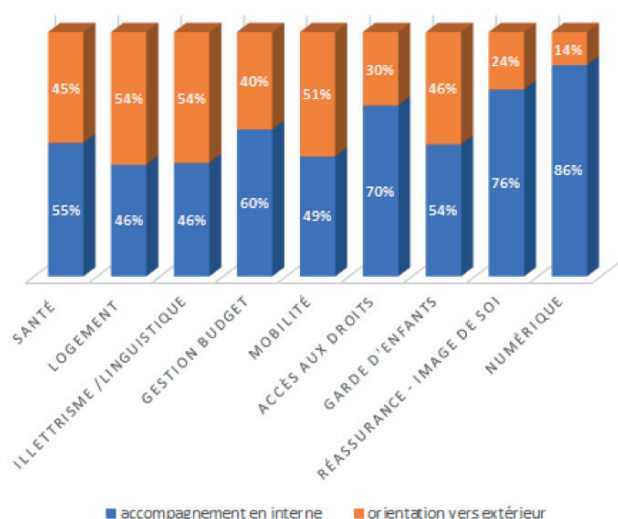
Calculs : Marie Mbome

♦ L'accompagnement pendant le parcours en ACI

Accompagnement sur les freins sociaux : pour accompagner les salariés en insertion sur les difficultés sociales présentées ci-dessus, les structures s'appuient et orientent une grande partie de leurs publics vers le réseau de structures partenaires à même de les accompagner le plus efficacement sur certains de ces sujets, comme le logement (54%) ou la maîtrise de la langue française (54%). À l'inverse, les ACI ont su développer des capacités pour assurer en interne l'accompagnement à l'accès aux droits (70%) ou encore à la maîtrise du numérique (86%)

Tous ces accompagnements ou orientations, bien que chronophages, sont assurés en parallèle d'un accompagnement professionnel.

Graphique 24 : **accompagnement social réalisé**

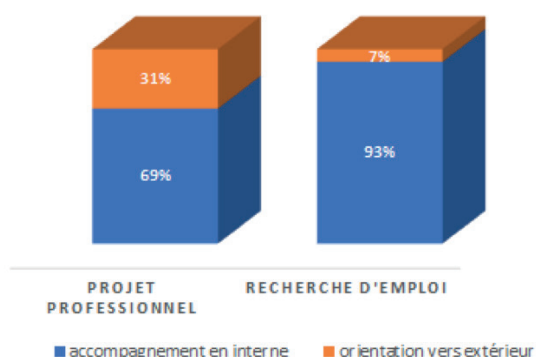


Source : données SIAE
Calculs : Marie Mbome

♦ **Accompagnement professionnel :**

La définition du projet professionnel et la recherche d'emploi : environ 69% de salariés ont été accompagnés en interne sur la définition de leur projet professionnel et 31 % ont été orientés vers un organisme partenaire. Pour la recherche d'emploi, un accompagnement a été réalisé en interne pour la quasi-totalité des salariés concernés (93%).

Graphique 25 : **accompagnement professionnel réalisé**

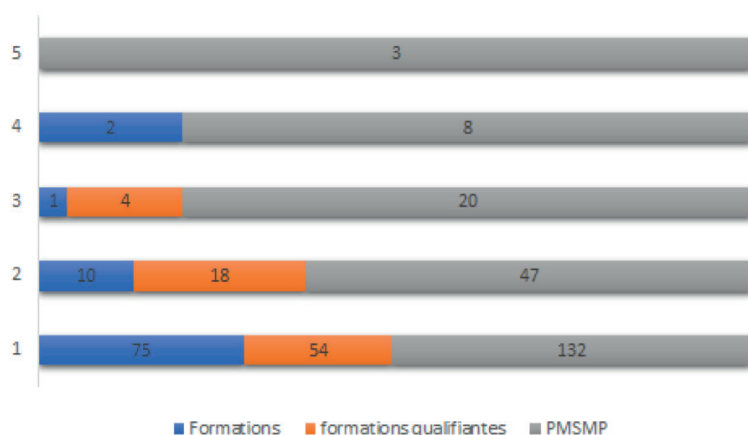


Source : données ASP
Calculs : Marie Mbome

- ♦ La formation : 164 personnes en insertion, soit 24%, ont suivi au moins une formation en parallèle de leur parcours en ACI, Pour 76 personnes (11%) au moins une de ces formations était qualifiante.
- ♦ PMSMP⁴ : 210 salariés ont réalisé au moins une PMSMP, soit 31% de personnes en insertion. Les personnes ayant réalisé une ou plusieurs PMSMP lors de leur parcours en ACI, ont en moyenne passé 113,5h en immersion dans la ou les entreprises qui les ont accueillies. En permettant la découverte de nouveaux secteurs d'activité ou de se familiariser avec le monde de l'entreprise de droit commun, ces périodes favorisent l'insertion professionnelle des salariés en ACI.

4 - Période de mise en situation en milieu professionnel. Il s'agit de périodes de quelques jours en immersion dans une entreprise que peuvent réaliser les salariés en insertion afin de découvrir de nouveaux secteurs d'activité et / ou de confirmer leur projet professionnel

Graphique 26 : nombre de formations et de PMSMP réalisées pendant le parcours en ACI



Lecture : 132 personnes ont suivi une seule PMSMP au cours de leur parcours en ACI, 54 personnes une seule formation qualifiante.

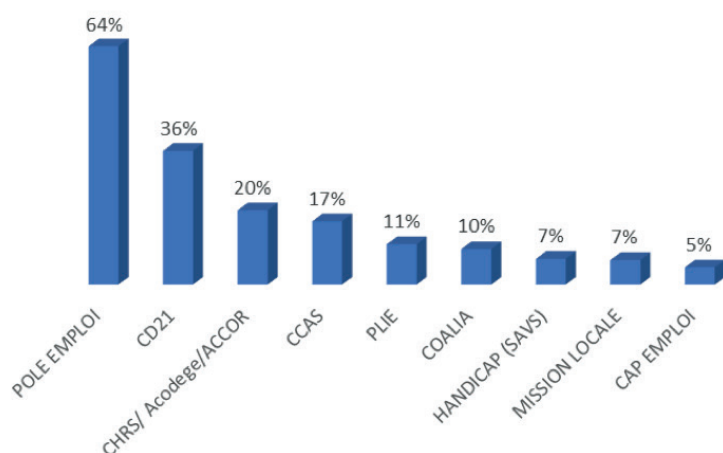
Source : données SIAE

Calculs : Marie Mbome

♦ Accompagnement en parallèle de l'ACI :

au-delà de l'accompagnement dispensé au sein des ACI, certaines personnes peuvent être accompagnées par un ou plusieurs autres organismes tout au long de leur parcours. Parmi ces organismes, Pôle Emploi et le Département de la Côte-d'Or, sont ceux qui accompagnent le plus de personnes, respectivement, 64% et 36% des salariés en insertion sont suivis par ces organismes en dehors de l'ACI.

Graphique 27 : accompagnement en parallèle de l'ACI



Source : données CD21

Calculs : Marie Mbome

♦ Fréquence de l'accompagnement :

en moyenne, pendant leur parcours au sein de la structure, les salariés rencontrent le CIP de la structure deux fois par mois.

♦ Récurrence des différentes problématiques sociales dans le cadre de cet accompagnement :

en moyenne, la thématique la plus fréquemment évoquée lors des rendez-vous d'accompagnement est celle liée à l'accès aux droits.

Graphique 28 : **récurrence moyenne des différentes problématiques sociales lors des rendez-vous**



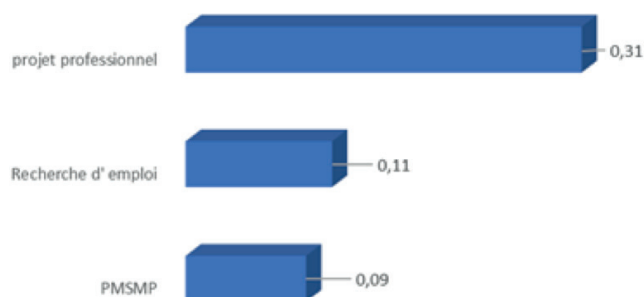
Lecture : l'accès aux droits est la thématique la plus abordée lors des rendez-vous soit 0.29 fois, donc une fois tous les trois rendez-vous.

Source : données SIAE

Calculs : Marie Mbome

• **Récurrence des différentes thématiques de l'accompagnement professionnel** : en moyenne, la définition du projet professionnel est travaillée une fois tous les trois mois lors des entretiens avec le CIP de la structure.

Graphique 29 : **récurrence moyenne des différentes problématiques professionnelles lors des rendez-vous**



Lecture : la définition du projet professionnel se fait une fois tous les trois rendez-vous.

Source : données CD21 ;

Calculs : Marie Mbome

En somme, les salariés en insertion, passent en moyenne plus d'un an au sein de l'ACI. Les publics accueillis par les structures se caractérisent par la multiplicité et la prégnance des problématiques sociales auxquelles ils sont confrontés (accès aux droits, santé, mobilité, etc.). A ce titre, ils sont régulièrement accompagnés à la fois dans le cadre du suivi interne dans l'ACI mais également par l'intermédiaire d'orientations vers des partenaires.

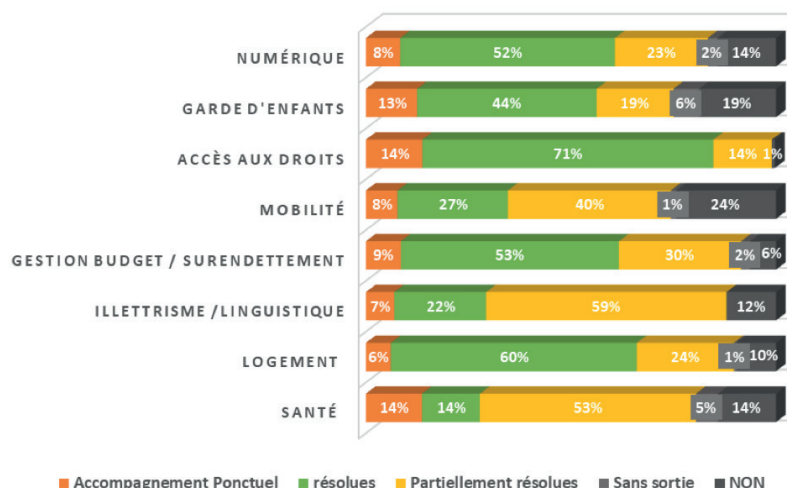
Surtout, les ACI assurent un accompagnement professionnel régulier et permettent, en parallèle du CDDI, à leurs salariés, de suivre des formations (24%) et de réaliser des PMSMP (31% des salariés concernés) dans des entreprises de droit commun favorisant les passerelles vers le monde économique.

Situation sociale et professionnelle à la sortie

♦ Les problématiques sociales résolues :

la fréquence de l'accompagnement semble permettre la levée, au moins partielle, des freins sociaux à l'insertion des salariés en ACI. Ainsi les difficultés liées à l'accès aux droits ont été résolues pour 71% des salariés concernés, au logement pour 60% de salariés, à la gestion de budget pour 59% de salariés et au numérique pour 52% d'entre eux ; Il a aussi permis la résolution partielle des problématiques linguistiques (pour 59% de salariés), celles liées à la santé (pour 53% de salariés). . Ceci signifie que l'accompagnement social dispensé au sein et en dehors des ACI permet de contribuer à lever les freins sociaux à l'insertion professionnelle des personnes accueillies dans les structures.

Graphique 30 : les problématiques sociales à la sortie



Lecture : 71% des difficultés liées à l'accès aux droits ont été résolus.

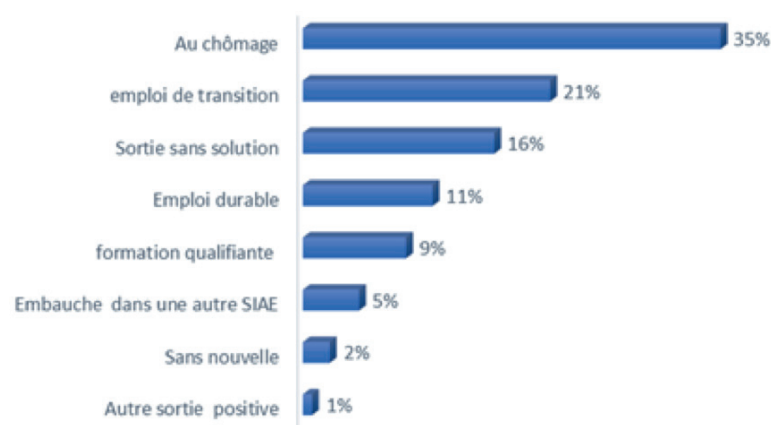
Source : données SIAE ;

Calculs : Marie Mbome

♦ Insertion professionnelle à la sortie :

47% de personnes environ connaissent une sortie dite « dynamique » après leur passage en ACI. Parmi ces personnes, environ 21% accèdent à des emplois de transition (**CDD moins de 6 mois et/ou contrat aidé**), 11% à des emplois durables (**CDI, CDD+6 mois, création d'entreprise**), 9% entrent dans une formation qualifiante et 5% sont embauchées dans une autre structure de l'IAE. Il convient cependant de souligner que ces données portent uniquement sur la situation connue de la personne au moment de la sortie de la structure et ne comptabilisent pas les personnes ayant trouvé un emploi dans les mois suivants cette sortie.

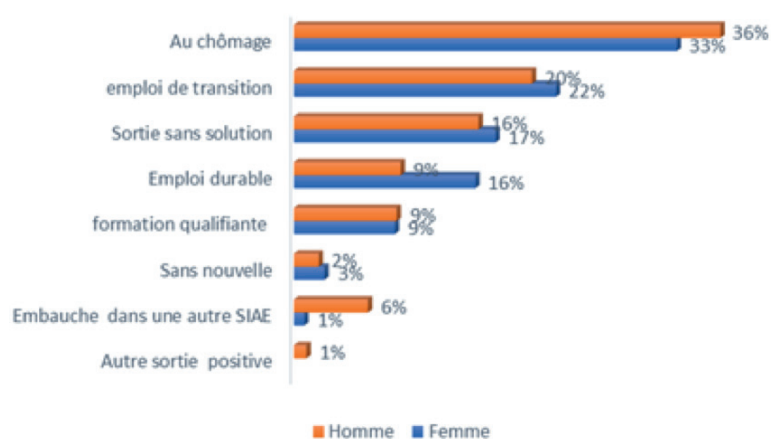
Il existe aussi des différences selon le genre (Graphique 31). En effet, les femmes par rapport aux hommes accèdent plus à des emplois durables (16% **contre 9%**). Les femmes sont également moins nombreuses (1% contre 6%) à poursuivre leurs parcours dans une autre SIAE à leur sortie de l'ACI. Ces différences selon le genre pourraient aussi dépendre du support d'activité en ACI. Par exemple, on remarque plus d'emplois durables dans les secteurs à prédominance féminine comme le **secrétariat** et le **télé-conseil/ télévente**, et moins dans le secteur de la **maçonnerie** où on retrouve le plus de salariés hommes (**cf. Graphique 33**). Ces constats peuvent être liés à des contextes de tension sur les recrutements dans certains secteurs d'activités ou au profil des personnes recrutées par les ACI selon le support d'activité.

Graphique 31 : **situation professionnelle à la sortie**

Lecture : 11% des personnes accèdent à un emploi durable à leur sortie du dispositif.

Source : données ASP ;

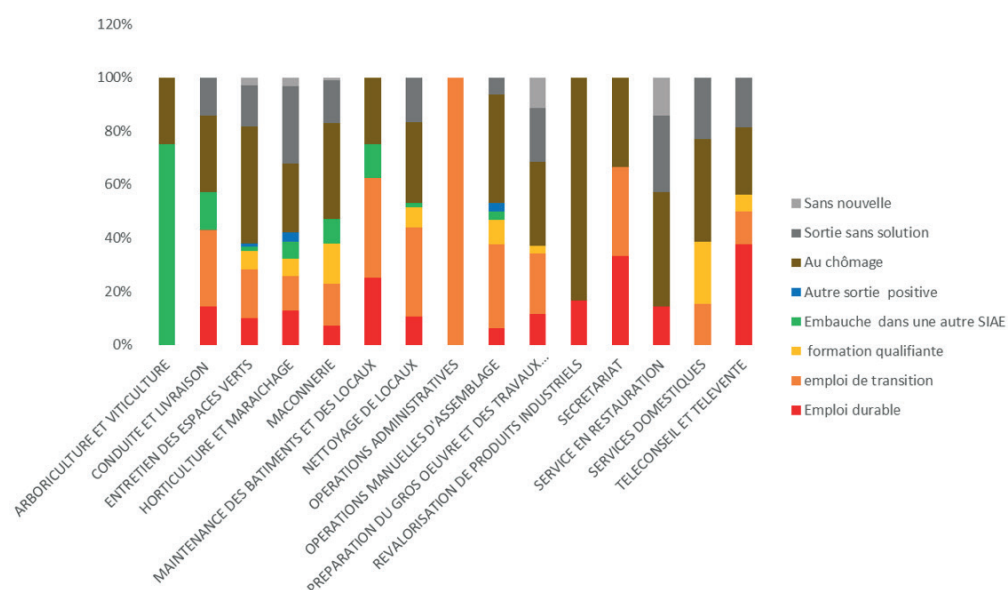
Calculs : Marie Mbome.

Graphique 32 : **situation professionnelle à la sortie selon le sexe**

Lecture : 16% de femmes accèdent à un emploi durable à leur sortie du dispositif.

Source : données ASP ;

Calculs : Marie Mbome

Graphique 33 : **situation professionnelle à la sortie selon le support d'activité**

Lecture : 38% de salariés du secteur de tél- conseil et télévente accèdent à un emploi durable à leur sortie du dispositif

Source : données ASP ;

Calculs : Marie Mbome

Profils types des bénéficiaires de l'ACI

Pour mieux analyser les parcours des personnes salariées en ACI en 2018 une typologie a été élaborée à l'aide des méthodes factorielles.

Nous avons dans un premier temps, eu recours à l'Analyse des Correspondances Multiples (ACM) afin de projeter les données relatives aux caractéristiques des personnes en ACI et à leur parcours dans un espace de dimension plus réduite, structuré autour de différents axes. Par la suite, nous avons utilisé les coordonnées de ces mêmes personnes sur les différents axes dans le but de réaliser une classification ascendante hiérarchique (CAH). Il s'agit d'une classification sur facteurs. Le but de cette analyse factorielle est de regrouper les personnes en insertion par groupes homogènes et d'apprécier les variables jouant des rôles importants dans la formation des classes.

Afin de déterminer les différents profils des bénéficiaires de l'ACI, nous nous sommes appuyés sur les variables suivantes :

- les caractéristiques des personnes à l'entrée : le sexe, l'âge, le niveau de formation, perception de minima sociaux, les freins vis-à-vis de l'emploi (problèmes de santé, de gardes, de mobilité, logement et autres) ;
- les différentes composantes du parcours en ACI : durée du parcours et durée hebdomadaire de travail en ACI.
- les conditions de sortie du dispositif

Trois types de profils de salariés en insertion se dégagent en fonction de leurs caractéristiques, des difficultés qu'ils rencontrent et de leur parcours au sein de l'ACI :

→ **Classe 1 : « Personnes ayant passé moins d'un an en ACI »**

Dans cette classe regroupant 35 % des salariés en insertion, sont surreprésentées les personnes ayant passé moins de 6 mois en ACI et travaillant entre 30 h et 34 h par semaine. Les salariés de cette classe n'ont presque pas de difficultés sociales. 68% d'entre eux perçoivent le RSA à l'entrée et les 3/4 connaissent une sortie non dynamique⁵ après leur passage en ACI.

→ **Classe 2 : « Jeunes hommes ayant passé environ un an et demi en ACI »**

On retrouve dans cette classe qui concerne 34 % de salariés en insertion, les personnes jeunes (19-24 ans), ayant un niveau de diplôme inférieur au Brevet- CEP, ainsi que celles travaillant 26 h-28 h et 35h par semaine. Les hommes y sont majoritaires et rencontrent plusieurs difficultés, particulièrement celles liées au logement et au surendettement. 30% des salariés de cette classe sont restés en ACI pendant un an voire un an et demi. La plupart ont moins de 40 ans et bénéficient du RSA (mais moins que ceux de la classe précédente).

→ **Classe 3 : « Personnes ayant atteint la durée maximale en ACI »**

Dans cette classe comptant 31 % des salariés en insertion, sont surreprésentées les personnes de plus de 40 ans, bénéficiant de l'ASS⁶, qui sont restées plus longtemps en ACI, ainsi que celles travaillant 24h par semaine. Les salariés de cette classe sont particulièrement confrontés à des difficultés liées à la santé et aux problèmes d'accès aux droits. Ils ont un diplôme équivalent au CAP/BEP. 43% environ des salariés de cette classe sont des femmes et plus de 30% connaissent une sortie dynamique⁷ après leur passage en ACI.

Dans l'ensemble, ces différentes classes mettent en évidence le fait que les salariés qui ont connus moins de sorties dynamiques sont ceux qui sont restés moins longtemps en insertion, qui avaient une durée de travail hebdomadaire relativement plus longue et bénéficiaient du RSA ; tandis que les salariés qui ont connus le plus de sorties dynamiques sont ceux qui sont restés plus longtemps en insertion, avec une durée de travail hebdomadaire moins longue et qui ne bénéficient pas ou peu du RSA.

Insertion professionnelle à plus long terme

Les résultats présentés précédemment nous renseignent sur la situation des bénéficiaires au moment de la sortie de l'ACI. En revanche, ils ne fournissent pas d'informations sur le parcours professionnel de ces personnes plusieurs années après leur sortie. C'est la raison pour laquelle, pour compléter cette étude nous allons faire une analyse descriptive de la situation professionnelle des bénéficiaires de l'ACI deux ans et trois ans après leur passage en ACI.

Les résultats ci-dessous sont obtenus sur la base des informations disponibles dans les données de la CAF en janvier 2020⁸ et janvier 2021⁹. Ces résultats ont pour but d'évaluer l'insertion professionnelle des personnes plusieurs mois après leur passage en ACI en 2018.

En janvier 2020, 46% des personnes présentes en ACI en 2018 sont en emploi et 54% sans emploi. Ce chiffre est en nette augmentation en comparaison 32 % de salariés en emploi au moment de leur sorties de l'ACI.

En revanche, on constate une diminution des personnes en emploi (36 %) et une augmentation des personnes sans emploi (64%) en janvier 2021. Ce résultat doit cependant être mis en perspective avec la situation du mar-

5 - Sortie non dynamique : retour au chômage, abandon, retraite, maladie, rupture contrat etc...

6 - ASS : allocation de solidarité spécifique

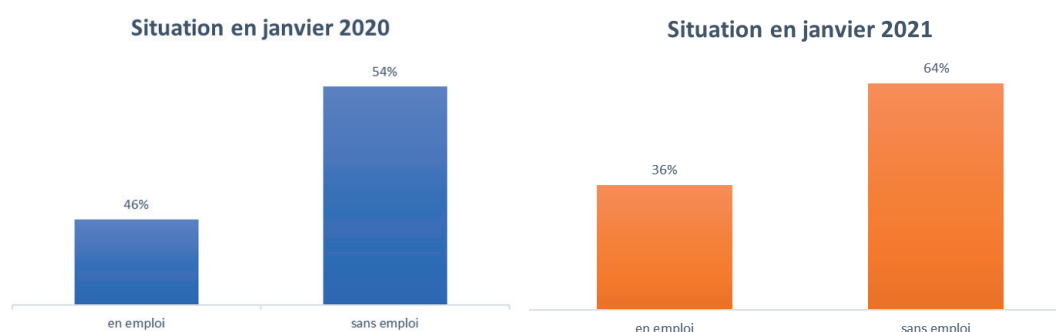
7 - Sortie dynamique : CDI, CDD, embauche dans une autre structure, formation qualifiante et création / reprise d'entreprise.

8 - En janvier 2020, les résultats portent sur 642 personnes au lieu de 684 comme en début de nos analyses. Ces personnes sont celles dont les identifiants correspondent avec ceux des données de l'ASP et des SIAE.

9 - En janvier 2021 les résultats portent sur 644 personnes au lieu de 684 comme en début de nos analyses. Ces personnes sont celles dont les identifiants correspondent avec ceux des données de l'ASP et des SIAE.

ché de l'emploi plus favorable en janvier 2020 qu'en janvier 2021. Ainsi, cette diminution pourrait s'expliquer en partie par l'impact de la crise sanitaire sur le marché du travail dans le contexte de janvier 2021.

Graphique 34 : **situation professionnelle à long terme**



Lecture : 46 % de personnes sont en emploi en janvier 2020, soit deux ans après leur passage en ACI.

Source : données CAF ;
Calculs : Marie Mbome

En résumé :

- les personnes bénéficiaires du dispositif ACI sont majoritairement des hommes, des personnes faiblement diplômées, des personnes seules, percevant le RSA et dont plus de la moitié était sans emploi depuis pendant plus d'un an lors de leur arrivée en ACI.
- 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.
- Pour la plupart, les difficultés liées à l'accès aux droits, au logement, à la gestion de budget et à l'illettrisme ont été partiellement ou complètement résolues.
- 31% des salariés des ACI réalisent au moins une immersion en entreprise et 24 % suivent une ou plusieurs formations.
- 47% de salariés en insertion connaissent une sortie dynamique dont 32% une sortie vers l'emploi.
- Les femmes sont plus nombreuses à connaître à une sortie en emploi durable (16% contre 9% d'hommes).
- En janvier 2020, 46% des personnes accompagnés par un ACI en 2018, étaient en emploi.
- Une sortie plus dynamique pour les personnes qui atteignent la durée maximale de présence en ACI (24 mois).

Approche sociale et contextuelle

Méthodologie

39 entretiens individuels ont été réalisés¹⁰ avec des personnes salariées ou ayant été récemment salariées au sein de 5 structures porteuses d'ACI.

La prise de rendez-vous avec les salariés s'est faite par l'intermédiaire de l'encadrant technique de la structure. Cela étant précisé, avant l'échange individuel formel, certains des salariés n'avaient pas identifié l'interviewer lors de focus groupes menés en amont. Il faut noter qu'il ne semble pas y avoir de lien entre la participation antérieure à un focus group avec l'interviewer et le positionnement postérieur et volontaire sur un entretien individuel.

Cela étant dit, il faut souligner le rôle décisif des encadrants dans le fait d'accepter, ou non, de se prêter au jeu d'un entretien individuel reflétant la relation de confiance installée. Autant dire que les encadrants ont été des relais extrêmement précieux pour mettre en œuvre cette phase de la recherche. Logiquement, pour presque tous les ACI, la première venue sur site a donné lieu à un entretien informel avec l'encadrant technique afin de préciser la démarche de recherche alors en cours et de répondre à d'éventuelles questions.

a/ Des entretiens in situ

Les entretiens ont été menés in situ pour éviter les difficultés liées à la mobilité des salariés et favoriser la participation volontaire des personnes en intervenant directement dans un lieu qui leur était familier. Nous nous sommes par exemple rendus sur le lieu d'un chantier qui n'est pas le lieu du siège de la structure, ce qui a permis d'observer durant une journée les salariés et d'échanger avec l'encadrant du chantier. De ce point de vue, les entretiens in situ portent bien leur nom dans la mesure où ils nous ont permis d'observer sur place, ici les liens entre les salariés, là les relations entre encadrants et salariés, ailleurs d'éventuels replis sur soi...

Avec les entretiens in situ, les échanges formels ont ainsi été comme « encastrés » dans le quotidien des ACI. Les entretiens ont été organisés de manière à ce que le travail du salarié, et plus globalement l'activité de l'ACI, soit peu perturbé.

Rappelons que les entretiens, in situ ou non, ont ceci de précieux qu'ils permettent de privilégier l'exploration des faits à travers l'activité de parole. Ici, la parole est à entendre au sens très précis du terme. Alors que la langue renvoie à des conventions sociales, générales, impératives et instituées extérieures au sujet, la parole est interne et propre à l'individu, elle est de nature « psycho-physique » et correspond selon Ferdinand de Saussure (1931) à un acte « individuel de volonté et d'intelligence ». Le linguiste Claude Hagège (1985) rappelle dans ce sens combien « la parole » de l'individu ne peut être réduite à ce que lui impose sa communauté d'appartenance. Aucune langue ne peut effacer la singularité de l'individu : c'est même à travers l'apprentissage d'une langue qu'il acquiert la conscience des variations de registres langagiers constitutifs précisément de sa parole par définition unique et irréductible. L'entretien repose donc sur des « faits de parole ». Ici, il faut comprendre à quel point l'entretien fait produire du discours singulier. Contrairement aux enquêtes par questionnaire, les paroles recueillies par entretien ne sont pas fabriquées par la question posée : elles sont « le prolongement d'une expérience concrète ou imaginaire » (Blanchet, Gotman, 2014), elles autorisent à saisir des mises en forme singulières du monde, des autres et de soi.

b/ Des effets de lieu et d'activité à prendre en compte

Toutes les structures ne disposaient pas d'un local adéquat pour mener les entretiens, c'est-à-dire d'un endroit clos, disponible, et disposant d'un minimum de mobilier. Par conséquent, certains entretiens se sont déroulés dans une pièce ouverte contigüe au bureau de l'encadrant technique, lequel pouvait donc être présent indirectement avec l'accord de la personne interviewée. D'autres entretiens se sont déroulés à l'extérieur, et étaient ainsi en proie aux bruits de l'environnement (travaux, circulation de véhicules, discussions d'autres groupes de personnes...), ce qui a entraîné des difficultés de compréhension et a pu nuire à la qualité de l'enregistrement, notamment avec les personnes maîtrisant peu la langue française.

Certains chantiers sont en outre soumis à des contraintes de temps et de rendement. De ce fait, les entretiens ont été également et logiquement contraints en termes de temps : la durée des entretiens va ainsi de 20 minutes à 2h00. Par exemple, lorsque nous nous sommes rendus dans certains ateliers, l'activité ne pouvait pas y être arrêtée et cela a donc nécessité la présence plus ou moins momentanée d'une personne expérimentée.

c/ Des effets de présentation de la démarche aux salariés

La démarche consistant à réaliser des entretiens individuels était présentée aux salariés par l'interviewer (animateur) lors des focus group, et relayée par les encadrants techniques. L'existence d'un intermédiaire a pu avoir des effets sur les informations données aux salariés. Effectivement, présentée par l'équipe de recherche, la démarche était

10 - 37 entretiens ont été réalisés en face-à-face et 2 par téléphone.

accompagnée d'explications sur le cadre, l'objet et les thématiques abordées. Mais présentée par un intermédiaire, cela pouvait réduire la présentation de la démarche à une phrase courte du type : « Vous avez participé à l'entretien collectif, maintenant il pourrait y avoir une phase individuelle si vous êtes d'accord ». C'est dire si cela a pu avoir des effets sur la participation des salariés.

d/ Les effets concrets des entretiens in situ : des entretiens comme « moments de forte expression »

La méthode initialement envisagée, à savoir des entretiens biographiques, a évolué quelque peu pour se muer en entretiens in situ et permettre une approche plus sensible et circonstanciée face aux éléments que donnaient à voir et vivaient les personnes. Cette sensibilité à la personne elle-même et à son environnement a permis d'accéder à des données très fines et nombreuses.

Le cadre de l'entretien était rappelé aux salariés avant de commencer. Parfois, les échanges initiés par la personne interviewée débutaient alors même que l'intégralité de la présentation de la démarche n'avait pas été effectuée et ne consistait alors qu'en des questions fermées. Nous avons ainsi noté une certaine hâte, voire un empressement à partager des expériences de vie. Certaines personnes ont indiqué au cours de l'entretien : « Je ne peux le dire à personne à part vous » ; « Si je ne le dis pas à vous, à qui je vais le dire ? » ; « Je ne peux pas en parler à part à vous ». Peu de personnes ont évoqué très tôt des sujets qui n'ont finalement pas été développés par la suite plus longuement pendant l'entretien. Par exemple, une personne a mentionné plusieurs fois une agression au cours de l'entretien sans vraiment développer, et elle a finalement expliqué de quoi il s'agissait sans demande de précisions de notre part.

Très souvent, les entretiens ont été pour les personnes un moment propice pour se raconter, se confier et partager ses difficultés, ses craintes, ses aspirations. Les entretiens ont incarné des moments de partage et de confiance. Par exemple, une personne, durant un entretien ayant duré près de deux heures, s'est confiée de façon très intense et au travers d'un quasi monologue sur son parcours familial difficile, sa vie de couple, sa vie de famille, ses difficultés, ses souffrances dont elle ne parlait jusqu'à maintenant « qu'à elle-même ».

Les entretiens ont permis de mettre en mots et d'objectiver des parcours de vie tourmentés. De cette façon, ils ont pu être des moments de réhabilitation de soi en tant que « Je », entendons en tant que personne capable de faire du tri dans sa vie et de décider de mettre en récit sa vie à travers une mise en mots singulière et n'appartenant qu'à soi (parole).

Résultats

L'analyse sociologique a permis 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 ».

I/ Une réhabilitation identitaire : se sentir exister comme une personne entière

Un premier point fondamental qui ressort des entretiens a trait à **l'importance de la confiance retrouvée grâce à son engagement dans un chantier d'insertion**, comme en témoignent ces propos :

« [J'étais] plutôt quelqu'un d'introverti de réservé, qui ne parlait pas forcément. Qui était plutôt d'un caractère, on va dire susceptible. Dès qu'il y avait quelque chose qui pouvait me heurter sensiblement, je m'énervais très rapidement et puis ça pouvait arriver au clash. Et c'est arrivé au clash plusieurs fois. [...] Sur le moment, on les [les situations de clash] gère pas. C'est après. C'est la confiance. C'est l'équipe d'encadrants qui vous font confiance, qui nous donne, qui nous donne, qui nous donne de nouveau confiance en nous-mêmes. On ne bourre pas au cul pour travailler comme des arraches pieds. On est là pour recommencer, si je puis dire. Donc ça se fait tout en douceur avec des ateliers un peu différents. Bon, c'est vrai que je bossais plus dehors parce que j'avais l'impression qu'il y avait que ça qui me détendait. C'était d'être dehors. C'était d'être dans ma bulle. Ça me distrayait, c'est ça me détendait. Et puis, petit à petit, il y a un travail personnel à faire niveau au niveau caractère, ça c'est sûr. » (Homme, 38 ans, rural)

Cette thématique centrale de la confiance ne résulte pas d'un effet d'enquête puisqu'elle a souvent été amenée spontanément durant les entretiens en lien avec le fait qu'ici, dans un chantier d'insertion, la pression temporelle est moins forte qu'ailleurs. En fait, nombre de personnes interviewées ont pris les choses en main et ont avancé ainsi nos questions pour dire à quel point être engagé dans un tel univers socio-professionnel « adapté » leur a apporté en termes de confiance. La confiance concerne ici aussi bien la confiance dans le rapport à soi que la confiance dans le rapport à l'autre. Il en résulte des effets identitaires en termes de prise de décision, de projection de soi dans l'avenir. Il en découle plus précisément **un sentiment de pouvoir être soi, de pouvoir enfin « coller à soi » dans le sens où il est possible d'être une personne entière, de se sentir exister à travers les multiples facettes constitutives de sa personnalité.** Ce long extrait d'entretien permet, nous semble-t-il, de bien comprendre tout ce qui est en jeu :

« Moi, le chantier, il m'a apporté de la confiance en moi. Je pense que du coup, ça englobe beaucoup de choses. Comme je vous disais tout à l'heure. Ça m'a quand même ramené en partie à moi. Ça m'a ramené à ma douceur, à mon calme.

Aussi à vouloir cultiver ma patience. Parce que je pense que c'est quelque chose dont je manque beaucoup. Donc forcément devoir attendre qu'une graine comme ça donne des fruits, ça demande de la patience. Donc pour ça c'est vraiment un support idéal. Après voilà, comme je vous dis des choses basiquement matérielles. Bah d'avoir un logement ça m'a amené une autre indépendance en dehors du travail. Bon, après j'étais pas inquiet là-dessus parce que même si je vivais chez ma mère, on vivait un peu l'un à côté de l'autre. Je savais quand même gérer de l'argent. J'étais au RSA ouais, pendant 11 mois donc du coup. Je savais gérer 500€ donc du coup 1000€ c'est le feu. Donc voilà. Enfin, du coup chaque petite chose que ça m'a apporté sur le plan personnel. Ça m'a offert une porte et derrière une porte, il y a 2 portes, il y a 3 portes et vous voyez, c'est un truc exponentiel et en fait... Là, vous voyez moi, mon dernier jour, c'était mardi, donc là je suis encore un peu dedans. C'est encore difficile pour moi de mesurer à quel point ça a été salvateur et bénéfique. Je ne sais pas comment vous dire les choses plus clairement que tout à l'heure. En fait, ça m'a juste, ça m'a sauvé. C'est pareil, ça, je sais pas trop dans quelle mesure [prénom de l'encadrant], [prénom de la Chargée d'Insertion Professionnelle (CIP)], ils en sont conscients parce que j'ai jamais trop, même si je leur en ai beaucoup dit, je leur en ai juste dit assez pour qu'il puisse m'aider. [...] Donc, voilà, vraiment ce que je peux vous dire, c'est des gens qui m'ont, moi, et sûrement plein d'autres, et surtout plein d'autres, qui nous ont aidés. En fait, qui nous ont aidés et qui nous ont sûrement sauvé la vie. » (Homme, 28 ans, urbain)

→ Le rôle des encadrants

Nombreuses sont les personnes interrogées à avoir insisté sur l'importance cruciale des encadrants dans leur réhabilitation identitaire. Les liens personnels avec les encadrants, pouvant être considérés comme des supports relationnels incontournables, ont permis de construire un espace de sens où il est possible de se retrouver, de se redéfinir. L'importance des liens personnels avec les encadrants rappelle à quel point la confiance personnelle est recherchée, bien plus que la confiance institutionnelle (Luhmann, 2001). Rappelons que sur le plan théorique la confiance personnelle est à distinguer de la confiance institutionnelle, appelée aussi confiance systémique. Or, c'est bien cette confiance personnelle qui va permettre une **réhabilitation de l'individu en tant que personne**.

Nombre de personnes interrogées ont souligné à quel point l'écoute est importante. Or, elle est ici personnalisée à travers le rôle des encadrants pouvant être considérés comme des **réhabilitateurs** qui incarnent un **temps réhabilitant** : le temps d'une écoute personnelle, le temps où on est une personne avec un prénom, où on n'est pas qu'un statut, où on n'est pas qu'une étiquette, où on n'est pas qu'un « cas soc' », où on n'est pas qu'un pauvre, où on n'est pas qu'un faisceau de difficultés ; un temps où on est vraiment une personne, enfin... L'encadrant est synonyme d'entraide au quotidien, il est une personne ressource qui s'engage dans une logique de personnalisation tout en étant un professionnel. Mais l'important ici est de saisir que lors des relations quotidiennes se défait une logique de catégorisation synonyme de projection sur l'autre de préjugés, de stéréotypes, d'étiquettes préformatées (Marchal, 2013). C'est dire si au cœur de la vie professionnelle, d'une vie par définition encadrée, il peut y avoir de l'empathie. Et c'est bien d'une telle empathie que parlent les personnes interrogées, celle d'un encadrant qui se trouve face à une personne dont il connaît le parcours de vie si singulier. Mais il peut s'agir également de sympathie dans le sens où l'encadrant peut être sensible à des dimensions plus humaines (plus universelles si l'on veut) dès lors que l'autre est face à des angoisses humaines et des inquiétudes humaines, qu'il est confronté à la question du sens de la vie : de sa vie. Rappelons que là où l'empathie ouvre sur ce qui est personnel, la sympathie ouvre sur ce qui est universel. Si l'empathie permet d'être sensible à ce qui est très personnel dans une vie, la sympathie permet d'être affecté à ce qui est universel en chacun de nous, selon les circonstances vécues.

Notons que du point de vue des personnes interrogées, les encadrants mettent en œuvre ce qu'il est possible de nommer **« une empathie pragmatique »** : à certains moments ils savent écouter, prendre le temps, pour relâcher un peu la pression et de restaurer de la sérénité, tout en n'oubliant pas les objectifs à atteindre. C'est une empathie ajustée selon les situations, circonstanciée, qui est ici de mise, sans compter qu'elle est teintée de touches de sympathie : il en résulte un sentiment d'être reconnu aussi dans son identité personnelle que dans son identité humaine.

Les encadrants sont à la fois engagés dans des logiques relationnelles de personnalisation et d'humanisation, de sorte qu'ils échappent à la logique de la seule catégorisation contrairement aux conseillères qui ont besoin de catégories (administratives et donc impersonnelles) pour agir et identifier de quoi il s'agit. Or pour se sentir être une personne, il faut que l'autre nous regarde comme une personne et également comme un être humain, si humain, avec ses fragilités, ses doutes, ses angoisses, des peurs mais également ses forces. Quoi qu'il en soit, les encadrants ont ceci de précieux qu'ils ne se situent pas, loin s'en faut, dans un registre d'appréhension bureaucratique de l'autre. **Ils échappent dans ce sens à un cadrage bureaucratique des bénéficiaires au profit d'un cadrage expérientiel et sensible, allant de pair avec un sens de l'autre et un souci de s'ajuster pragmatiquement aux situations vécues et à surmonter.**

La réhabilitation de l'individu en tant que personne se fait donc principalement à travers la proximité salubre des encadrants, dans la mesure où il y a une possibilité de tisser des liens forts et constructifs avec eux. Mais parce que les encadrants incarnent inévitablement un dispositif institutionnel, parce que les encadrants ont le pouvoir de faire du lien vers d'autres acteurs professionnels, parce qu'ils sont des supports solides, il en ressort pour les personnes enquêtées une réhabilitation pérenne. Les encadrants sont des **passeurs psychologiques** (ils aident à surmonter un mauvais moment) et **sociaux** (ils aident à être en lien avec d'autres services et d'autres professionnels).

→ Le rôle des autres compagnons de fortune : être comme dans une famille

Parallèlement aux encadrants¹¹, il y a bien sûr les autres avec qui on travaille au quotidien. Un mot est ressorti de nombreux entretiens, celui de famille. **Les chantiers d'insertion sont en effet comparés à des familles du fait des liens personnalisés et sensibles qui y ont cours.** On a le sentiment de partager une même chance, une même condition, de mêmes possibilités. Il peut en ressortir des liens d'entraide et d'amitiés comme en témoignent ces propos :

« Il y a aussi un peu d'amitié. On se comprend bien. Parce que nous, quand on est dans un chantier, il faut communiquer. Parce qu'on n'est pas toujours face-à-face entre nous. Moi, je travaille là, lui, il est derrière moi. Où je suis derrière lui, on rigole, on parle, on passe la journée comme ça. On n'est pas fermé. C'est pas quelque chose, tu viens là en chantier et puis tu restes comme ça. On est comme une famille, mais c'est pas une famille, on est organisé. Moi, j'ai déjà créé un lien. Moi, ça fait un an que je suis là. On s'habitue. On connaît les coutumes de chacun. Mais on se comprend parfaitement. Et puis c'est tout. [...] Il y a des différences. [de coutumes] mais si on fait quelque chose, on le fait ensemble. On n'arrive pas à faire quelque chose. Hop, on fait les 2. Parce que des fois, ça arrive que tu peux pas faire tout seul un truc. Et puis moi j'appelle. J'ai dit, tu peux tenir ça et c'est moi qui fait où je tiens et c'est lui qui fait. On s'échange. C'est logique, on s'échange avec le matos toute la journée. Gentiment, toujours. [...] Même si vous êtes dans une entreprise, quand tu travailles chez quelqu'un. Ça arrive rarement que tu partes tout seul dans un chantier. Il y a au moins toujours 2 personnes. Il y a une équipe. Ça peut arriver que tu peux y aller tout seul, mais c'est les finitions. » (Homme, 54 ans, urbain)

Il apparaît clairement que le temps passé **ensemble**, articulé autour de **logiques relationnelles** faites de personnalisation et d'humanisation, joue ici un rôle considérable. Il faut faire face aux mêmes difficultés, inventer ensemble des routines organisationnelles pour être efficace et faire avancer le chantier. De ce point de vue, les autres avec qui on partage son quotidien deviennent des supports relationnels significatifs, c'est-à-dire qui font sens et qui comptent dans la (re)construction de soi. Là encore la thématique de la confiance a été soulevée dans les entretiens.

II / Une réhabilitation professionnelle : apprendre un métier et apprendre à faire avec l'autre

Parallèlement à une réhabilitation de soi en tant que personne unique et singulière, se met en place de façon très concrète une réhabilitation en tant que professionnel, en tant que membre d'une entreprise qui sait faire des choses, être utile, atteindre des objectifs. Là encore les entretiens contiennent des données vraiment intéressantes de par leur précision pour comprendre concrètement de quoi il s'agit.

« Le chantier m'a apporté vraiment ça d'important, Ça, il faut que je le dise, c'est que je peux me lancer maintenant dans un métier. Et ce que ça m'a apporté, c'est un métier. Que je vais améliorer jusqu'à... Tout le temps quoi. Mais apporter le métier, le métier en lui-même [...] L'usine, c'était un travail, on n'a pas le choix, on y va par nécessité. Après le commerce, je me suis fait une réalité, je ne peux plus travailler dans le commerce parce qu'il faut être polyvalent et avec mes problèmes de santé... C'était, c'est voilà. Mais là, je n'ai jamais été au fond. Parce qu'un travail d'usine en fait c'est un travail. L'usine, c'est un travail, c'est très dur. C'est un vrai travail, mais ce n'est pas un métier. Enfin pour moi. À part ceux qui sont tourneurs. Moi je parle dans ma catégorie, de ce que j'ai fait dans l'usine parce que dans les usines, il y a aussi des vraies usines, des tourneurs, des fraiseurs, voilà. Voilà, mais moi, ça a toujours été du travail, mais pas un métier. Assembler enfin voilà quoi pour moi, je n'avais pas un métier. Le commerce, oui, je suis vendeuse, mais je n'ai pas pu continuer. Mais là, au moins, j'ai un métier et ça, c'est valorisant. La couture, couturière. Et je vais évoluer maintenant. Le but, c'est d'évoluer, et toujours évoluer. Maintenant, je veux finir ma carrière. Enfin, ma vie professionnelle avec un vrai... je finis ma vie professionnelle avec un vrai métier. » (Femme, 55 ans, rural)

Une autre femme elle-aussi ayant largement dépassé les 50 ans revient sur le fait d'avoir maintenant un diplôme et des compétences professionnelles afférentes, sans compter qu'elle y trouve là un métier qui lui plaît :

« J'ai eu mon CAP et c'est un vrai métier. Je sais que ce métier-là, je l'ai choisi pas au hasard parce que déjà il me plaît. C'est un métier qui me plaît. J'aime coudre, j'aime faire de la couture, mais je peux évoluer. Mais je sais que c'est avec ce métier-là que je pourrais évoluer le plus longtemps possible dans ma vie. Question physique, santé, voilà. Ça, je peux le faire à la maison, je peux le faire. Mais à l'usine, je n'avais pas vraiment de métier. On est employé, on est ouvrière quoi. Dans le commerce, j'étais polyvalente quoi, j'étais vendeuse [...] Ah oui [il y a une idée de spécificité], et puis c'est technique, c'est intéressant. Il y a plusieurs... C'est un domaine où il y a plusieurs secteurs, oui, secteurs, on peut dire comme ça. On peut aller dans le patronage, on peut aller dans la retouche, on peut aller dans la confection, dans la création. C'est un métier qui est vaste et moi ça me plaît quand on peut faire beaucoup [...]. Et maintenant ? J'en suis qu'au début. Je n'ai plus qu'à évoluer me perfectionner. J'ai un métier. Et ça, c'est une fierté. » (Femme, 58 ans, rural)

Et puis l'analyse des entretiens révèle combien l'insertion au sein de chantiers d'insertion conduit à apprendre à vivre avec l'autre. Plus précisément, comme le formule cette femme ci-dessous, il est alors possible d'apprendre à compter sur autrui et de lui faire comprendre qu'il peut compter sur moi :

« Mais c'est vrai que le fait d'être là, ça m'a appris à déléguer et puis à me laisser porter aussi, à me poser, pour moi à me poser, oui, c'est ça. Je me laisse enfin pas chouchouter mais... Ici, ça m'a appris, à oui, à me dire : « on est là, on peut t'aider, enfin pas, pas t'aider. On peut soulager » Et rien que ce soulagement, c'est... C'est voilà parce que je suis consciente que de toute façon, je ne pourrais plus retravailler ailleurs quoi. C'est fini, c'est fini. C'est fini. Pour moi, il y

11 - En moyenne les ACI emploient un encadrant pour huit personnes accompagnées.

a un monde. Enfin, il y a plusieurs mondes extérieurs. Il y a l'extérieur où il faut plus du tout [...] Mais oui, là je me suis enfin dit « Oui, on peut faire quelque chose pour toi ». Et j'accepte, j'accepte. J'ai appris à accepter que. J'ai plus à prendre des décisions tout le temps, toute seule, aller à foncer. Ah oui, oui. Ah oui, là, je. Là, je suis vraiment tombée dans un endroit merveilleux pour moi mais aussi pour les autres. Et c'est ce que je dis. Il y a une bonne entente même si les équipes changent, et il faut conserver cette bonne entente à tout prix. » (Femme, 55 ans, rural)

Ce qui se joue alors, c'est la possibilité, dans un cadre professionnel, **d'engager un apprentissage du sens de l'autre** surtout quand il s'agit de vies où il a fallu faire face, et ce souvent seul, à de multiples difficultés. Il est alors question d'apprendre à être en dette par rapport à l'autre, entendons par extension à donner et à recevoir :

« Oui, Ah oui, oui. Et être entourée parce qu'on n'est pas, parce que moi j'ai appris aussi. À me faire aussi aider des autres. Parce que avant, c'était pas ça. Ben là, c'était compliqué pour, c'était compliqué pour demander de l'aide [...] Parce que demander de l'aide, c'est bien, mais après on se dit, il y arrive un coup dur. J'aime pas trop demander de l'aide parce que j'aime pas ennuyer les gens. Pour moi, c'était. Pour moi, demander de l'aide, c'était obliger notre personne en face de faire. J'aime pas contraindre une personne. Il y en a beaucoup qui me disaient, laisse toi. Non. J'ai accepté de me faire aider. Un peu. » (Femme, 55 ans, rural)

« Je suis comme ça, j'ai essayé de faire moi-même, je voulais pas prendre l'aide des autres personnes. Je voulais faire tout toute seule. [...] Bah quand je suis arrivée en France par exemple, pour amener mon fils chez le médecin au contrôle, et cetera. Quand même, je suis partie toute seule. Je ne te demande pas « s'il te plaît, est ce que tu peux venir avec moi pour ramener mon fils là-bas ? » J'aime pas ça demander à quelqu'un. Si je peux, je fais. Même si j'arrive pas bien à parler, expliquer, j'essaye. » (Femme, 47 ans, urbain)

Et puis tout en développant de nouvelles compétences professionnelles, il est possible d'apprendre la culture d'un pays, sa langue, ses codes, ce qui est extrêmement précieux pour des personnes d'origine étrangère :

« Oui, je suis capable de faire de la peinture. Depuis que je travaille ici, ça me donne beaucoup d'expériences et j'ai appris beaucoup de choses [...]. Ça m'apporte beaucoup de choses. Les connaissances du travail. Apprendre à connaître les gens, la langue aussi, et j'utilise la langue pour parler avec des gens avec qui j'ai parlé, ça m'a porté aussi. Quand j'ai été embauché, j'ai parlé avec des gens. Ça m'a apporté la langue française aussi. Le temps que je travaille, je suis plus bien qu'avant. Oui, parce qu'on est toujours à communiquer. Avec l'équipe tout ça. » (Homme, 23 ans, urbain)

Et tout en faisant valoir ses propres compétences professionnelles, il est aussi possible de se familiariser avec la culture du pays d'accueil :

« J'ai eu une bonne expérience dans la maçonnerie et j'apporte cette expérience ici. Je peux pas dire, j'apprends tous, mais j'ai appris de cette expérience aussi. Et ça m'a... En plus, la culture, le français. Des champs pour connaître. C'est tout ce que ça me rapporte. Et merci pour la France qui m'a donné un logement. Et qu'ils sont aidés beaucoup et merci pour la France. » (Homme, 23 ans, urbain)

Notons également qu'avec l'insertion professionnelle la gestion de son corps et de sa fatigue deviennent envisageables :

« Ah tout, [fatiguée] physiquement et mentalement. Ah oui, là, cet emploi-là. Ça m'a permis de... Et puis de réaliser que mon corps il souffrait, que je faisais souffrir mon corps. Et là, j'ai réalisé qu'il faut que je m'écoute. Et puis je n'ai plus honte. Parce qu'avant je ne voulais pas faire voir que... J'ai du mal à accepter que je ne peux pas plus faire les choses. J'ai beaucoup, beaucoup de mal. Et là maintenant je me dis oui, je commence ici. Oui, je ne peux plus faire. Si je peux plus faire ça, je commence à accepter. Et ça, c'est un gros travail. » (Femme, 55 ans, rural)

D'une façon générale, les personnes interrogées ont tout à fait conscience d'évoluer dans un dispositif d'insertion et d'être engagées, à ce titre, dans un cheminement au cours duquel s'opéreront des négociations avec soi et avec autrui (Strauss, 1992). Un tel cheminement va de pair avec une réflexivité puisqu'on est en mesure de voir le travail qu'on fait (au sens littéral comme au sens figuré – travail sur soi) et de constater l'évolution de ce qui est fait. Plus précisément, on l'a vu, se dégage une fierté suite au fait de développer de nouvelles connaissances et compétences, mais également suite au fait de maîtriser une activité qui permette non seulement d'être dans le registre du travail mais dans celui de l'œuvre au sens de H. Arendt (2007). C'est là que le mot « métier » présent dans les entretiens prend tout son sens et révèle toute sa portée identitaire. Car le sens donné à sa vie et à sa place dans le monde du travail ne se renforce-t-il pas lorsqu'on se situe dans le registre de l'œuvre, c'est-à-dire dans un registre où on maîtrise une activité au point de la domestiquer et d'être en mesure de faire une pièce de couture pour reprendre l'exemple de cette femme citée précédemment ? Dès lors qu'on se situe dans le registre de l'œuvre, du métier, il est possible de voir concrètement ce que donne son travail ; et en retour on est en mesure de donner à voir quelque chose d'achevé qui porte sa signature et qui témoigne de son savoir-faire. C'est aussi et surtout cela qui engendre un sentiment de satisfaction, de réalisation de soi. C'est la même chose quand on est en mesure de refaire (seul ou avec ses complices) la toiture d'une chapelle médiévale à partir de techniques de restauration oubliées et donc peu connues. Pour le dire brièvement, **en œuvrant professionnellement, on œuvre à être soi, ou du moins on essaie** : « Ce chantier m'a apporté vraiment ça d'important, ça, il faut que je le dise, c'est que je peux me lancer maintenant dans un métier. Et ce que ça m'a apporté, c'est un métier. Que je vais améliorer jusqu'à..., tout le temps quoi. » (Femme, 55 ans, rural)

Dans ces cas de figure, la personne est certes en dette vis-à-vis de tous ceux qui lui ont appris à maîtriser ce qu'elle maîtrise effectivement, mais elle est en mesure de redonner et donc de payer sa dette en quelque sorte en montrant que cela a servi à quelque chose. Plus encore, en donnant à voir ce qu'on est capable de faire, en montrant l'œuvre qui résulte de son savoir-faire, elle se réhabilite elle-même en tant que dépositaire de compétences bien identifiées et visibles.

Insistons. Non seulement en donnant à voir ce qu'on sait faire on redonne à l'autre ce qu'il m'a apporté, mais on se hisse jusqu'à une position sociale reconnue : on occupe une fonction où on se sent exister sur un plan professionnel mais pas seulement, à n'en pas douter (Mauss, 1995). En exhibant son savoir-faire, sa capacité à œuvrer, on s'auto-rise à être supérieur à l'autre lors d'un moment de forte intensité existentielle où on a enfin quelque chose à montrer, à commenter ; un quelque chose qui, en outre, peut être transmis, partagé. Or, transmettre revient à donner et donc à occuper une place synonyme de reconnaissance et d'une certaine supériorité, dans le sens où l'autre peut m'écouter parce que j'ai quelque chose à lui dire. Ce qui se joue ici, c'est une inversion d'un processus trop bien connu des personnes rencontrées : **souvent elles ont écouté les autres pour qu'ils leur donnent des choses, leur apportent de l'aide, mais en intégrant le dispositif, elles sont à leur tour en mesure d'apporter de l'aide, de transmettre des connaissances et des compétences. Elles ont en quelque retourné leur positionnement social : elles sont écoutées plus qu'elles n'écoutent.**

Dès lors, ce qui se joue ici, c'est une étape décisive dans le parcours de vie (Van de Velde, 2015), un véritable moment clé. Les entretiens, du moins les plus riches d'entre eux, permettent de retracer les contours d'un cheminement avec des moments-clés : le moment où on est capable de transmettre, de donner quelque chose, **d'être plus que ce que à quoi on s'attendait à être.** Il y a là une **réhabilitation très forte au niveau de l'identité sociale**, celle qui est reconnue par les institutions, par le monde du travail, par le monde marchand.

Parallèlement, cette inversion relative au positionnement social permet de se projeter autrement, nouvellement. Rappelons que la réalisation de ses fictions identitaires, de ses scénarios, permet de se réaliser dans le sens où on réalise un film à soi et rien qu'à soi. De ce point de vue, le dispositif apporte surtout lorsqu'il y a un fort engagement de la personne dans des supports identitaires fictionnels permettant d'appréhender avec plus de confiance l'avenir et de s'aménager un paysage de sens.

III / Mais une réhabilitation intermittente, temporaire...

Les réhabilitations identitaires et temporelles vont de pair avec des réhabilitations d'autres ordres, telles que celle de nature temporelle :

« C'est le moyen de se réadapter au travail [...], que quand on est chez soi tout le temps, on perd le rythme du travail en fait. Ça fait du bien de travailler comme je dis parce qu'après on voit du monde. On va prendre un peu le rythme du travail. Parce qu'après, on se laisse un peu aller. » (Homme, 55 ans, rural)

À n'en pas douter, le dispositif ici considéré est un support identitaire institutionnel permettant de bénéficier de supports identitaires relationnels (présence des autres), fictionnels (réalisation de ses scénarios), matériels (conditions de vie meilleures) et même culturels (apprentissage de la langue française).

Mais force est de constater qu'il peut y avoir une sorte d'effet possiblement pervers puisque la vie de la personne est supportable uniquement là, entendons dans le cadre professionnel du chantier d'insertion, et qu'en dehors il n'y a pas grand-chose qui est positif et donc supportable. A lire les entretiens, en effet, le sentiment qu'en dehors du travail beaucoup de choses restent difficiles à solutionner domine. Il en résulte un **sentiment de ne pas être entièrement dans le vrai monde, la vraie vie** comme en témoignent à leur façon ces propos :

« Ils nous le disent, on n'est pas là pour vous infantiliser aussi, on est là pour vous remettre dans le droit chemin. Et le droit chemin, il nous faut le comprendre. Après, c'est à nous de... C'est à nous de... C'est à nous de le faire. Certaines personnes n'auront pas de caractère pour ça. C'est un peu comme les gens qui n'ont pas de limite. Il faut connaître ses limites. Bah là, c'est à peu près le même concept. Tu sais que tu vas arriver dans une nouvelle entreprise, il faut que tu dises que personnellement, ce sera pas comme [à l'ACI], ce sera vraiment... ce sera la vraie vie. Enfin, la vraie vie... Quand t'es un peu en galère ou autre en dépression, c'est la vraie vie aussi. » (Homme, 38 ans, rural)

« Bah c'est un autre monde que le monde du travail. Il y a vachement de gens différents, il y a des gens différents ici, mon Dieu ! Tout le monde est différent ici, il y a de tout. Honnêtement, il y a de tout. Et moi, c'est ce que je trouve qui est beau, c'est ce qu'il y a de tout et ils sont vrais. Les gens sont vrais ici. Bon, il y a des sacrées langues, de vipères aussi ici, mais bon mais les gens sont vrais. Et moi, c'est ce que j'apprécie moi. Moi, je prends les gens, comme ils sont, je suis pas supérieur ou inférieur, pas du tout. Mais je vois quoi. Je vois, j'écoute. Je suis pas fou. » (Homme, 48 ans, urbain)

Si on est toutes et tous jamais entièrement intégrés dans la société dans le sens où on dispose d'un espace de sens personnel à soi et rien qu'à soi (Simmel, 1996), il reste qu'il y a des personnes qui sont en dehors du mouvement légitime du monde. Elles n'ont pas de biens matériels qui parlent, de surface sociale, de travail digne de ce nom, si bien qu'ils sont comme parallèles au monde. Ce sentiment d'être en partie dans le monde et en partie en dehors est palpable dans les entretiens, comme si les personnes rencontrées avaient un pied dedans et un pied dehors. A cet égard, **nombre de**

personnes rencontrées sont comme parallèles au monde : le monde normal, le vrai, semble à portée de mains, tangible, tout en étant véritablement inatteignable, voire inaccessible tout en n'étant pas très éloigné. Grâce aux structures, grâce aux dispositifs ACI, les personnes rencontrées apprennent à être productives mais selon un temps qui n'est pas attendu : un temps qui n'est pas compétitif, hyper rentable, efficace. Il y a une temporalité ajustée pour ceux et celles qui sont en ACI, ce qui leur rappelle qu'ils ne sont pas complètement comme les autres et qu'ils sont un peu plus étrangers que les autres au monde, c'est-à-dire en dehors de la société.

Cela est d'autant plus vrai qu'il faut compter avec les catégories sociales stigmatisantes, dégradantes, qui accompagnent le fait de travailler dans un chantier d'insertion. De telles catégories sont vivement ressenties et font comprendre, sans cesse, qu'on est là où beaucoup ne veulent pas être ; qu'on est là où il y a de la place par défaut :

« Insertion, réinsertion... Je ne sais pas, ça me fait penser à..., aux délinquants, à la délinquance, aux taulards. Je trouve que c'est assez compliqué. Même si dans le milieu carcéral, il y a de l'insertion et de la réinsertion. Mais c'est encore autre chose ici. Oui, ça nous arrive d'avoir quelques personnes qui viennent faire leurs TIC, mais il y a tellement de personnalités différentes. Et puis on a tous des parcours différents. Comme pour moi je préfère dire, je suis en reconversion professionnelle, que je suis en insertion professionnelle. Et puis j'ai l'impression, que même par rapport aux avis extérieurs, je pense que certaines personnes peuvent le voir comme un mot péjoratif [...]. Ici, ils peuvent passer par la case prison et il y a aussi le regard que les autres posent sur le fait d'être en réinsertion. (Interruption) C'est l'impression que ça me donne parce que j'ai l'impression, moi de mon côté personnel et quand je suis à l'extérieur du travail et qu'on me dit : "Tiens, tu es où, tu fais quoi ? " Il y a l'image, il y a l'image négative. Les gens perçoivent que les choses négatives. C'est, c'est, c'est, c'est quelque chose pour les cas soc'. Enfin, c'est assez violent. C'est assez virulent parfois. » (Homme, 38 ans, rural)

Et puis de multiples aspects du quotidien rappellent qu'on est un peu plus étranger au monde que les autres, que l'on n'en fait pas complètement partie : *« Vivre, bah, c'est pouvoir se faire plaisir comme je vous disais tout à l'heure. Pouvoir se faire plaisir, s'acheter un pantalon, pouvoir aller manger dans un petit resto. Voilà quoi. Moi, j'aime le sport, moi le sport. Moi, actuellement je peux pas faire de sport parce que je n'ai pas les moyens. Mais moi, c'est un équilibre, le sport. Si je pouvais faire du sport, ça me permettrait d'évacuer. Alors on nous demande après même pour manger, on nous demande. On nous fait des pubs 5 fruits légumes, on nous demande de manger, ça voilà. Moi j'essaye de manger une fois par semaine, de la viande, et encore. Voilà parce que j'ai envie de manger un bon morceau de viande. J'ai pas envie de manger tous les jours de la viande à 4€, 5€ voilà mais voilà quoi, moi j'aimerais bien. Vivre, c'est ça aussi, c'est bien manger quoi. » (Homme, 52 ans, urbain)*

Quant à certains, ils sont un peu plus étrangers que les autres étant donné qu'ils ont un statut qui les fait basculer un peu plus dans l'étrangeté. L'origine nationale agit parfois comme si elle saturait leur personnalité, ce qui du coup contrarie les formes de réhabilitation identitaire et professionnelle vues précédemment.

D'une façon générale, la conscience est vive quant au fait de savoir qu'on n'est pas vraiment comme les autres, dans un monde compétitif, concurrentiel. Autrement dit, beaucoup savent qu'ils sont parallèles au monde : **« Ici on accepte les faiblesses de chacun »** nous dira cette femme de 55 ans.

On touche certainement là à une **ambiguïté structurelle des ACI** dans le sens où de telles structures cherchent à réintégrer, tout en laissant juste à côté de la société globale celles et ceux qui y trouvent une place. Cette ambiguïté touche par exemple en plein le rapport au temps dans la mesure où chacun est invité à être l'auteur de sa vie, maître de son temps, responsable de son emploi du temps, tout en privant chacun de prises et de marges d'action quant à des échéances temporelles qui s'imposent à eux et qui ne sont pas discutables. D'où le sentiment de ne pas être dans la « vraie vie »... C'est la même logique qui opère quand des personnes décrivent leurs fonctions en termes professionnels (« offrir des prestations », « être concurrentiel », « savoir être productif », « répondre à la demande »...) alors qu'elles savent très bien par ailleurs qu'elles échappent un peu à tout cela à la fois. **Opèrent ici plus généralement des ambiguïtés statutaires (être autonome tout en étant un travailleur aidé), temporelles (savoir gérer son temps tout en subissant des formats temporels), économiques (être rentable tout en n'étant pas soumis aux mêmes impératifs de productivité) ou encore sociales (être en mesure de se légitimer, de se valoriser alors que le dispositif est stigmatisé de l'extérieur).**

Approche psychosociale - volet 1 : Méthode mixte

Ce volet 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, d'affiliation, de reconnaissance, etc.). Ces questions ont été abordées via un questionnaire en ligne où les bénéficiaires ont été interrogés sur leurs expériences, leurs vécus durant le dispositif

Méthodologie

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.

Entretiens collectifs

Les entretiens collectifs ont été réalisés sur les lieux de travail des bénéficiaires. Ils ont été réalisés au sein de l'équipe en place, uniquement en présence des bénéficiaires (sans les encadrants). Les entretiens collectifs 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.

La technique d'enquête qui repose sur les entretiens collectifs crée un cadre qui peut permettre de créer un climat permettant aux bénéficiaires de se sentir à l'aise et moins observés que dans le cadre d'un entretien individuel. Les bénéficiaires concentrés sur le débat peuvent en oublier la présence des interviewers et ainsi s'exprimer de façon naturelle et spontanée. La méthode d'entretien collectif est précieuse dans la mesure où elle rend possible l'expression de différents points de vue sur une même question ou par rapport à un même problème, quel qu'il soit, ainsi que l'émergence en situation de problématiques inédites. Elle donne ainsi accès aux éventuelles tensions, ambivalences et contradictions chez des individus. Une grille thématique en sept points a été proposée : 1-sentiment d'accueil et relationnel dans la structure, 2- compétences développées pendant l'ACI, 3- évolution des croyances concernant la possibilité d'apprendre (état d'esprit de croissance, "mindset"), 4- place du travail dans l'identité, 5- attrait pour le monde de l'emploi (CDD ou CDI), 6- changement dans la proximité à l'emploi (CDD ou CDI) et 7- évolution de l'estime de soi. Ces thématiques sont résumées dans le Tableau ci-dessous.

Questionnaires quantitatifs

Après avoir abordé les thématiques à l'oral, 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. Ainsi par exemple, après un débat sur la question de l'accueil dans la structure où les bénéficiaires ont réalisé leur activité salariée, les participants étaient invités à répondre à la question : "Comment vous êtes-vous sentis accueilli(e)s dans la structure par les collègues ?". Cette question était associée à une échelle allant de « très mal accueilli(e) » à « très bien accueilli(e) ». Les bénéficiaires qui avaient des difficultés avec la lecture ou l'écriture ont répondu au questionnaire avec l'aide des interviewers. Les thématiques abordées dans le questionnaire individuel sont présentées dans le Tableau ci-dessous.

Tableau : thématiques abordées

Thématique de l'entretien collectif	Thématiques des questions
Sentiment d'accueil et relationnel dans la structure	Sentiment d'accueil au sein de la structure
	Satisfaction concernant les relations au sein de la structure
Compétences développées pendant l'ACI	Sentiment de compétence dans le domaine du travail de l'ACI. (AVANT/APRÈS)
Croyances concernant la possibilité d'apprendre (mindset)	Possibilité d'apprendre une nouvelle activité professionnelle - (AVANT/APRÈS)
	Possibilité de développer des compétences sociales - (AVANT/APRÈS)
Place du travail dans l'identité	Place du travail dans l'identité des bénéficiaires - (AVANT/APRÈS)
Attrait pour l'emploi (CDD, CDI)	Domaine du travail en lien avec l'ACI - (AVANT/APRÈS)
	Monde de l'emploi de façon général- (AVANT/APRÈS)
Proximité à l'emploi (CDD, CDI)	Sentiment d'être en capacité d'obtenir un emploi - (AVANT/APRÈS)
Estime de Soi	Estime de soi - (AVANT/APRÈS)

Participants

Parmi les 77 bénéficiaires qui ont participé aux entretiens collectifs, 60 ont répondu au questionnaire. L'échantillon compte autant de femmes que d'hommes (30 femmes, 28 hommes et 2 non précisés). Les bénéficiaires ont un âge moyen de 43 ans (de 18 à 65 ans (écart-type de 12.1)). Certains des participants n'ont pas répondu au questionnaire, soit en raison d'une faible maîtrise de la langue française, soit en raison d'une fatigue importante suite à l'entretien pouvant parfois dépasser 2 heures. Les bénéficiaires ont été interrogés dans 12 lieux d'activité des ACI de Côte-d'Or (voir Tableau ci-dessous).

Structure	Ville	Effectif				Types d'activités professionnelles
		Femmes	Hommes	Non précisé	Total	
SDAT	Beaune	5	2	1	8	Travaux ménagers, vignes, blanchisserie
	Seurre	1	4	1	6	Entretien espaces verts, travaux ménagers
	Dijon	X	X	7	7	Entretien espaces verts
Ecole des métiers (2)	Dijon	4	X	8	12	1 - Restauration
2 – Couture						
Restaurants du Coeur (2)	Dijon	5	6	1	12	1 -Peinture
2 - Entretien espaces verts, maraîchage						
Ethicofil	Dijon	8	5	X	13	Téléconseil
Sentiers	Chenôve	X	4	X	4	Maçonnerie
Défis 21	Mirebeau-sur-Bèze	1	4	X	5	Entretien espaces verts, rénovation bâtiments anciens
	Longvic	4	X	X	4	Couture
	Auxonne	2	4	X	6	Entretien espaces verts

Résultats

Sentiment d'accueil et relationnel dans la structure

Les entretiens collectifs indiquent que les bénéficiaires sont globalement satisfaits des relations avec leurs encadrants sur les ACI. Les thématiques qui ressortent sont : 1- disponibilité, écoute et communication , 2- soutien, 3- prise en compte de l'individu dans sa globalité, et 4-non jugement et bienveillance. Des extraits de propos pour chacune de ces quatre thématiques sont présentés dans le tableau.

Disponibilité, écoute et communication	“Ils ont pris le temps avec moi et nous avons pu bien communiquer” “Bah oui parce qu’il est toujours disponible.” “On se fixe un rendez-vous et on prend le temps d’en parler.” “Moi, j’apprécie beaucoup cette structure car on peut parler et d’avoir des réponses claires, cohérentes ”
Soutien	“Alors, là, je peux vous dire que je suis vraiment très content et très fier de [nom de la structure] parce qu’ils ont toujours été à côté de moi” “Ils s’occupent très bien de nous”
Prise en compte de l'individu dans sa globalité	“On n’est PAS ici que pour travailler, ils s’intéressent à notre vie. Ils veulent nous aider, nous accompagner dans les démarches que l’on veut faire. “
Non jugement et bienveillance	“On se sent en confiance tout de suite, ils ne sont pas dans le jugement. [...] On ne peut vraiment rien leur reprocher au niveau de l'accueil. C'est l'un des meilleurs accueils que j'ai pu recevoir en tant qu'adulte rentrant dans une entreprise.” “On a été bien accueilli, on est reçu comme si on était des gens normaux.”

Collègues des ACI

Les bénéficiaires indiquent globalement être satisfait de la qualité des relations qu'ils ont avec leurs collègues (les autres salariés du même ACI). Certains soulignent que les collègues ont contribué au bon déroulé de leur prise de fonction. Lors des entretiens les bénéficiaires ont donné des exemples de compétences, astuces ou façon de faire qui leur ont été transmises par leurs collègues plus anciens sur l'ACI (comment utiliser tel appareil). Le processus d'accueil diffère selon les expériences de chacun, ses attentes, la période d'arrivée et les modalités mises en place. En résumé, les bénéficiaires s'accordent sur l'importance de l'accueil dans l'ACI. Ils évoquent des critères implicites et du ressenti lors des interactions sociales avec l'encadrant. En résumé, des petits détails dans le relationnel font une grande différence concernant la façon de se sentir pris en compte à leur arrivée mais aussi durant la période complète. Les bénéficiaires soulignent qu'ils se sentent bien accueillis quand :

- le ton de voix est accueillant
- l'encadrant les interroge sur leur projet personnel
- les encadrant les informent concernant le fonctionnement de l'accompagnement

Accueil par l'encadrant. Dans certains cas, un rituel est mis en place pour l'arrivée du nouvel arrivant. Par exemple, durant une journée ou une semaine, le bénéficiaire passe beaucoup de temps en présence de l'encadrant. Ce rituel permet au bénéficiaire de connaître rapidement les différents lieux et les interlocuteurs (collègues, clients, autres ACI). Dans d'autres cas, l'accueil se résume à une brève présentation et le bénéficiaire commence directement une mission, parfois en autonomie dès la première matinée.

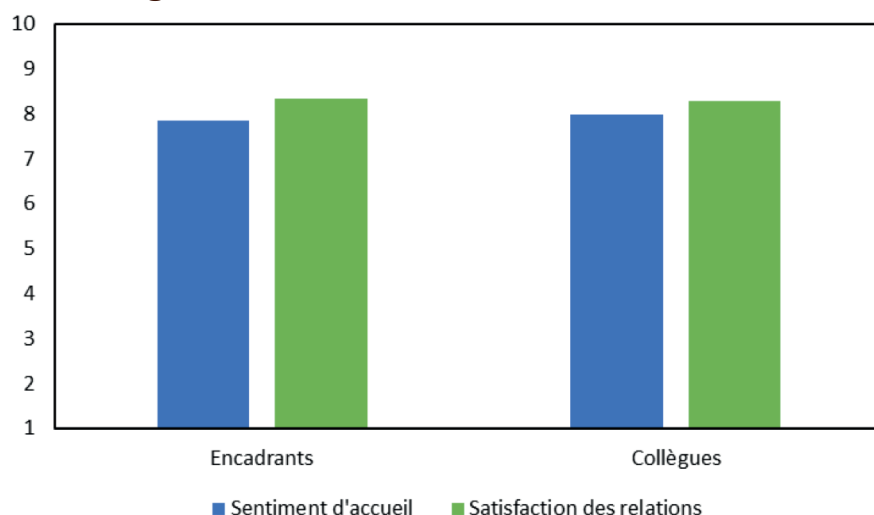
Les témoignages concernant l'accueil par les collègues varient d'une structure à l'autre. Dans certains cas, les plus anciens ont spontanément l'initiative d'accueillir le nouvel arrivant ce qui est apprécié. Dans d'autres cas, l'intégration se fait progressivement.

Journée d'accueil hors de l'ACI

Certains bénéficiaires arrivés récemment ont été conviés à une journée d'accueil au cours de laquelle ils ont rencontré des nouveaux arrivants d'autres chantiers. Ceux qui ont rapporté y avoir participé ont souligné que c'était agréable d'être accueilli ainsi et que cela leur a apporté un plus de côtoyer d'autres nouveaux arrivants lors de cette journée. Certains bénéficiaires ont indiqué regretter ne pas avoir pu bénéficier de cette journée d'accueil qui n'existait pas encore. Globalement, qu'ils y aient participé ou non, les bénéficiaires trouvent cette mise en place positive. Ce propos peut être nuancé pour les personnes qui ne viennent pas pour la première fois en ACI.

Les résultats du questionnaire confirment le fait que les bénéficiaires se sont globalement sentis bien accueillis, et sont satisfaits de leur relation avec les encadrants et leurs collègues. En effet, le sentiment d'accueil par des encadrants et par les autres bénéficiaires est élevé (respectivement, $M = 7.85$, $ET = 3.34$ et $M = 7.97$, $ET = 3.33$ sur une échelle en 10 points). Les scores de satisfaction concernant les relations avec les encadrants et les autres bénéficiaires sont également élevés (respectivement, $M = 8.34$, $ET = 2.09$ et 8.29 , $ET = 2.24$). Ces indicateurs quantitatifs résumés dans le graphique ci-dessous attestent le ressenti très positif concernant les relations et le sentiment d'accueil par les autres bénéficiaires de leur structure.

Graphique 35 : **sentiment d'accueil et satisfaction des relations concernant les encadrants et les collègues**



Source : questionnaire des entretiens collectifs - 60 bénéficiaires
Auteurs : Lucie Finez, Anthony Clain, Céline Capelier, Hervé Marchal, Marine Philipponel

Note de lecture. Réponses des participants aux questions “Comment vous êtes-vous sentis accueillis dans la structure où vous avez fait votre ACI par ... ? Veuillez entourer une réponse allant de « Très mal accueillis » (-10), à « Très bien accueillis » (10). (0) étant ni bien, ni mal accueillis.” et “Au final, êtes-vous satisfait des liens/relations que vous avez vécus avec... ? Veuillez entourer une réponse allant de « Pas du tout satisfait » (0) à « Tout à fait satisfait » (10)” successivement pour les collaborateurs et les encadrants.

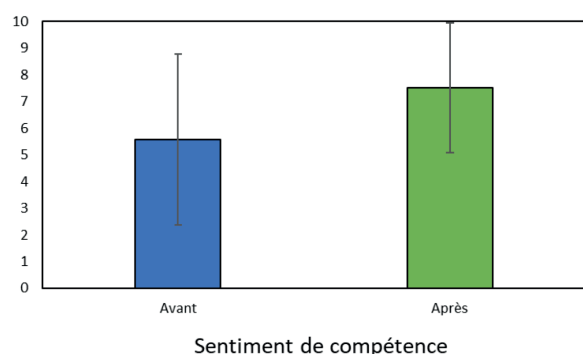
Compétences développées pendant l'ACI

Les entretiens collectifs montrent que les bénéficiaires témoignent qu'ils ont acquis des compétences variées grâce à leur travail dans l'ACI. Les bénéficiaires ont développé des compétences spécifiques au domaine dans lequel ils réalisent un ACI (utiliser une surjeteuse, savoir construire un mur). Les bénéficiaires soulignent l'acquisition de bases solides et de savoir durables. Il s'agit notamment de compétences généralistes (“apprendre la langue”, “comment résoudre des problèmes”). Les bénéficiaires indiquent avoir “repris les bases” et “beaucoup appris” car au début ils ne savaient “rien du tout”. On note une prise de conscience des acquis ainsi qu'une confiance en termes de savoirs et savoirs faire. Les ACI permettent de construire des bases solides. Maîtriser la langue française et avoir le permis constituent en effet des piliers pour pouvoir ensuite travailler. Cela a un impact sur la confiance en soi (maîtriser son rythme de vie). Le rôle de tremplin de l'ACI est mis en avant, comme l'indique un bénéficiaire : “il serait plus convenable de dire tremplin que chantier.”

Tableau : **compétences acquises durant les ACI**

Compétences Spécifiques	“Je vais pouvoir travailler dans la restauration” “Je sais utiliser une surjeteuse” “J'ai appris à faire des choses telles que couler du béton, coller des pierres par exemple.” “Avant je ne connaissais rien alors qu'à présent je connais tout le matériel mais aussi les arbres, la tondeuse, la souffleuse” “J'ai appris à construire des murs, ce que je ne savais pas du tout faire.” “Maintenant je sais comment faire attention avec les clients.”
Bases solide et compétences durables	“ça m'a permis d'apprendre la langue” “En peu de temps j'ai appris pas mal de choses” “J'apprends comment réaliser les choses et comment résoudre les problèmes” “J'ai beaucoup appris.[...] J'ai appris beaucoup de choses.” “Quand j'ai fait la formation, je n'avais pas d'expérience. J'ai beaucoup appris.” “Je reprends les bases” “Au moins ici j'apprends tout” “Le savoir-faire reste dans notre mémoire à vie”
Formation / Permis	“.. et là je suis en train de repasser mon permis” “Ils nous aident à passer le code, le permis.” “Moi aussi ça m'a permis d'apprendre la langue et d'avoir des formations.”
Savoir être	“ça nous rendait autonome” “Je me suis donné les moyens d'y arriver” “On apprend aussi le respect de la hiérarchie” “J'essaye de me corriger en me disant ce n'est pas comme ça mais plutôt comme ça...”
Confiance en soi	“ Je vais avoir une nouvelle vie à peu près normale.” “Maintenant j'ai un logement, un travail et dans ma vie sociale, ça va mieux.” “C'est vraiment un tremplin pour moi.” “Oui, c'est comme un tremplin pour trouver autre chose”

Les questionnaires confirment que les ACI ont un impact positif sur le sentiment de compétence des bénéficiaires. La comparaison des réponses chiffrées des bénéficiaires aux questions concernant leurs compétences avant l'ACI et aux questions concernant leurs compétences après l'ACI montre une augmentation significative des compétences en lien avec le domaine de travail de l'ACI. Les participants se sentent plus compétents dans le domaine du travail après l'ACI par rapport à avant l'ACI (Graphique 36). Le questionnaire indique un changement significatif avec une augmentation de 1.94 points sur une échelle allant de 0 à 10 (de M=5.58, ET=3.2 AVANT à M= 7.52, ET= 2.43 APRES, $p < .001$).

Graphique 36 : **sentiment de compétence avant et après ACI**

Source : questionnaire des entretiens collectifs - 60 bénéficiaires

Auteurs : Lucie Finez, Anthony Clain, Céline Capelier, Hervé Marchal, Marine Philipponel

Note de lecture: Réponses des participants aux questions « ... l'ACI, à quel point vous sentiez-vous compétent dans le domaine du travail sur lequel vous avez fait votre ACI ? Veuillez entourer une réponse allant de « Pas du tout compétent » (0) à « Totalelement compétent » (10). » successivement pour avant et après l'ACI.

Croyances concernant la possibilité d'apprendre (mindset)

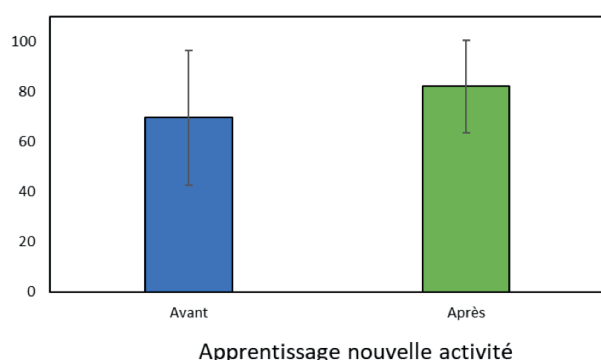
Au travers des entretiens on note que les bénéficiaires ont conscience des apprentissages qu'ils ont fait. Le vocabulaire lié au fait d'avoir appris en témoigne clairement (voir Tableau ci-dessous). Ils soulignent également l'aspect temporel de l'apprentissage ("en peu de temps j'ai appris beaucoup de choses", "le savoir-faire reste dans ma mémoire à vie"). Au travers du vocabulaire utilisé par les bénéficiaires on peut observer des croyances concernant la possibilité d'apprendre (état d'esprit d'apprentissage, Yeager & Dweck, 2020). Le questionnaire permet de saisir les changements au niveau de ces croyances. De façon intéressante, on peut voir que, après l'entrée en ACI, les bénéficiaires pensent davantage que les compétences professionnelles peuvent s'acquérir comparativement à avant (augmentation significative de 12,5 points sur une échelle allant de 0 à 100, de $M=69.7$, $ET=27$ AVANT à $M=82.2$, $ET=18.5$ APRES, $p<.001$).

Les bénéficiaires témoignent également des compétences relationnelles qu'ils ont développées dans le cadre de l'ACI ("ça m'a appris à être patient avec les autres", "j'apprends à dialoguer") (voir Tableau ci-dessous). En outre, l'ACI a permis à certains de nouer des relations sociales. Un bénéficiaire indique **"Cela m'a apporté une vie sociale que j'avais perdue."** Un autre bénéficiaire indique : **"J'avais pas forcément envie de créer des liens, de voir du monde. Qu'en venant ici ça s'est fait tout de suite quoi... Et maintenant je pourrais plus m'en passer"**. L'impact des ACI sur la satisfaction des besoins relationnels est un élément important à noter. La solitude et l'isolement sont en effet des facteurs peu propices à une bonne santé mentale.

Apprentissage d'une nouvelle activité	"J'ai appris des choses que je ne savais pas faire [...]" j'aime beaucoup travailler ici" "ça m'a beaucoup aidé [...]" j'ai beaucoup appris ici" J'ai beaucoup appris.[...] J'ai appris beaucoup de choses." "Au moins ici j'apprends tout"
Développement des compétences relationnelles	"Après ça m'a appris à être patient avec les autres" "Oui c'est la première fois que je travaille dans une équipe et avec trois ou quatre personnes. J'apprends à dialoguer entre collègues." "Et bien depuis que je suis ici, je suis à l'aise." J'avais pas forcément envie de créer des liens, de voir du monde. Qu'en venant ici ça s'est fait tout de suite quoi... Et maintenant je pourrais plus m'en passer" "Cela m'a apporté une vie sociale que j'avais perdue."

Les mesures quantitatives montrent également un changement d'état d'esprit au niveau des compétences relationnelles. Après l'entrée en ACI les bénéficiaires pensent davantage qu'il est possible de développer des compétences relationnelles par rapport à avant l'ACI (augmentation de 10,5 points, de $M=67.9$, $ET=26.9$ AVANT à $M=78.1$, $ET=25.7$ APRES, $p < .001$ (graphique 38). L'expérience de l'ACI a amené les bénéficiaires à se rendre compte qu'avec la pratique il est possible d'améliorer différentes compétences et donc que les compétences peuvent évoluer et qu'elles ne sont pas stagnantes. Et ce même après une longue période hors du monde du travail il est possible de développer des compétences liées à un métier et des compétences sociales professionnelles. Ce type de changement dans l'état d'esprit est prédictif d'une spirale positive. En effet, une augmentation des croyances améliorables (changement d'état d'esprit) est associée à plus d'effort, plus de persévérance face à l'échec, à une meilleure réussite et à moins de stress sur du long terme (voir Yeager & Dweck, 2020). Le terme de tremplin (**"c'est vraiment un tremplin pour moi."**) illustre la dynamique instaurée. La métaphore du tremplin est intéressante. Le tremplin est un élément de l'environnement qui décuple les forces que l'on a mises. Le tremplin ne permet pas de faire monter si on n'applique pas une force dessus. Plus on appuie fort sur le tremplin et plus on monte. Et plus on monte haut, plus on appuie fort sur le tremplin, plus on monte haut.

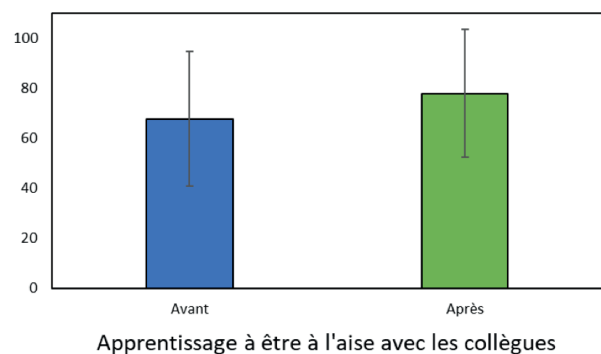
Graphique 37 : **apprentissage d'une nouvelle activité avant et après l'ACI**



Auteurs : Lucie Finez, Anthony Clain, Céline Capelier, Hervé Marchal, Marine Philipponel

Note de lecture. Réponses des participants aux questions « ... l'ACI, pensiez-vous qu'il était possible d'apprendre une nouvelle activité professionnelle ? Veuillez entourer une réponse allant de « Impossible » (0%) à « Possible » (100%). » successivement pour avant et après l'ACI.

Graphique 38 : **apprentissage à être à l'aise avec des collègues avant et après l'ACI**



Auteurs : Lucie Finez, Anthony Clain, Céline Capelier, Hervé Marchal, Marine Philipponel

Note de lecture. Réponses des participants aux questions « ... l'ACI, à quel point pensiez-vous qu'il était possible d'apprendre à être à l'aise avec des collègues de travail ? Veuillez entourer une réponse allant de « Pas du tout possible » (0%) à « Possible » (100%). » successivement pour avant et après l'ACI.

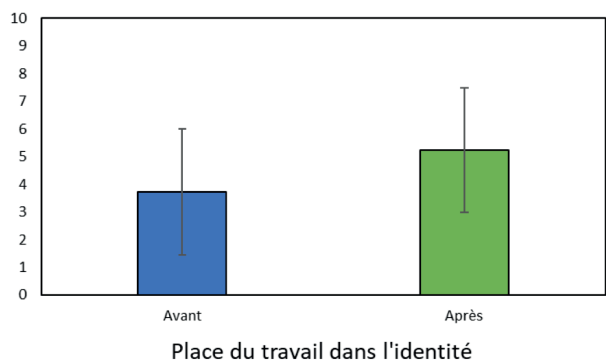
Place du travail dans l'identité

Les entretiens collectifs montrent également une part plus importante du travail dans l'identité des bénéficiaires (rythme de vie, projets, etc) Après l'entrée en ACI, le travail occupe une plus grande place dans l'identité, il devient plus important. Avoir une activité professionnelle permet de développer la place du travail dans l'identité. Le travail fait partie, de façon plus importante, de l'identité des bénéficiaires après qu'ils aient exercé une activité professionnelle stable. La place du travail dans l'identité se développe auprès des bénéficiaires. Des extraits de propos sont présentés dans le Tableau ci-dessous.

“Après [nom de la structure], j’ai pu monter mon projet professionnel donc **maintenant ce que je fais m’intéresse donc beaucoup.**”
“**Avec le travail tu peux changer ta vie,** tu peux faire beaucoup de choses grâce à lui.”
“**Le lundi on est content d’aller au travail.** On est content d’aller au travail et on ne nous met pas la pression dès huit heures du matin.”
“**c’est vraiment un tremplin pour moi.**”
“**Pour moi le travail est important.**”
“Bah déjà c’est qu’on **a envie de se lever le matin.**”

Les résultats quantitatifs indiquent également que la place du travail dans l’identité est plus importante après avoir effectué l’ACI. Comme l’indique le graphique 39, le travail a une plus grande place dans l’identité après l’ACI. Les questionnaires indiquent un changement significatif avec une augmentation de 1.53 points sur une échelle allant de 0 à 10 (de M=3.78, ET=2.28 AVANT à M= 5.25, ET= 2.25 APRES, p <.001). L’ACI semble permettre d’augmenter l’importance de la place du travail dans l’identité.

Graphique 39 : **place du travail dans l’identité avant et après l’ACI**



Auteurs : Lucie Finez, Anthony Clain, Céline Capelier, Hervé Marchal, Marine Philipponel
Note de lecture. Réponses des participants aux questions « Veuillez hachurer la place qu’occupe le travail en général (emploi CDD ou CDI) dans votre identité et laissez-en blanc tous les autres aspects de votre identité. Les autres aspects peuvent être les loisirs (sport, jardinage, ...), l’engagement dans une association, le temps passé avec la famille et les amis, etc. » successivement pour avant et après l’ACI.

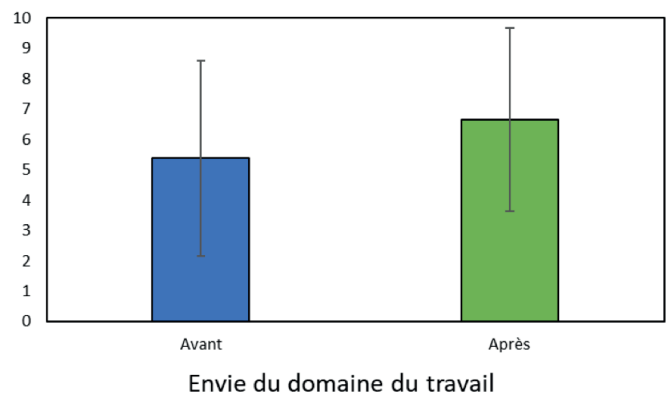
Attrait

Un changement est également notable en ce qui concerne l’attrait pour le domaine du travail effectué pendant l’ACI. Le domaine du travail de l’ACI plaît la plupart du temps. Même si initialement les bénéficiaires n’ont jamais pensé travailler dans tel ou tel secteur, il y a soit un attrait qui arrive par la suite soit un attrait pour le monde du travail en général. Les entretiens collectifs montrent d’une part un attrait pour le domaine de travail et l’ACI et d’autre part un attrait pour le monde de l’emploi en général. Les personnes peuvent vouloir continuer dans le même secteur ou bien vouloir se former dans un autre domaine. Des extraits de propos pour chacune des deux thématiques sont présentés dans le Tableau ci-dessous.

Attrait du domaine du travail de l'ACI	“une fois que tu as fait la formation tu peux aller trouver un boulot après tu travailles tu gagnes des sous et voilà c’est ça [rire] allez-y messieurs dames” “Oui, un vrai métier c’est valorisant, on sait ce que l’on doit faire, car la couture il y a beaucoup à apprendre mais maintenant on est lancé. Et je ne veux plus arrêter.” “Je suis content de rester dans ce métier-là” “Moi j’aime bien faire les ateliers de peinture.”
Attrait du monde de l'emploi	“Comme les autres, je vais trouver un projet qui me plaît réellement, et je vais essayer de faire un travail qui me plaît vraiment et qui me donne envie de me lever le matin” “Je vais faire ma formation, j’espère trouver un travail à temps partiel par la suite” “Je suis intéressé par d’autres métiers pour l’année prochaine.” “Moi dès que je finis ici, je fais une formation.” “Pour moi cela sera de trouver un travail fixe.” “Oui maintenant on peut trouver une formation où on veut.” “J’ai envie de continuer à travailler. Et avec une équipe comme ça je ne peux que continuer à être motivé.”

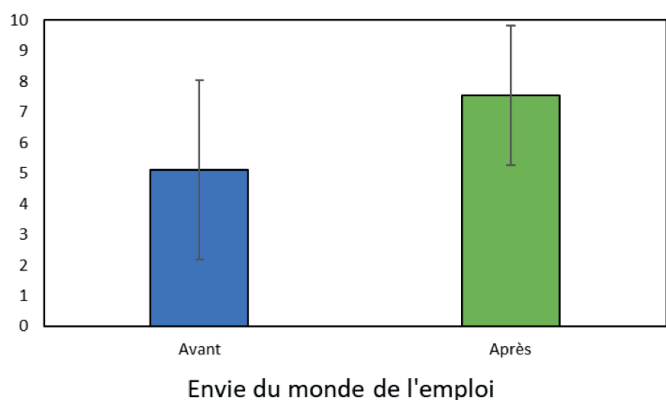
Une nouvelle fois, le graphique 40 montre un jugement plus positif après l'entrée en ACI concernant le domaine du travail. Les bénéficiaires, après l'ACI, ont indiqué que le domaine du travail donnait plus envie après l'entrée en ACI. Les questionnaires rapportent un changement significatif avec une augmentation de 1.27 points sur une échelle allant de 0 à 10 (de M=5.38, ET=3.22 AVANT à M= 6.65, ET= 3.02 APRES, p <.005). De la même façon, le monde de l'emploi est devenu plus attrayant. Plus globalement, les résultats représentés dans le graphique 41 indiquent qu'après l'ACI, les bénéficiaires déclarent que le monde de l'emploi leur donne plus envie. Un changement significatif est observé avec une augmentation de 2.43 points sur une échelle allant de 0 à 10 (de M=5.11, ET=2.93 AVANT à M= 7.54, ET= 2.28 APRES, p <.001). L'ACI a donc permis d'obtenir un plus grand attrait du monde de l'emploi. Ces résultats semblent donner un premier élément en faveur d'une modification du rapport au travail.

Graphique 40 : envie concernant le domaine du travail de l'ACI avant et après l'ACI



Auteurs : Lucie Finez, Anthony Clain, Céline Capelier, Hervé Marchal, Marine Philipponel
Note de lecture. Réponses des participants aux questions « ... votre ACI, à quel point le domaine de travail que vous avez connu vous donnait-il envie ? Veuillez hachurer le nombre d'étoile allant de « Ne donne pas du tout envie » (0 étoile) à « Donne très envie » (10 étoiles) » successivement pour avant et après l'ACI

Graphique 41 : envie concernant le monde de l'emploi avant et après l'ACI



Auteurs : Lucie Finez, Anthony Clain, Céline Capelier, Hervé Marchal, Marine Philipponel
Note de lecture. Réponses des participants aux questions « ... votre ACI, à quel point le monde de l'emploi (CDD ou CDI) vous donnait-il envie ? Veuillez hachurer le nombre d'étoile allant de « Ne donne pas du tout envie » (0 étoile) à « Donne très envie » (10 étoiles) » successivement pour avant et après l'ACI

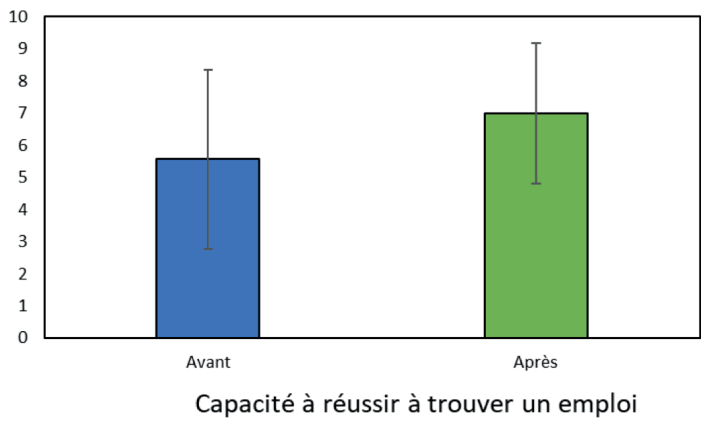
Proximité à l'emploi

Les entretiens collectifs rapportent une certaine confiance pour trouver un emploi par la suite. En effet, beaucoup se sentent en confiance pour trouver un travail à la suite de l'ACI. Beaucoup souhaitent se former également, cela indique que la formation suivie dans l'ACI a permis d'induire l'idée que les bénéficiaires peuvent apprendre de nouvelles activités. Des extraits de propos sont présentés dans le Tableau ci-dessous.

“Dans mes démarches professionnelles, je me sens encore plus en confiance.”
“Personnellement, j’ai un peu peur pour la suite”
“Oui c’est ça, en tout cas en sortant d’ici normalement on trouve un travail”
“Oui, alors je vais rechercher une formation et quitter ici. Je suis intéressé par d’autres métiers pour l’année prochaine.”
“Oui moi aussi je sens que ça va aller, je peux le faire seul.”
“Oui, on se dit qu’il y a plusieurs solutions et qu’on peut partir ici ou là.”
“Normalement on ne devrait pas avoir de problèmes pour retrouver un travail.”
“Moi je suis toujours positive, je sais que je vais retrouver.”
“Je vais chercher du travail, une formation.”

Les résultats des questionnaires vont également dans le sens des entretiens. Les bénéficiaires, après l’entrée en ACI se sentent plus en capacité de réussir à trouver un emploi par rapport à avant l’ACI. L’analyse des questionnaires rapporte un changement significatif avec une augmentation de 1.44 points sur une échelle allant de 0 à 10 (de M=5.56, ET=2.78 AVANT à M= 7.00, ET= 2.19 APRES, p <.005). Les bénéficiaires d’ACI se sentent plus en capacité de réussir à avoir un emploi après avoir effectué l’ACI qu’avant comme l’indique le graphique 42 Ces résultats suggèrent que l’ACI a donc un impact sur le ressenti de réussir à trouver un emploi.

Graphique 42 : **sentiment d’être en capacité à réussir à trouver un emploi avant et après l’ACI**



Auteurs : Lucie Finez, Anthony Clain, Céline Capelier, Hervé Marchal, Marine Philipponel
Note. Réponses des participants aux questions « ... votre ACI, dans quelle mesure vous sentiez-vous en capacité de réussir à avoir un emploi (en CDI ou CDD) ? Veuillez entourer une réponse allant de « Incapable » (0) à « Tout à fait capable » (10). » successivement pour avant et après l’ACI.

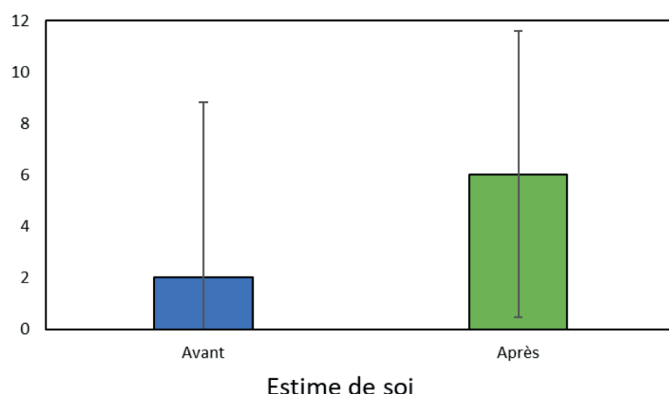
Estime de soi

Les ACI ont participé à améliorer l’estime de soi. Concernant l’estime de soi, les entretiens collectifs apportent des informations concernant l’apport personnel, la confiance et la motivation. Certains extraits sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Apport personnel	“Je sens que comme j’étais avant ça va mieux je suis plus à l’aise” “Cela m’a donc apporté beaucoup dans ma vie personnelle et professionnelle” “Je me sens plus apte à retourner travailler.” “Ouais sur le plan personnel il y a une fierté”
Confiance	“Si je compare mon arrivée chez [XXX] et là où je suis maintenant, c’est clairement une reprise de confiance en soi.” “J’ai repris confiance et conscience de mes capacités, avec la maladie, j’ai vraiment douté puis j’ai repris confiance en moi.” “moi j’étais très timide avant. Encore un peu mais j’ai pris un peu plus confiance en moi” “Oui on retrouve confiance en soi”
Motivation	“Ça m’a redonné goût à me lever le matin, speeder mes enfants. Ça me donne envie d’avancer.”

Un changement significatif est observable dans le graphique 43 entre avant et après l'entrée en ACI. L'estime de soi a augmenté de 4.02 points sur une échelle allant de -10 à 10 (de $M=2.02$, $ET=6.83$ AVANT à $M=6.04$, $ET=5.57$ APRES, $p < .001$). Nous pouvons voir une augmentation de l'estime de soi des bénéficiaires après l'entrée en ACI. Le retour à une activité professionnelle, à une vie plus stable, à un rythme de vie plus sain auraient donc permis une amélioration de l'estime de soi des bénéficiaires. Les ACI amènent les bénéficiaires à se sentir en sécurité dans leur nouveau lieu de travail. L'absence d'emploi génère de l'insécurité et l'arrivée dans un dispositif qui permet une certaine stabilité et sécurité financière (grâce à l'emploi permis par l'ACI) et une sécurité psychologique par des relations bienveillantes peuvent impacter positivement l'estime de soi. On notera que l'estime de soi avant les ACI étaient très basses. Après l'entrée en ACI, elle reste encore basse. On notera que les écart-types sont élevés ce qui indique une grande diversité dans le positionnement de l'estime de soi avant l'arrivée en ACI mais aussi après l'arrivée en ACI.

Graphique 43 : **estime de soi avant et après l'ACI**



Auteurs : Lucie Finez, Anthony Clain, Céline Capelier, Hervé Marchal, Marine Philipponel

Note. Réponses des participants aux questions « Comment se situait votre estime de soi avant et après ? Veuillez entourer une réponse allant de « Très négative » (-10) à « Très positive » (10), 0 voulant dire : ni positive, ni négative »

Approche psychosociale - volet 2 : Méthode quantitative

Méthodologie

96 bénéficiaires ont répondu à l'enquête en ligne.

Participants

Au total, 96 salariés d'Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) ont été interrogés. L'échantillon comporte 54 femmes et 42 hommes dont l'âge s'étale de 19 à 64 ans ($M = 41.88$; $ET = 10.65$). Cet échantillon total de sujets provient de huit ACI : Ethicofil ($n = 20$) ; Sentiers ($n = 13$) ; L'Ecole des Métiers ($n = 12$) ; les Restaurants du Cœur ($n = 12$) ; la Croix Rouge Pré-Vert ($n = 2$) ; ainsi que les trois ACI de la SDAT, à Dijon ($n = 14$) ; Beaune ($n = 7$) ; et Seurre ($n = 14$). Deux sujets ($n = 2$) ont par ailleurs répondu à cette enquête sans préciser l'ACI dans lequel ils avaient travaillé. La phase de recueil de données a été ouverte le 02 septembre 2021 et a été clôturée le 08 décembre 2021.

Procédure

Durant la période de recueil, les structures susnommées ont été contactées par les chercheurs de l'étude. Les chercheurs ont transmis une information à propos de l'étude aux responsables de ces structures. Cette information concernait les objectifs de l'étude, l'anonymat des participants, et le besoin d'un échantillon de répondants hétérogène. Les ACI se sont ensuite chargés de la distribution des questionnaires auprès des salariés, sur la base du volontariat. Soit l'enquête a été distribuée en mains propres, sous format papier. Soit l'enquête a été distribuée via une plateforme en ligne (Qualtrics). Tous les participants ont donné leur consentement au fait de participer à cette étude.

Mesures

Le questionnaire proposé était organisé en trois parties. Dans un premier temps, les participants étaient amenés à renseigner différentes informations socio-démographiques parmi lesquelles nous trouvons l'âge, le sexe, le dernier diplôme obtenu, ou bien les besoins en terme d'accompagnement, le nombre d'heures travaillées par semaine, etc. La deuxième partie du questionnaire mesurait de manière plus directe les perceptions des sujets (style d'accompagnement des encadrants, sentiment d'unité avec les membres, satisfaction générale). Enfin la troisième partie proposait aux participants d'estimer l'impact de l'ACI sur un mode « Actuellement vs Avant l'ACI » à propos de différents points : Santé générale, pression financière, fonctions latentes liées à l'emploi, satisfaction/frustration des besoins psychologiques, vision du monde du travail comme ouvert/fermé, sentiment d'auto-efficacité au travail.

- **Informations générales** : pour débiter l'étude, les salariés devaient fournir des détails sur leur niveau d'étude et sur leur situation professionnelle dans l'ACI (i.e., « *type d'emploi exercé* », « nombre d'heures de travail hebdomadaires », « *date d'entrée en ACI* »). Nous leur demandions également quels étaient leurs besoins en termes d'accompagnement. Également si l'ACI a permis de répondre à ces besoins. Et enfin ce que l'ACI a apporté dans le retour à l'emploi.

- **Support à l'autonomie vs contrôle** : la première série de questions renvoyait à la perception des salariés quant à l'accompagnement dispensé par les encadrants techniques. Il s'agit de douze items adaptés de Reeve & Jang (2006). Six d'entre eux permettent de mesurer une perception d'autonomie quant à l'accompagnement des encadrants (e.g. « *on prête attention à votre parole, cela se manifestant par des signaux d'attention (regards soutenus, ne pas vous interrompre, hochements de tête, etc.)* »). Les six autres ($\alpha = .58$) mesurent une perception de contrôle (e.g. « vous recevez des déclarations soulignant un manque de temps (ex : "il ne vous reste plus que quelques minutes", "on va devoir terminer rapidement", etc.) »). Les sujets devaient estimer la fréquence de ces comportements en répondant à ces questions sur une échelle de type Lickert allant de 1 = « Jamais » à 5 = « Tout le temps ».

- **Sentiment d'unité avec les autres salariés en insertion** : afin de mesurer le degré avec lequel les participants ont le sentiment de partager une identité commune en tant que membre de l'ACI, nous avons adapté 3 items issus du travail de Drury et al. (2016) et Ntontis (2018) (e.g., En Atelier et Chantier d'insertion : « *J'ai une impression d'unité avec les autres personnes qui y participent* », « *Je me sens comme les autres personnes qui y participent* », « *Au-delà de nos différences, j'ai le sentiment que les autres personnes qui y participent sont comme moi* », $\alpha = .70$). Les participants devaient indiquer leurs réponses sur une échelle allant de 1 = « pas du tout d'accord » à 5 « tout à fait d'accord ».

- **Satisfaction générale vis-à-vis de l'ACI** : de manière à estimer la satisfaction générale des salariés vis-à-vis de l'ACI dans lequel ils sont salariés, un item a été créé : « Dans l'ensemble, êtes-vous satisfait de cette expérience ? ». Cet item était présenté à la suite des trois items mesurant le sentiment d'unité.

Mesures sur un mode « Actuellement vs Avant l'ACI »

À partir de ce moment, toutes les mesures que nous allons détailler ont-été présentées sur ce mode « Actuellement vs Avant ». C'est-à-dire que chaque item était mesuré au total deux fois. De manière à vérifier la fiabilité de nos échelles de mesure (c'est-à-dire vérifier statistiquement que les questions posées mesurent bien le même concept pour chaque échelle) nous avons utilisé un indicateur statistique, l'alpha de Cronbach. Les alphas de Cronbach sont présentés dans le Tableau 1, voir Annexe I.

- **Questionnaire de santé générale (GHQ-12)** : la santé générale des salariés était mesurée par la version adaptée au contexte Français (Lesage et al., 2011) du « *General Health Questionnaire* » (GHQ, Goldberg et Williams, 1988). Ce questionnaire est un outil standardisé pour évaluer le degré de détresse psychologique des personnes. Les scores obtenus sur cette mesure sont fréquemment associés à l'expression de symptômes liés à la dépression, à l'anxiété, à l'insomnie ou à la désadaptation sociale. Il était demandé aux salariés d'estimer la fréquence des affirmations proposées sur une échelle allant de 1 « Jamais » à 5 « Tout le temps » (e.g., « *Être capable de me concentrer sur ce que je fais ?* », « *Perdre confiance en moi ?* », etc.). Un score élevé sur ce questionnaire indique une faible santé générale.

- **Pression financière perçue** : le questionnaire comprenait également une mesure du sentiment de pression financière (Creed & Macintyre, 2001 citée dans Zechman & Paul, 2019). Les quatre items proposés visaient à estimer sur une échelle allant de 1 : « Jamais » à 5 : « Toujours » si les participants avaient eu le sentiment d'être plus ou moins soulagés financièrement durant cette période (e.g. « *Avez-vous eu des soucis financiers importants ?* », « *Avez-vous le sentiment de ne pas pouvoir faire les choses que vous deviez faire à cause d'un manque d'argent ?* », etc.). Un score élevé sur cette échelle indique une pression financière élevée.

- Besoins psychosociaux en lien à l'emploi : nous avons sélectionné dix items utilisés par Zechmann et Paul (2019) pour mesurer si les salariés disposent des ressources psychologiques favorables à la santé mentale et au retour/maintien dans l'emploi. Les cinq dimensions psychosociales proposées par Jahoda (1981, 1982) étaient ainsi appréhendées: l'activité (e.g., « *Je m'ennuie souvent pendant la journée* », etc.), la structure temporelle (e.g., « *La plupart de mes journées sont assez peu structurées* », etc.), le contact social (e.g., « *Je rencontre souvent des gens et j'ai des relations sociales* », etc.), le statut (e.g., « *J'ai l'impression que personne ne me respecte* », etc.), l'utilité sociale (e.g., « *J'ai le sentiment d'être un membre utile de la société* », etc.). Pour chacune de ces affirmations, les salariés devaient exprimer leur degré d'accord sur une échelle allant de 1 : « *Pas du tout d'accord* » à 7 : « *Tout à fait d'accord* ». Un score élevé sur cette échelle indique la présence de ressources psychosociales favorables à la santé mentale.

- Satisfaction/frustration des besoins psychologiques fondamentaux : les trois besoins psychologiques proposés dans le cadre de la théorie de l'auto-détermination étaient également mesurés (Deci et Ryan, 2000). L'échelle de Chen et al., (2015) que nous avons utilisé est composée de 4 items pour chaque besoin : le besoin de compétence (e.g., « *Je me sens compétent pour atteindre mes objectifs* », « *Je ne suis pas sûr de mes capacités* » (item inversé), etc.), le besoin d'autonomie (e.g., « *J'ai le sentiment d'être libre et d'avoir le choix dans ce que je fais* », etc.) et le besoin d'affiliation (e.g., « *Je me sens en contact avec des personnes qui se soucient de moi et dont je me soucie* », etc.). Les participants devaient exprimer pour chacune des propositions leur degré d'accord sur une échelle allant de 1 : « *Pas du tout d'accord* » à 7 : « *Tout à fait d'accord* ». Un score élevé reflète une forte satisfaction des besoins psychosociaux concernés.

- Perméabilité du monde du travail : les salariés étaient amenés à s'exprimer sur leurs visions de fermeture ou d'ouverture du monde du travail (Bourguignon et Herman, 2007). Trois items étaient proposés (i.e., « *Le monde du travail est actuellement fermé* » item inversé, « *Trouver du travail est plutôt facile* », « *Il devient vraiment difficile de trouver du travail* », item inversé). Pour chacune de ces affirmations, les participants devaient indiquer leur réponse sur une échelle allant de 1 : « *Pas du tout d'accord* » à 7 : « *Tout à fait d'accord* ». Un score élevé sur cette échelle indiquait une perception que le monde du travail est actuellement ouvert.

- Sentiment d'auto-efficacité dans la recherche d'emploi : une sélection de cinq items de l'échelle de Saks, Zikic, & Koen (2014) a été utilisée pour mesurer le sentiment d'auto-efficacité des salariés vis-à-vis de la recherche d'emploi. Ces cinq items appartiennent au facteur « *Comportement* »¹² (Job Search Self-Efficacy Behaviors – JSSE-B) de l'échelle. Les salariés devaient estimer leur confiance vis-à-vis de différents comportements inhérents à la recherche d'emploi comme « *rechercher et trouver de bonnes opportunités d'embauche* » ou « *contacter par téléphone les entreprises pour obtenir un entretien d'embauche* ». Le mode de réponse allait de 1 = « *Pas du tout confiant* » à 7 = « *Totalement confiant* ».

12 - L'autre facteur étant celui des résultats (Job Search Self-Efficacy Outcomes – JSSE-O). Aucun des items de ce facteur n'a été utilisé dans notre étude.

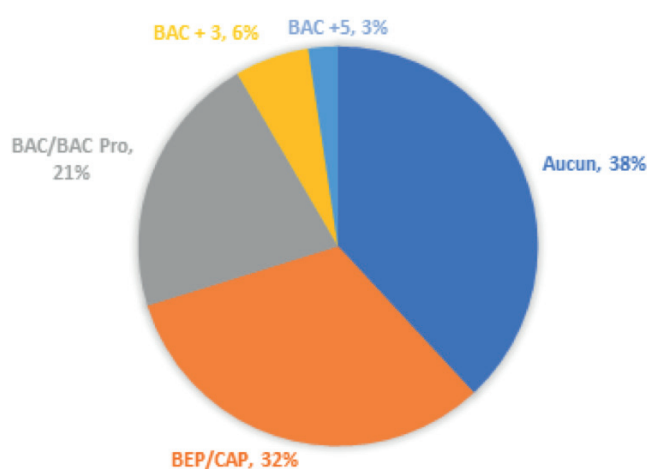
Résultats

Statistiques descriptives (moyennes, écarts-types, fréquences, etc.)

- Informations générales

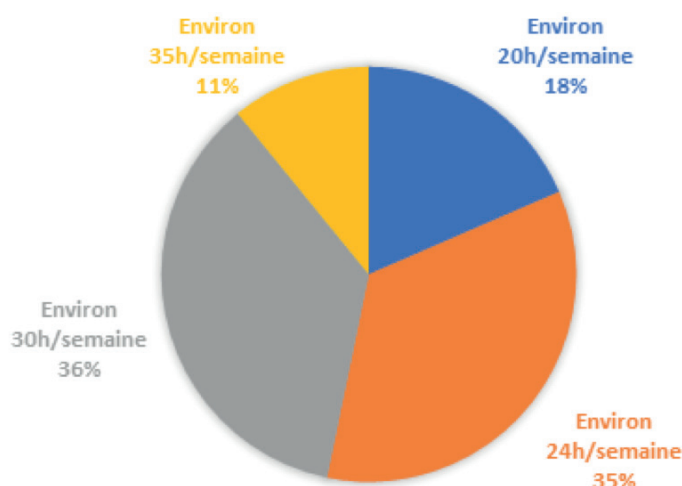
La Figure 1 présente la distribution du niveau de diplôme des personnes interrogées dans le cadre des Ateliers et Chantiers d'insertion : 38,1% des salariés ne possèdent pas de diplômes, 32,1% ont un BEP/CAP, 21,4% ont un bac BAC/BAC pro, 6% ont un BAC+3 et 2,4% ont un BAC+5. Dans le cadre des ACI, la Figure 2 indique que 11% des participants ont travaillé environ 35h par semaine, 36% ont travaillé environ 30h par semaine, 35% ont travaillé environ 24h et 18% d'entre eux déclarent avoir travaillé environ 20h par semaine. Au moment de la passation du questionnaire en Juin-Novembre 2021, 87,4% d'entre eux étaient encore salariés d'un Atelier et Chantier d'Insertion.

Figure 1 : **Niveau de diplôme des salariés interrogés dans les Ateliers et Chantiers d'Insertion.**



Source de données : 96 sujets issus d'un questionnaire
Calculs : Dr. Pierre De Oliveira, Anthony Clain

Figure 2 : **Durée moyenne de travail hebdomadaire durant les Ateliers et Chantiers d'Insertion**

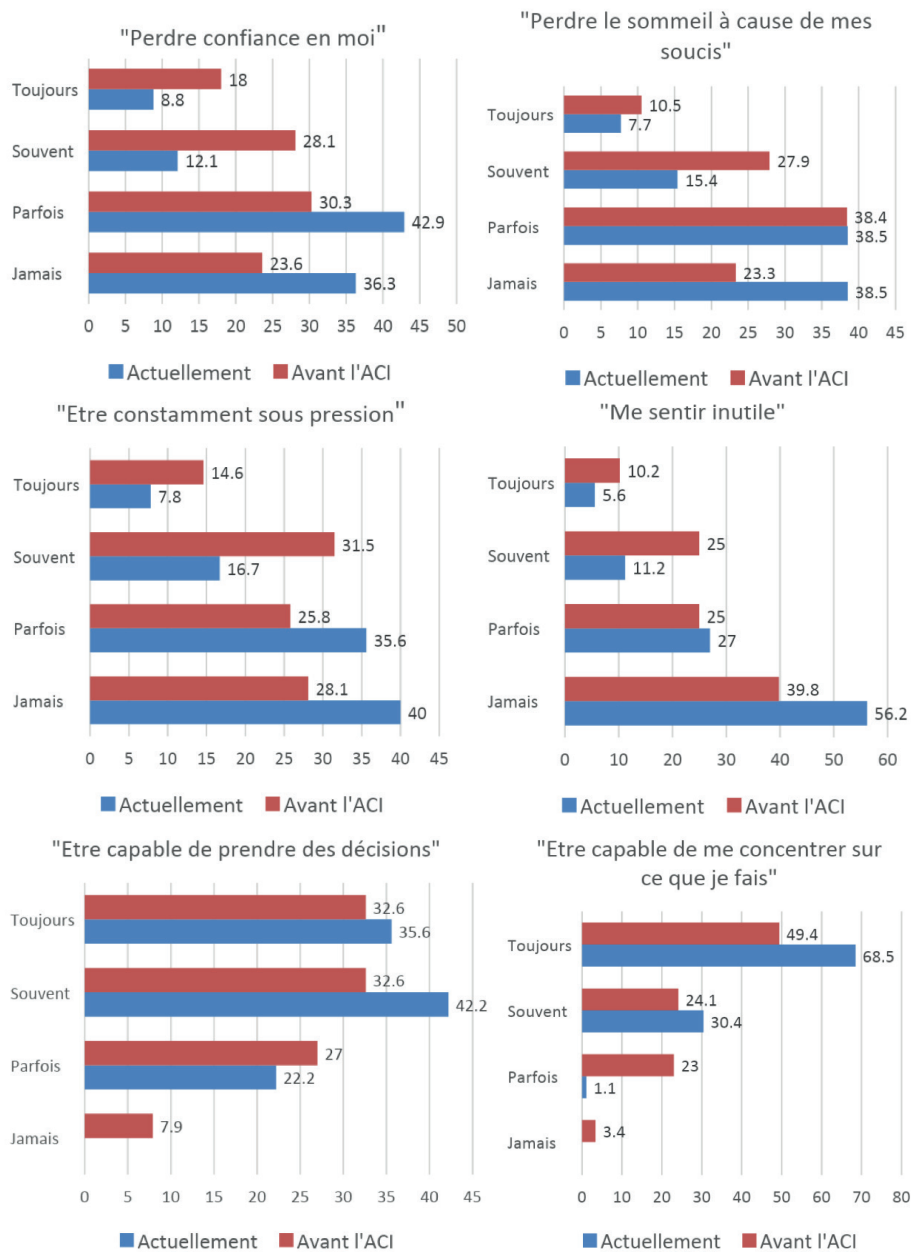


Source de données : 96 sujets issus d'un questionnaire
Calculs : Dr. Pierre De Oliveira, Anthony Clain

- Questionnaire de santé générale (GHQ-12)

Le score moyen de détresse psychologique exprimé par les salariés dans le cadre de leur participation aux ACI est de 1.82 sur une échelle allant de 1 à 4. En comparaison, les participants ont mentionné qu'avant leur passage au sein des ACI, leur détresse psychologique était significativement plus élevée ($M = 2.20$).

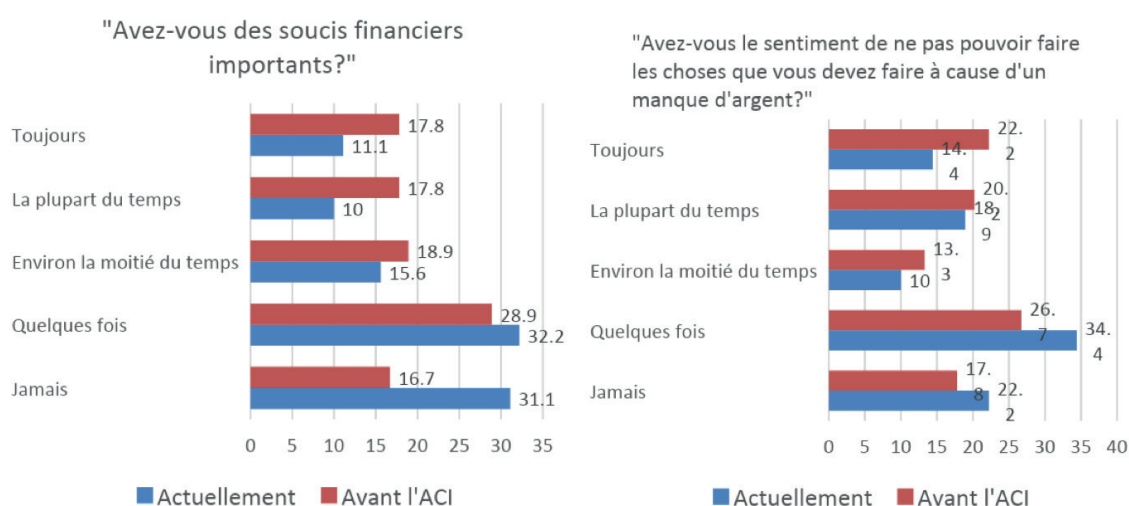
Ci-dessous une illustration de la distribution en pourcentage des réponses à quelques-uns des items de cette échelle :



Source de données : 96 sujets issus d'un questionnaire
Calculs : Dr. Pierre De Oliveira, Anthony Clain

- Pression financière perçue

Sur une échelle allant de 1 à 5, les participants ont déclaré avoir ressenti durant leur participation aux ACI une pression financière moyenne ($M = 2.50$, $ET = 1.20$). En comparaison, les participants ont déclaré avoir ressenti davantage de contrainte financière avant leur entrée au sein des ACI ($M = 2.98$, $ET = 1.29$). Ci-dessous une illustration de la distribution des réponses sur l'item 1 et sur l'item 3 de cette échelle :

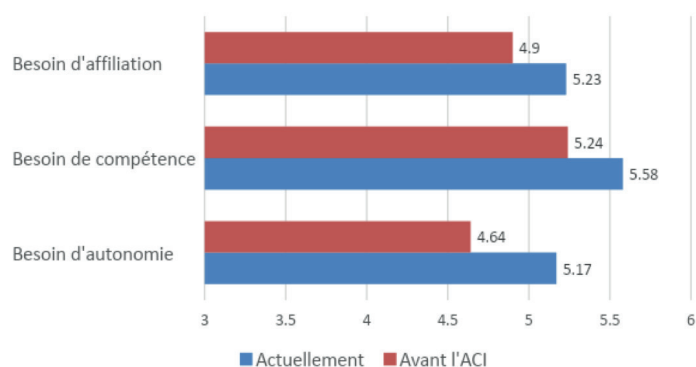


Source de données : 96 sujets issus d'un questionnaire
 Calculs : Dr. Pierre De Oliveira, Anthony Clain

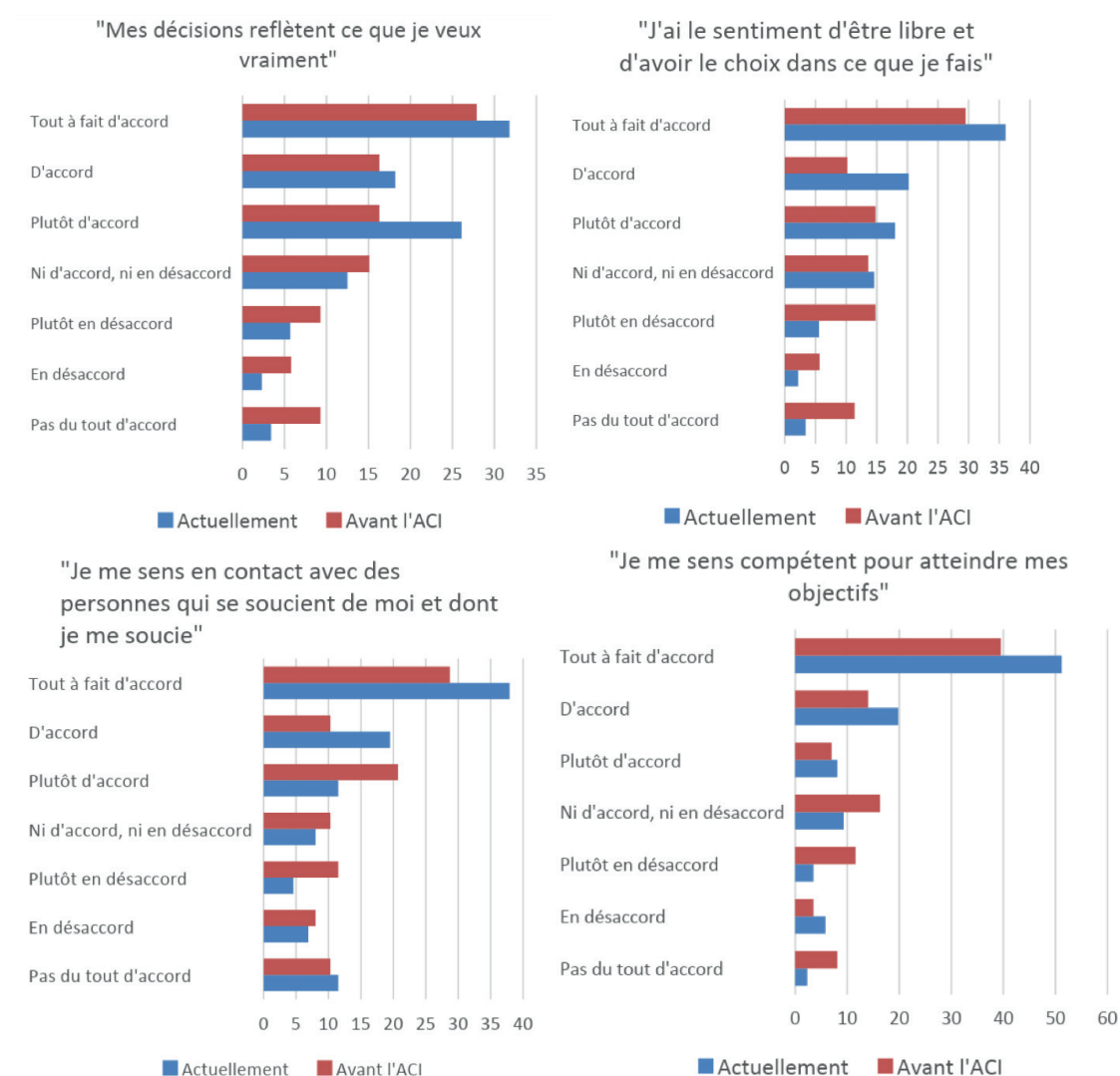
- Besoins psychologiques fondamentaux

Sur une échelle allant de 1 à 7, les salariés ont dans l'ensemble déclaré qu'actuellement leurs besoins psychologiques étaient davantage satisfaits ($M = 5.32$) comparativement à la période d'avant leur participation à ce dispositif ($M = 4.93$). La Figure 3 ci-dessous révèle que ce type de dispositif d'insertion sociale a un impact positif sur l'ensemble des besoins psychologiques fondamentaux des salariés (besoin d'affiliation, besoin de compétence, besoin d'autonomie). A noter que le sentiment d'être autonome et à l'origine de ses propres conduites est le besoin qui semble être le plus stimulé par la participation aux ACI.

Figure 3 : **Satisfaction des besoins fondamentaux avant et pendant la participation aux ACI.**



Ci-dessous, une illustration de la distribution des réponses sur quelques items de cette échelle :

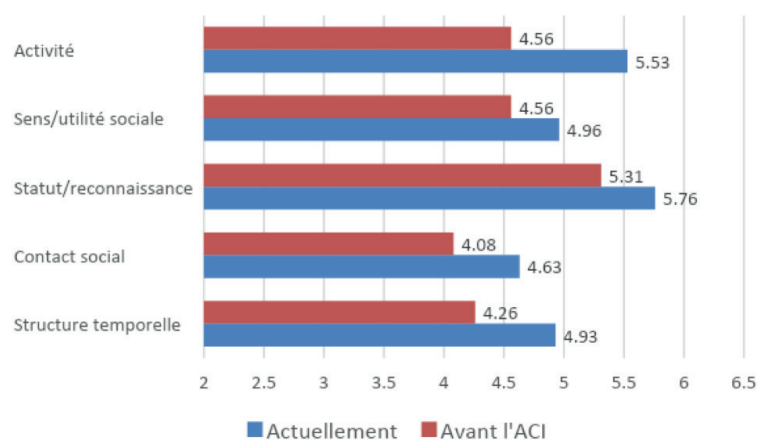


Source de données : 96 sujets issus d'un questionnaire
Calculs : Dr. Pierre De Oliveira, Anthony Clain

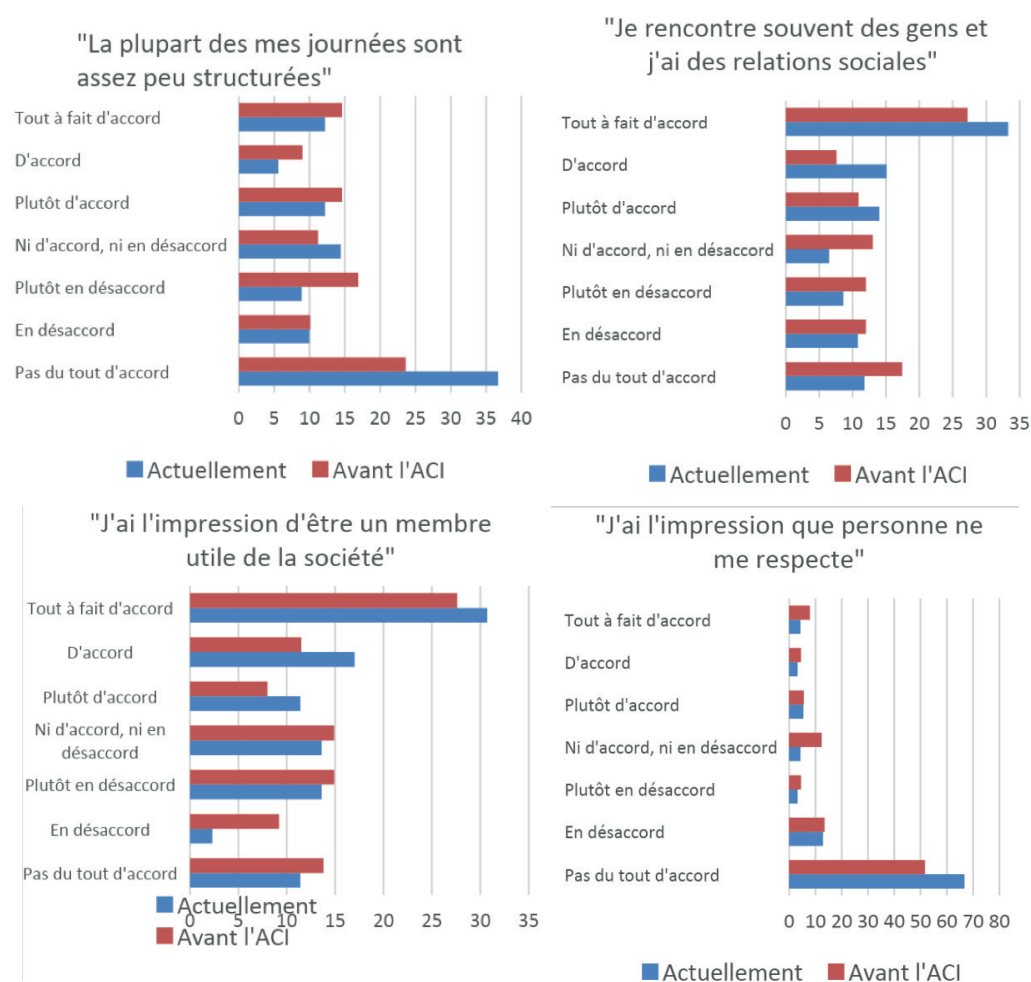
- Besoins psychosociaux en lien avec l'emploi

Les résultats révèlent que la participation aux Ateliers et Chantiers d'Insertion a permis le développement de ressources psychosociales habituellement observées lorsque les individus occupent un emploi. Comme le montre la Figure 4, comparativement à ce que les salariés pouvaient ressentir avant leur passage dans le dispositif, l'activité salariée réalisée au sein des ACI les a amenés à percevoir de manière relativement satisfaisante une structure temporelle dans leur vie quotidienne ($M = 4.93$), une reconnaissance sociale ($M = 5.76$), un sentiment d'utilité sociale ($M = 4.96$), d'activité ($M = 5.53$) et un sentiment de contact social ($M = 4.63$).

Figure 4 : **Rôle du dispositif d'insertion socio-professionnelle sur les ressources psychosociales des salariés**



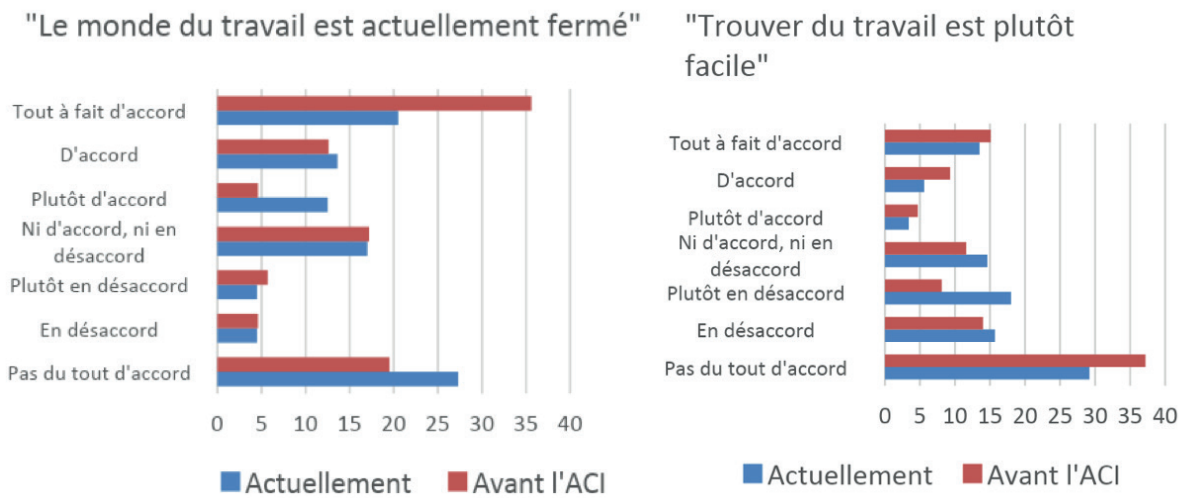
Ci-dessous, une illustration de la distribution des réponses sur quelques items de cette échelle :



Source de données : 96 sujets issus d'un questionnaire
Calculs : Dr. Pierre De Oliveira, Anthony Clain

- Perception du monde du travail fermé/ouvert

Les résultats révèlent également une légère évolution des représentations du monde du travail. Celui-ci est ainsi perçu comme étant relativement plus ouvert ($M = 3.38$) comparativement à la période d'avant la participation au dispositif ($M = 3.20$). Ci-dessous, la distribution des réponses sur deux items de cette échelle.

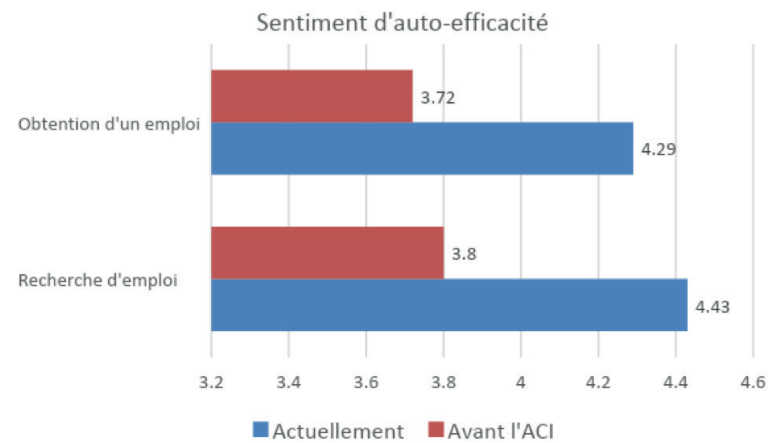


Source de données : 96 sujets issus d'un questionnaire
Calculs : Dr. Pierre De Oliveira, Anthony Clain

- Sentiment d'auto-efficacité dans la recherche et l'obtention d'un emploi

Les analyses révèlent également un effet significatif de la participation aux ACI sur le sentiment d'auto-efficacité des salariés dans le domaine professionnel. Comparativement à la période d'avant les ACI où le sentiment d'auto-efficacité était plutôt faible (respectivement $M = 3.8$ pour la recherche d'emploi et $M = 3.7$ pour l'efficacité dans l'obtention d'un emploi), les participants expriment actuellement davantage de confiance pour réaliser ($M = 4.29$) et réussir ($M = 4.43$) les démarches visant à obtenir un emploi. La Figure 5 présente ces résultats.

Figure 5 : Rôle du dispositif d'insertion socio-professionnelle sur le sentiment d'auto-efficacité dans la recherche d'emploi



Source de données : 96 sujets issus d'un questionnaire
Calculs : Dr. Pierre De Oliveira, Anthony Clain

Bilan

Comparaison avant / après l'entrée dans le dispositif ACI

Lorsque l'on compare les réponses fournies pour la période d'avant leur entrée dans le dispositif ACI avec celles exprimées actuellement, l'ensemble des salariés font l'état de nombreuses conséquences bénéfiques pour leur fonctionnement psychologique et social. Ainsi, les données obtenues sur un échantillon de 96 participants révèlent que la participation au dispositif...

- favorise une bonne santé mentale (heureux, concentration, capacité à agir, sens, etc.)
- réduit la pression financière
- facilite la satisfaction des besoins psychologiques et sociaux (sentiment d'autonomie, de compétence, d'affiliation, sentiment de reconnaissance et d'utilité sociale, etc.)
- améliore le sentiment d'être efficace et compétent dans la recherche et l'obtention d'un emploi
- amène à considérer que le monde du travail est plutôt ouvert.

Impact du type d'accompagnement perçu durant les ACI sur les ressources psychologiques et sociales des salariés

Dans le cadre de cette enquête, nous souhaitons examiner dans quelle mesure le sentiment d'être encadré de manière participative (vs. directive) lors des Ateliers et Chantiers d'Insertion permettait de favoriser l'émergence de facteurs favorables à un fonctionnement psychologique satisfaisant dans la vie personnelle (besoins psychologiques fondamentaux, santé mentale, etc.) et professionnelle des salariés (sentiment d'auto-efficacité dans la recherche d'emploi, perception de fermeture/ouverture du monde du travail, etc.).

L'ensemble des analyses de corrélations sont détaillées ci-dessous et présentées dans les Tableaux 2 et 3 (Voir Annexe II) :

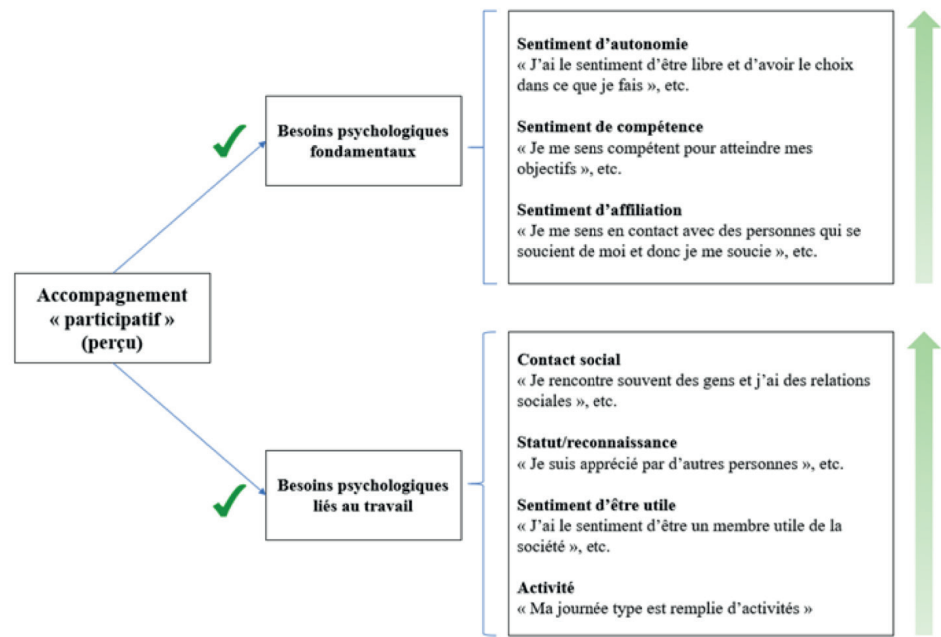
- Satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux : Conformément à notre hypothèse principale, les analyses de corrélations mettent en lumière le rôle spécifique et bénéfique de l'accompagnement « participatif » sur le fonctionnement psychologique des salariés. En effet, plus les participants ressentent être encadré de manière participative lors des ACI et plus ils déclarent le sentiment d'être autonome ($r = .20$), compétent dans ce qu'ils entreprennent ($r = .31$) et en affiliation avec leur entourage ($r = .35$). Le sentiment d'être suivi d'une manière « directive » lors des ACI ne semble pas être aussi efficient. Aucune corrélation significative n'est observée entre l'accompagnement « directif » perçu et le sentiment d'être autonome ($r = .05$), compétent ($r = .10$) ou en affiliation ($r = .18$).

- Satisfaction des besoins psychologiques liés à l'emploi : Ce rôle facilitant de l'accompagnement « participatif » apparaît également sur les besoins psychologiques habituellement observés dans le cadre d'une activité salariée. Les analyses montrent par exemple que plus les salariés ont le sentiment d'être encadré de manière « participative » lors des ACI et plus ils expriment le sentiment d'être actif dans leur quotidien ($r = .23$), plus ils ont le sentiment d'être reconnu socialement ($r = .34$) et utile à la société ($r = .17$). Ce type d'accompagnement les amène également à ressentir davantage de contacts sociaux ($r = .23$). Encore une fois, seul l'accompagnement « participatif » semble être un levier pour les salariés. La perception d'être accompagné de manière « directive » n'est aucunement corrélée à l'apparition de ces ressources psychologiques liées à l'emploi.

- Perceptions à l'égard du monde du travail : En complément, l'accompagnement « participatif » durant les ACI est également relié à la manière dont les salariés se représentent le monde du travail. En effet, plus ceux-ci considèrent que leur responsable les écoute et prend en compte leurs avis, et plus ils ont le sentiment qu'il est plutôt possible de trouver du travail assez facilement actuellement ($r = .25$). Toutefois, il faut noter que l'accompagnement « participatif » perçu ne semble pas être associé au sentiment d'auto-efficacité des salariés dans la recherche et l'obtention d'un emploi ($r = .08$). Encore une fois, aucune corrélation n'est observée entre l'accompagnement « directif » et les perceptions à l'égard du monde du travail.

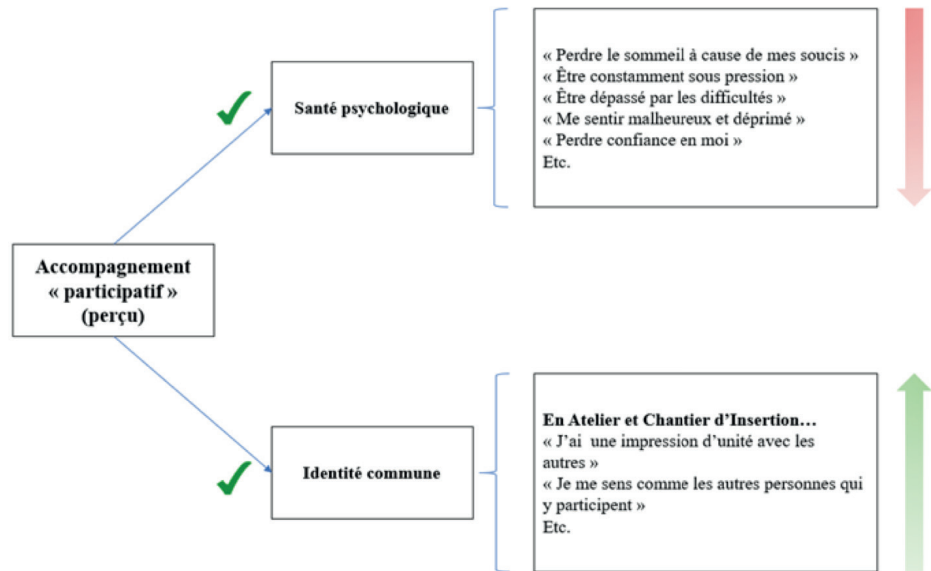
- Santé psychologique et identité commune : Enfin, le même pattern de corrélation est observé sur la santé mentale des salariés et le sentiment de partager une même identité sociale. A l'instar des ressources psychologiques énoncées précédemment, seul l'accompagnement « participatif » durant les ACI est corrélé significativement à ces mesures. En effet, plus les salariés ont le sentiment d'être écoutés durant leur participation aux ACI et plus les scores de détresse psychologique diminuent ($r = -.25$) et plus le sentiment de partager une identité commune augmente ($r = .25$). Comme précédemment, aucune corrélation n'a été observée avec l'accompagnement.

Figure 5 : Rôle de l'accompagnement « participatif » sur les besoins psychologiques des salariés



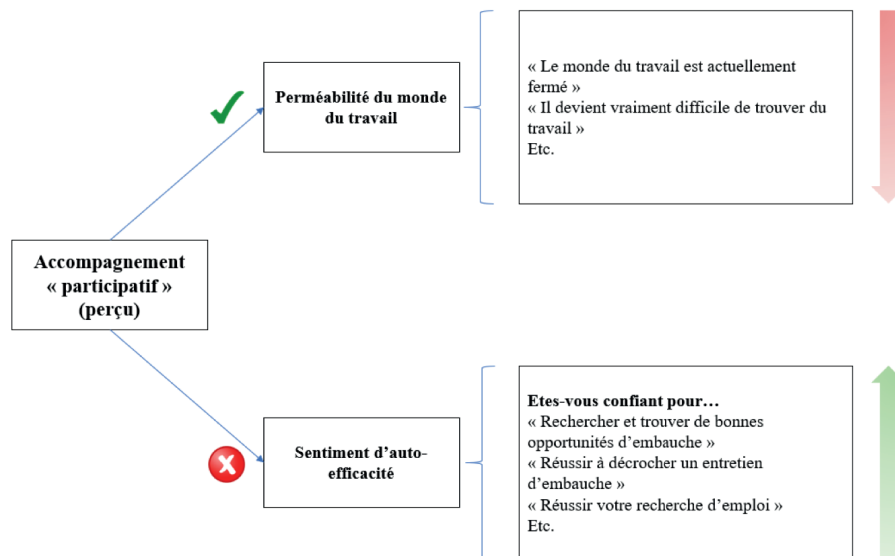
Source de données : 96 sujets issus d'un questionnaire
Calculs : Dr. Pierre De Oliveira, Anthony Clain

Figure 6 : Rôle de l'accompagnement « participatif » sur le sentiment d'identité commune et la santé psychologique des salariés

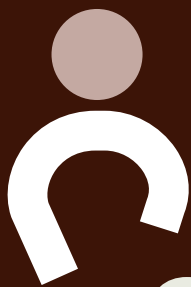


Source de données : 96 sujets issus d'un questionnaire
Calculs : Dr. Pierre De Oliveira, Anthony Clain

Figure 7 : **Rôle de l'accompagnement « participatif » sur le sentiment d'auto-efficacité et la perméabilité perçue du monde du travail**



Source de données : 96 sujets issus d'un questionnaire
Calculs : Dr. Pierre De Oliveira, Anthony Clain



CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Conclusions

Approche quantitative

L'analyse des données, issues de différentes sources administratives et institutionnelles (CAF, ASP, neuf SIAE) permet de mesurer les difficultés rencontrées par les publics des ACI et leur degré d'éloignement à l'emploi.

Cela permet également de comprendre les dispositifs d'accompagnement mobilisés pour lever les obstacles auxquels les personnes sont confrontées à leur entrée et durant leur parcours en insertion.

L'accompagnement ainsi proposé permet de lever efficacement les freins sociaux à l'insertion professionnelle des salariés en ACI, notamment les problématiques liées à l'accès aux droits, au logement, à la gestion de budget ou à l'illettrisme.

Pour autant l'accompagnement professionnel reste au cœur de la mission des ACI. Les ACI ont aussi permis à 31 % de salariés de réaliser des immersions en entreprises et à 24 % d'entre eux de suivre des formations.

Ces résultats montrent que l'accompagnement social doit aller de pair avec un accompagnement professionnel afin d'amplifier les effets positifs du parcours en ACI.

En outre, les données ont permis de comprendre l'importance de la durée en ACI et du temps de travail hebdomadaire sur le retour en emploi. La classification réalisée sur l'ensemble des salariés permet de souligner leur diversité et de distinguer trois profils, qui montrent que les personnes qui ont passé plus de temps en insertion (c'est-à-dire 24 mois ou plus) et celles qui travaillent moins de 26h par semaine ont plus de facilités à trouver un emploi à la sortie de l'ACI.

En somme, le parcours en ACI a eu des effets positifs sur les personnes accueillies en 2018. En effet, 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.

De plus, on observe que cet impact positif sur l'insertion professionnelle des personnes accompagnées semble se maintenir dans le temps. En effet, en janvier 2020, 46% des personnes salariées par un ACI en 2018 étaient encore en emploi.

Ce constat positif s'observe également du point de vue sociologique et psychosocial.

Approche sociale et contextuelle

Penser les termes d'une réhabilitation multidimensionnelle

Les chantiers d'insertion donnent à voir des processus de réhabilitation identitaire et professionnelle. Plus largement, de telles réhabilitations renvoient à 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). En parallèle de la réhabilitation existentielle, il peut y avoir une **réhabilitation identitaire** stricto sensu car l'individu est capable d'opérer une narration de soi, de développer une identité narrative synonyme de récit positif et supportable de soi.

Note : des **effets de structure** sont ici à souligner puisqu'en fonction des activités de tel ou tel chantier, les personnes auront plus ou moins de temps pour être avec elle-même (réfléchir à soi, se projeter dans l'avenir), pour être avec autrui et pour développer des terrains d'entente, de prendre le temps d'expliquer aux encadrants une situation difficile. Autant dire que les réhabilitations identifiées dépendent en partie de la nature des activités assumées selon les structures.

D'une certaine façon, dans le meilleur des cas, c'est-à-dire dans un cas où toutes les réhabilitations identifiées précédemment sont réalisées, la personne est totalement réhabilitée, de sorte qu'elle devient une **personne totale**, en mesure de décider ce qu'elle veut être et devenir. Parallèlement, la confiance personnelle, qui existe au sein des chantiers avec toutes les déclinaisons des réhabilitations qui s'y jouent comme on l'a vu, permet certainement de redevenir une **personne totale** regardée dans sa globalité, dans son intégralité ou presque. Une **personne totale** est une personne 1/ qui va être appréhendée par l'autre à partir de multiples versants et 2/ qui va être en capacité de s'appréhender dans toute épaisseur, c'est-à-dire dans toutes ses facettes.

La personne qui se vit comme totale peut se vivre à la fois en tant que fonction, en tant que compétence, en tant que personne de qualités, en tant que personne désirante, en tant que personne se projetant dans l'avenir et construisant son avenir : elle peut enfin s'autoriser à être « entière » avec elle-même et les autres. Parce qu'il est possible de vivre cela au travail, au sein même des chantiers d'insertion, ces derniers répondent aux attentes d'individus certes en difficultés mais qui veulent se vivre comme des personnes singulières maîtrisant le cours de leur vie comme tout un chacun. Notons qu'à partir du moment où on est considéré comme une personne, où on se sent exister en tant que personne, alors on peut apporter au travail différentes dimensions de soi constitutives de sa personnalité : on y apporte des **compétences** (on va les développer, on peut aussi s'appuyer sur des expériences passées), des **qualités** (comment comprendre l'autre dans ses besoins et le rassurer), des **désirs** (d'épanouissement, de se réaliser), des sentiments (de satisfaction, de réalisation de soi), et des fictions identitaires (projets, rêves, idéaux, visées identitaires, identités visées). A cet égard, des personnes vont alors pouvoir se projeter dans le futur, s'inventer un paysage de sens (fictions identitaires). Pour qu'un individu construise un projet, il faut qu'il puisse s'imaginer autrement, se vivre à travers son paysage de sens.

Les différentes réhabilitations identifiées précédemment en disent long sur les possibilités qu'offre un tel dispositif quant au fait de « prendre sa vie en main », de ne plus la subir (être pris par la vie). Autrement dit, un tel dispositif permet de donner des supports et des prises aux personnes de façon à ce que chacun tienne le coup, prenne sa vie et son avenir en main. Or ce sont bien des supports relationnels comme les encadrants et des prises relatives à soi et aux autres qui autorisent une projection de soi dans l'à-venir, de s'aménager un quotidien supportable, d'être en mesure de s'opposer aux stéréotypes extérieurs ou encore de relativiser son passé et ses échecs. Les supports et prises dont il est question ici sont une condition nécessaire de la confiance retrouvée, à défaut d'être une condition suffisante.

Les ACI rappellent, ce faisant, combien les personnes rencontrées ne deviennent par magie des acteurs de leur vie (Castel, Haroche, 2001). 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.

Approche psychosociale

Les données recueillies auprès des 96 salariés d'ACI nous amènent à considérer que ces dispositifs véhiculent un ensemble de conséquences positives dans le retour et maintien dans l'emploi. Ces conséquences positives sont le fait de contribuer à favoriser plusieurs ressources clés associées au retour et maintien dans l'emploi. Ces ressources clés affectées par les ACI sont 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. En favorisant ces ressources clés, ces dispositifs permettent aux salariés un retour à l'emploi indirect. Autrement dit, ces dispositifs assurent les conditions sine qua non pour que les salariés puissent ensuite revenir vers l'emploi. Comme nous l'avions expliqué, la littérature scientifique indique que le retour à l'emploi est largement conditionné par des facteurs d'ordre psychologique en amont de la recherche d'emploi seule.

Ces effets positifs ne sont uniquement dus au dispositif dans son ensemble. Ou dit autrement, la simple adhésion des salariés aux ACI n'explique pas, seule, les bénéfices que nous avons notés. L'accompagnement dispensé par les encadrants semble également avoir un rôle à jouer, et pas des moindres. Comme nous en faisons l'hypothèse, les perceptions d'un accompagnement participatif sont associées chez les salariés à la satisfaction de leurs besoins psychologiques et sociaux, participent à leur bonne santé générale, élaborent le sentiment de faire partie d'un ensemble, et permettent de percevoir le monde du travail comme plutôt ouvert.

Ces résultats nous permettent d'entrevoir que 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. Visiblement, 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.

Bien sûr, il est important de noter pour conclure que ces résultats sont de nature corrélationnelle. Ceux-ci sont encourageants mais ils ne nous permettent pas de conclure à une relation de cause à effet entre l'encadrement "participatif" des bénéficiaires et l'émergence de variables psychosociales favorables à l'emploi. De futures recherches sont encore nécessaires pour clarifier cette relation et mieux comprendre pourquoi seul le leadership "participatif" (et non le leadership "directif") apporterait aux bénéficiaires des ACI des ressources psychologiques facilitantes.

Recommandations

Au regard de ce que peuvent apporter les structures porteuses d'Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI), lesquelles accompagnent chaque année plusieurs centaines de personnes éloignées de l'emploi, il nous semble qu'un certain nombre de recommandations peuvent être formulées pour non seulement pérenniser de telles structures mais également les renforcer dans leurs actions :

- ♦ Mieux suivre au long cours les encadrants pour davantage les soutenir dans leurs missions très engageantes professionnellement et personnellement.
- ♦ Identifier les apports décisifs des encadrants auprès des personnes bénéficiaires du dispositif ACI pour leur proposer un vade mecum ou une sorte de guide pratique afin qu'ils soient en mesure de comprendre leurs différents positionnements relationnels (regarder l'autre comme une personne globale, comme une catégorie impersonnelle, comme un être humain...) et pour mieux saisir ce que ces positionnements impliquent pour autrui. Ce faisant, il s'agit de rendre visible ce qui est engagé dans la relation.
- ♦ Identifier les savoirs expérientiels des encadrants, issus donc de leurs expériences du terrain, pour mieux informer de futurs dispositifs d'insertion à partir de savoirs pratiques, éprouvés dans de nombreuses situations.
- ♦ Tenter des expérimentations sur le terrain pour articuler différentes approches mises en place de façon pragmatique et les formaliser. De telles expérimentations pourraient être continuellement mises en œuvre pour engager un processus expérimental et réflexif. Il s'agirait ainsi d'une évaluation en continu au plus près de la réalité.
- ♦ 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. C'est d'un suivi longitudinal qu'il s'agirait ainsi de mettre en place.

À l'issue de ce retour d'étude sur les Ateliers et Chantiers d'Insertion de la Côte d'Or, une série de recommandations nous paraissent importantes à formuler. Celles-ci vont s'appuyer, d'une part, sur les échanges que les chercheurs ont pu avoir avec les salariés d'ACI et, d'autre part, sur des éléments de la littérature scientifique.

Conforter les Ateliers et Chantiers d'Insertion.

Les résultats que nous avons fait émerger de nos analyses confortent l'idée que ces ACI sont efficaces pour faciliter le retour à l'emploi des salariés. Sur des plans psychologiques et sociologiques d'un côté et statistiques de l'autre, les avantages sont importants. Nous soulignons que les salariés interrogés dans le cadre de nos travaux sont souvent dépourvus de diplômes. Or, les non diplômés constituent une part importante des individus au chômage ¹. C'est pourquoi la suppression des ACI priverait le département d'un levier d'action d'importance face au chômage des non diplômés, notamment chez les jeunes qui sont encore plus exposés que les autres.

Miser sur un accompagnement participatif

Nous observons à partir de nos résultats que le fait de miser sur une approche participative de manière générale est un levier d'action efficace sur le plan psychologique.

1/ La relation encadrant-salarié

Nous pouvons corroborer ce point via les échanges que nous avons eu avec les salariés. Parmi ceux-ci, de manière non-exhaustive, nous retrouvons plusieurs manifestations d'un accompagnement participatif, chaque fois associé à un jugement positif. Il peut s'agir de personnalisation de la relation (« On n'est pas juste un nom ici, on s'appelle par notre prénom et pas par nos noms. On n'utilise pas les monsieur/madame »), de mise en confiance (« Elle vous fait prendre des initiatives, ce qui nous valorise et nous donne confiance en nous. Car en temps normal on n'ose pas, mais là on peut se le permettre »), d'assistance/de disponibilité (« Il y a une très bonne ambiance finalement. Dès que l'on arrive ils nous demandent ce qu'il se passe, si l'on a besoin d'aide, si quelque chose ne va pas. Et si cela ne va pas ils essayent de trouver des solutions pour que ça aille mieux »), de

facilitation dans l'exécution des tâches (« Ils nous montrent toujours si on n'y arrive pas ») et d'implication du salarié dans la tâche (« XXXX elle nous dit de faire une chose puis elle demande aux autres ce qu'on en pense »). Pour résumer, ce qui est spontanément mis en place en ACI par les encadrants doit être préservé et rendu systématique.

2/ La relation conseiller-salarié

Le fait de mesurer les comportements faisant la promotion de l'autonomie chez les encadrants, ainsi que leur capacité à satisfaire les besoins psychologiques fondamentaux des salariés pose une question plus large qui est celle de la motivation. Comme nous l'avons expliqué plus tôt, la littérature scientifique indique que la promotion de l'autonomie tout comme la satisfaction des besoins fondamentaux participe à générer davantage de motivation chez les individus. Plus exactement, cela contribue à générer une forme de motivation davantage interne et donc plus qualitative que d'autres formes de motivations. Sur cette question, la littérature scientifique ² nous permet d'énoncer plusieurs recommandations à destination des conseillers :

-Il est davantage intéressant de ne pas se focaliser sur la quantité de motivation des salariés, mais plutôt chercher à comprendre quel est le type de raisons (autonomes ou contrôlées) qui sous-tend leurs comportements de recherche d'emploi ou d'engagement dans des projets futurs. Cela dans l'optique de générer une motivation plus « qualitative que quantitative ».

- ♦ Un manque de motivation à s'engager dans un projet d'après-ACI ne provient pas seulement du découragement après une répétition de refus, mais peut aussi représenter un choix plus délibéré et réfléchi ou une tentative de défier des figures d'autorité qui font pression.
- ♦ Exercer une pression sur un salarié pour trouver un futur emploi peut être efficace à court terme, mais cela peut engendrer des dommages collatéraux considérables à long terme, comme une baisse du bien-être et une mauvaise qualité du réemploi.
- ♦ Afin d'encourager la motivation à retrouver un emploi de façon autonome, les conseillers ont tout intérêt à adopter un style de conseil qui soutient les besoins psychologiques des employés en matière d'autonomie, de compétence et de relations.
- ♦ Le développement de l'autonomie peut se manifester à travers l'offre de choix désirables, d'une explication permettant de donner du sens à ces choix, l'acceptation inconditionnelle du fonctionnement du salarié, l'utilisation d'un langage invitant plutôt que contrôlant, ainsi que l'affichage d'une curiosité sincère dans les raisons des demandeurs d'emploi à chercher ou ne pas chercher un emploi.

3/ L'autonomisation des salariés

Plus largement, ces réflexions que nous avons formulées à propos de la conduite de relation avec le salarié s'inscrivent dans un processus d'autonomisation de l'individu dans l'élaboration de son projet de retour à l'emploi. Ces conceptions sont proches de ce qui est attendu actuellement dans le cadre d'une authentique alliance de travail. L'alliance de travail véhicule l'idée de mobiliser un maximum de ressources chez les demandeurs d'emplois (au sens large), non pas en contrôlant mais en suggérant. Plutôt que d'orienter l'individu dans un sens attendu, ou de simplement l'informer des postes à pourvoir, l'idée est plutôt de transformer le rôle du conseiller de manière à ce qu'il favorise l'autonomisation du demandeur d'emploi. A cet égard, certaines propositions issues de la littérature scientifique ³ nous semble intéressantes à mentionner :

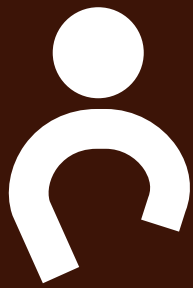
- ♦ La clarification/construction du soi : c'est-à-dire assister l'individu dans l'intégration en Soi des différentes informations. Aider à faire plus facilement le lien entre un choix qu'il a opéré et ses valeurs, ses compétences, ses préférences, etc. Toute proposition permettant d'ancrer plus ostensiblement l'expérience des individus dans un parcours cohérent et permettant d'éclairer leur identité personnelle est donc à privilégier
- ♦ L'aide apportée à l'individu afin qu'il puisse mieux percevoir les facteurs s'exerçant sur lui : L'idée est donc de pousser l'individu à prendre conscience des facteurs ayant un écho sur ses conduites ou jugements. Cela serait accompagnée par une meilleure délimitation « moi/non moi ». Le tout aboutissant à d'éventuelles actions permettant de rééquilibrer la relation entretenue avec l'environnement. L'objectif in fine est que l'individu puisse efficacement se situer dans un champ social donné et se sentir les moyens d'avoir un pouvoir d'influence sur ce dernier.

Il est à noter que le positionnement des conseillers et des directions va clairement dans ce sens. En plaçant l'individu au centre du projet, dans une temporalité plus lente de manière à favoriser sa réassurance, en poussant le salarié à trouver du sens dans son parcours, en formulant un contrat d'objectifs avec lui, en personnalisant l'accompagnement en fonction des difficultés, ou en faisant de cet accompagnement un élément stable et immuable dans le parcours de l'individu.

[1] <https://www.inegalites.fr/Le-taux-de-chomage-selon-le-diplome-et-l-age>

[2] Voir Vansteenkiste & Van den Broeck (2018)

[3] Voir Auzoult (2008)



RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES ANNEXES

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Auzoult, L. (2008). *L'autonomie, conceptions et pratiques*. *Pratiques psychologiques*, 14(2), 237-245.

Bauer, C. A., Boemelburg, R., & Walton, G. M. (2021). Resourceful actors, not weak victims: Reframing refugees' stigmatized identity enhances long-term academic engagement. *Psychological Science*, 32(12), 1896-1906.

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497.

Bourguignon, D., & Herman, G. (2007). Au Cœur des Groupes de Bas Statut: La stigmatisation. *Travail, Chômage et Stigmatisation: Une Analyse Psychosociale*, 99-144.

Brady, S. T., Cohen, G. L., Jarvis, S. N., & Walton, G. M. (2020). A brief social-belonging intervention in college improves adult outcomes for black Americans. *Science Advances*, 6(18). doi:10.1126/sciadv.aay3689

Broda, M., Yun, J., Schneider, B., Yeager, D. S., Walton, G. M., & Diemer, M. (2018). Reducing Inequality in Academic Success for Incoming College Students: A Randomized Trial of Growth Mindset and Belonging Interventions. *Journal of Research on Educational Effectiveness*, 11(3), 317-338. doi:10.1080/19345747.2018.1429037

Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Van der Kaap-Deeder, J., ... & Verstuyf, J. (2015). Basic Psychological Need Satisfaction, Need Frustration, and Need Strength Across Four Cultures. *Motivation and Emotion*, 39(2), 216-236.

Cousin, L., Redwine, L., Bricker, C., Kip, K., & Buck, H. (2021). Effect of gratitude on cardiovascular health outcomes: a state-of-the-science review. *The Journal of Positive Psychology*, 16(3), 348-355.

Creed, P. A., & Bartrum, D. A. (2008). Personal Control as a Mediator and Moderator between Life Strains and Psychological Well Being in the Unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(2), 460-481.

Creed, P. A., & Macintyre, S. R. (2001). The Relative Effects of Deprivation of the Latent and Manifest Benefits of Employment on the Well-Being of Unemployed People. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 324-331.

deCharms, R. (1968). *Personal Causation*. New York: Academic Press.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.

Desprat, D. (2018). La Santé Mentale des Travailleurs Précaires et des Chômeurs. *Santé Mentale, Expériences du Travail, du Chômage et de la Précarité*, 24.

Dubar Claude, (1997), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, Paris.

Emmons, R. A., & Crumpler, C. A. (2000). Gratitude as a human strength: Appraising the evidence. *Journal of social and clinical psychology*, 19(1), 56-69.

Fornel Michel (de), Lemieux Cyril, (2007), « Quel naturalisme pour les sciences sociales ? », in Fornel Michel (de), Lemieux Cyril, *Naturalisme versus constructivisme*, EHESS, Paris, p. 9-28.

Goldberg, D.P. and Williams, P. (1988) *A User's Guide to the General Health Questionnaire*. Windsor : NFER-NELSON.

Goyer, J. P., Cohen, G. L., Cook, J. E., Master, A., Apfel, N., Lee, W., Henderson, A. G., Reeves, S. L., Okonofua,

J. A., & Walton, G. M. (2019). Targeted identity safety interventions cause lasting reductions in discipline citations among ethnic-minority boys. *Journal of Personality and Social Psychology*, 117, 229-259.

Hagège Claude, (1985), *L'homme de paroles*, Fayard, Paris.

Jahoda, M. (1981). Work, Employment, and Unemployment: Values, Theories, and Approaches in Social Research. *American Psychologist*, 36(2), 184

Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment*. Cambridge Books.

Kenthirarajah, D.(Toni), & Walton, G. M.(2015). How Brief Social Psychological Interventions Can Cause En- during Effects. *Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences*, 1–15. doi:10.1002/9781118900772.etrds0026

Lascoumes Pierre, Le Galès Patrick, (2012 - 2007), *Sociologie de l'action publique*, Armand Colin, Paris.

Lecocq, A., Ammi, M., & Bellarbre, É. (2014). Le score de propension : Un guide méthodologique pour les recherches expérimentales et quasi expérimentales en éducation. *Mesure et évaluation en éducation*, 37(2), 69-100. Érudit. <https://doi.org/10.7202/1035914ar>

Lesage, F. X., Martens-Resende, S., Deschamps, F., & Berjot, S. (2011). Validation of the General Health Questionnaire (GHQ-12) adapted to a work-related context. *Open Journal of Preventive Medicine*, 1(2), 44-48.

Lussault Michel, (2009), *De la lutte des classes à la lutte des places*, Grasset, Paris. Marchal Hervé, (2012), *L'identité en question*, Ellipses, Paris.

Marchal Hervé, (2013), « Les conditions d'une totalisation éthique de l'autre », *Revue du MAUSS*, n° 41, p. 200-217.

Marchal Hervé, (2021), « Qu'est-ce que l'identité ? », in Marchal H., *Initiations à la sociologie. Questions pour apprendre à devenir sociologue*, Éditions universitaires de Dijon, Dijon, p. 81-97.

Martuccelli Danilo, (2006), *Forgé par l'épreuve*, Armand Colin, Paris

Mauss Marcel, (1995), *Sociologie et anthropologie*, PUF, Paris.

McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: a Meta-Analytic Study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53.

Paugam Serge, 2009. *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, PUF, Paris.

Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment Impairs Mental Health: Meta-Analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264-282.

Pohlan, L. (2019). Unemployment and social exclusion. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 164, 273-299.

Rosa Hartmut, (2012), *Aliénation et accélération. Vers une théorie critique de la modernité*, La Découverte, Paris.

Rosenbaum, P. R., & Rubin, D. B. (1983). The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects. *Biometrika*, 70(1), 41-55. JSTOR. <https://doi.org/10.2307/2335942>

Rouse, P. C., Turner, P. J., Siddall, A. G., Schmid, J., Standage, M., & Bilzon, J. L. (2020). The Interplay between Psychological Need Satisfaction and Psychological Need Frustration within a Work Context: A Variable and Person-Oriented Approach. *Motivation and Emotion*, 44(2), 175-189.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68.

Saussure Ferdinand (de), (1931), *Cours de linguistique générale*. Payot, Paris.

Schuring, M., Robroek, S. J., & Burdorf, A. (2017). The Benefits of Paid Employment among Persons with Common Mental Health Problems: Evidence for the Selection and Causation Mechanism. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 540-549.

Selenko, E., Batinic, B., & Paul, K. (2011). Does Latent Deprivation Lead to Psychological Distress? Investigating Jahoda's Model in a Four Wave Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(4), 723-740.

Strauss Anselm, (1992), *Miroirs et masques. Une introduction à l'interactionnisme*, Métailié, Paris.

Sumner, R. C., & Gallagher, S. (2017). Unemployment as a Chronic Stressor: A Systematic Review of Cor-tisol Studies. *Psychology & Health*, 32(3), 289-311.

Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2019). A meta-analysis of job insecurity and employee performance: Testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators. *International journal of environmental research and public health*, 16(14), 2536.

Thévenot Laurent, (2006), *L'action au pluriel*, La découverte, Paris.

Vansteenkiste, M., & Van den Broeck, A. (2018). Understanding the motivational dynamics among unemployed individuals: Refreshing insights from the self-determination theory perspective. *The Oxford handbook of job loss and job search*, 159-180.

Warr, P., Jackson, P., & Banks, M. (1988). Unemployment and mental health: Some British studies. *Journal of social issues*, 44(4), 47-68.

Weber Max, (1992) (1904-1917), *Essais sur la théorie de la science*, Pocket, Paris.

Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: A System-atic Review of the Literature. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 84(3), 167-176.

van der Noordt, M., IJzelenberg, H., Droomers, M., & Proper, K. I. (2014). Health Effects of Employment: a Systematic Review of Prospective Studies. *Occupational and Environmental Medicine*, 71(10), 730-736.

van Rijn, R. M., Carlier, B. E., Schuring, M., & Burdorf, A. (2016). Work as Treatment? The Effectiveness of Re-Employment Programmes for Unemployed Persons with Severe Mental Health Problems on Health and Quality of Life: a Systematic Review and Meta-Analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 73(4), 275-279.

Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., De Witte, H., & Deci, E. L. (2004). The “Why” and “Why Not” of Job Search Behaviour : Their Relation to Searching, Unemployment Experience, and Well-Being. *Europe- an Journal of Social Psychology*, 34(3), 345–363.

Vansteenkiste, M., Niemiec, C. P., & Soenens, B. (2010). The Development of the Five Mini-Theories of Self-Determination Theory: An Historical Overview, Emerging Trends, and Future Directions. In *The De- cade Ahead: Theoretical Perspectives on Motivation and Achievement*. Emerald Group Publishing Limited.

Vansteenkiste, M., & Van den Broeck, A. (2018). Understanding the Motivational Dynamics Among Un- employed Individuals: Refreshing Insights from the Self-Determination Theory Perspective. *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*, 159-180.

Walton, G. M., Cohen, G. L., Cwir, D., & Spencer, S. J. (2012). Mere belonging: The power of social connections. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102, 513-532.

Walton, G. M. & Cohen, G. L. (2011). A brief social-belonging intervention improves academic and health outcomes of minority students. *Science*, 331, 1447-1451.

Wanberg, C. R., van Hooft, E. A., Dossinger, K., van Vianen, A. E., & Klehe, U. C. (2020). How Strong is My Safety Net? Perceived Unemployment Insurance Generosity and Implications for Job Search, Mental Health, and Reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 105(3), 209.

White, R. W. (1959). Motivation Reconsidered. *Psychological Review*, 66, 297–333.

Zechmann, A., & Paul, K. I. (2019). Why do Individuals Suffer During Unemployment? Analyzing the Role of Deprived Psychological Needs in a Six-Wave Longitudinal Study. *Journal of Occupational Health Psy- chology*, 24(6), 641.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ANNEXES

Annexe I

Table 1. Alphas de Cronbach des mesures actuellement/avant l’ACI du questionnaire de psychologie.

	Actuellement	Avant l’ACI
Encadrement Participatif	.80	/
Encadrement Directif	.59	/
Sentiment d'unité	.70	/
Santé Générale	.73	.81
Pression Financière	.90	.92
Fonction Latente liées à l'emploi	.69	.73
Besoin Psychologique fondamentaux	.72	.74
Perméabilité Travail	.39	.41
Sentiment d'Auto-Efficacité	.90	.95

Source de données : 96 sujets issus d'un questionnaire Calculs : Dr. Pierre De Oliveira, Anthony Clain

Annexe II

Table 2. Corrélations entre les ressentis durant le dispositif et les ressources psychologiques actuelles (N = 96).

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
Type d'accompagnement								
1. Accompagnement « Participatif »	-							
2. Accompagnement « Directif »	.43**	-						
Ressources psychologiques								
3. Besoin d'autonomie	.20+	.05	-					
4. Besoin de compétence	.31**	.10	.37**	-				
5. Besoin d'affiliation	.35**	.18+	.30**	.33**	-			
6. Identité commune	.25*	.10	.32**	.17	.22*	-		
7. Monde du travail fermé/ouvert	.25*	.16	-.03	.09	-.19+	.23*	-	
8. Détresse psychologique	-.25*	.02	-.54**	-.53**	-.41**	-.35**	.00	-
9. Auto-efficacité perçue	.08	.02	.35**	.43**	.03	.21*	.18	-.25*

Source de données : 96 sujets issus d'un questionnaire Calculs : Dr. Pierre De Oliveira, Anthony Clain
Note. ** p < .01; * p < .05; + p < .10

Table 3. Corrélations entre les ressentis durant le dispositif et les besoins psychosociaux en lien avec l'emploi (N = 96).

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
Type d'accompagnement							
1. Accompagnement « Participatif »	-						
2. Accompagnement « Directif »	.43**	-					
Actuellement...							
3. Structuration temporelle	.02	-.05	-				
4. Contact social	.23*	.03	.35**	-			
5. Statut/reconnaissance	.34**	.08	.23**	.18+	-		
6. Sens / utilité sociale	.17+	-.04	.34**	.34**	.32**	-	
7. Activité	.23*	.17	.12	.18+	.14	.16	-