

Le parcours chez ARES a un véritable effet tremplin vers l'emploi durable : pérennisation des sorties durables et transformation des autres sorties en sorties durables.

#01



- 49% des sorties négatives se transforment en emplois durables à 3 ans.
- 72% des sorties positives et 70% des sorties de transition se transforment en solutions durables.
- 75% des sorties durables le restent à 3 ans.

Le regard des autres sur soi est difficile quand on est sans emploi depuis longtemps. Le contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) permet de stabiliser une situation jusqu'ici précaire, de développer de nouvelles compétences et de favoriser les interactions sociales.

Au-delà d'une mise en sécurité économique, travailler chez ARES permet aux personnes en parcours de se sentir contributeur à la société et de renforcer leur estime de soi.

#02



9 salariés en parcours sur 10 sont satisfaits ou très satisfaits de l'accompagnement proposé par ARES, trois ans après leur sortie.

#03



Ils mettent en avant la confiance accordée par les équipes d'ARES, le soutien des équipes sociales et l'accès à des expériences professionnelles. Leur passage par ARES semble avoir impulsé une nouvelle dynamique à leur parcours. La plupart des personnes interrogées se montrent confiantes par rapport à leur avenir personnel et professionnel.

En 2022 avec ces actions, le taux de sortie durable des personnes restées plus de 6 mois est de 42% contre 26% pour les autres. Les employeurs s'appuient fortement sur ces moments-clés pour valider leur recrutement. Ils sont utiles aux salariés pour la découverte de nouveaux métiers, comme pour confirmer leur intérêt pour un secteur d'activité.

Les expériences professionnelles (PMSMP, PMO) et les formations qualifiantes ou pré-qualifiantes améliorent significativement les sorties dynamiques, notamment les sorties durables, des salariés en parcours.

#04



Les trajectoires d'insertion des personnes accompagnées se mesurent sur un temps long, c'est-à-dire minimum 24 mois après leur sortie, le temps de lever les freins périphériques.

#05



Les effets en termes d'accès au logement, de renforcement des capacités et de l'autonomie se renforcent dans le temps. Cependant, les questions de santé restent des freins majeurs à une insertion durable.

Les projections à long terme peuvent être difficiles et la recherche d'un CDI n'apparaît pas toujours comme une priorité ou accessible.

Les salariés en parcours rencontrant des difficultés importantes concentrent leurs efforts sur la sortie de leur situation d'urgence à court terme.

#06



En travaillant en équipe, les salariés en parcours développent des compétences relationnelles et leur confiance en soi.

#07



Ils sont amenés à assurer des transferts de connaissances aux nouveaux arrivants et à faciliter les échanges avec eux. Ils développent ainsi une attention plus importante aux autres. 77% des personnes sorties en 2018-2019 estiment qu'ARES les a aidés à reprendre confiance en elles.

En 2022, le taux de sortie dynamique est de 57% pour les personnes avec un faible niveau de français contre 69% pour les autres. La mise en situation de travail « en français » est un levier de renforcement des apprentissages de la langue.

La maîtrise de la langue est un levier essentiel pour l'insertion sociale et professionnelle.

#08



L'accès et la maîtrise des outils numériques et du français sont indispensables pour la prise d'autonomie, notamment dans les démarches administratives.

#09



3 ans après leur sortie, 79% des personnes sorties en 2018-2019 se considèrent autonomes dans leurs démarches administratives, soulignant de nets progrès dans ce domaine et l'intégration des compétences transmises tout au long de l'accompagnement d'ARES.

Le travail conjoint des équipes sociales et de nos partenaires sécurise l'accès à un logement autonome dans le temps.

#10



Alors que seulement 33% des personnes sorties sur la période 2018-2019 avaient accès à un logement autonome à leur entrée chez ARES, elles étaient 75% trois ans après leur sortie.

La diversité des actions d'accompagnement proposées permet à tous les publics d'améliorer leurs techniques de recherche d'emploi.

#11

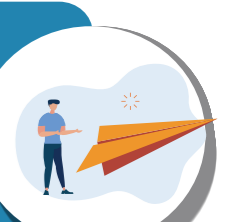


Les compétences en techniques de recherche d'emploi : construction du CV et de la lettre de motivation, recherche d'offres et maîtrise de l'entretien d'embauche, s'acquièrent à la fois dans le cadre de l'accompagnement avec les équipes sociales et lors de formations et d'ateliers.

En 2022, cette population a un taux de sortie en emploi de 42% chez ARES contre 34% en moyenne au niveau national selon les données du Ministère du Travail. Le taux de sortie durable des personnes avec un bas niveau de qualification augmente de 38 points de pourcentage 3-4 ans après leur sortie.

ARES a de très bons résultats d'insertion pour les personnes avec de bas niveaux de qualification, comparativement aux chiffres du secteur de l'IAE.

#12





Évaluation d'impact social Groupe ARES 2022

En 2022, le Groupe ARES a entrepris une évaluation de son impact social, afin de mieux évaluer les progrès réalisés par les personnes accompagnées. Ce travail s'est basé sur un travail collaboratif, notamment via un séminaire interne qui a réuni 240 salariés permanents et a permis de cartographier les impacts recherchés. L'évaluation d'impact social a également permis d'enrichir les indicateurs communément utilisés dans le secteur de l'insertion par l'active.

Pour cette étude, le Groupe ARES a utilisé 4 méthodes :

- **La mobilisation des données internes**, grâce au système d'information du groupe, en se concentrant sur les personnes sorties en 2022 avec au moins trois mois de parcours chez ARES.
- **Une enquête téléphonique** auprès de personnes sorties d'ARES en 2018-2019 afin d'évaluer leur situation trois à quatre ans après leur sortie et mettre en évidence les trajectoires des personnes accompagnées.
- **Des entretiens individuels** avec des personnes en parcours ou sorties récemment d'ARES, ainsi qu'avec des professionnels et bénévoles d'ARES impliqués dans le parcours des salariés.
- **La conduite de six focus groups** pour explorer en profondeur certaines thématiques centrales et mieux comprendre les parcours de vie des personnes accompagnées.

De par la diversité des thématiques étudiées, des enjeux de collecte d'informations parfois sensibles, ainsi que des efforts de structuration pour organiser le suivi des données de plus de 2000 personnes accompagnées chaque année, cette évaluation d'impact social est un point de départ pour ARES. Elle offre un élargissement du regard sur « ce qui compte » dans le travail réalisé au quotidien par l'ensemble des équipes, et vise à s'améliorer au fil des éditions.

L'évaluation d'impact social d'ARES a été conduite de manière à objectiver les effets générés par le groupe sur les personnes accompagnées, et dans une moindre mesure sur les entreprises partenaires du groupe. Il est possible que certains de ces enseignements clés apparaissent comme des confirmations d'intuitions voire une validation des modalités d'action déjà en place, plus qu'une découverte pour les personnes connaissant bien ARES.



Ellyx a accompagné la réalisation de l'évaluation d'impact social du Groupe ARES. Ellyx est une agence spécialisée dans l'accompagnement des organisations à la mise en œuvre de démarches socialement innovantes. Par ses actions, la SCOP Ellyx vise à soutenir les acteurs dans leurs démarches de transformation sociétale.

Pour cette évaluation, l'équipe d'Ellyx a apporté méthodologie, appui à la structuration et animation des groupes de travail. La formation des équipes d'ARES sur l'évaluation d'impact social a permis de co-produire les outils et de mobiliser les équipes d'ARES dans la phase de collecte des résultats. Le transfert de méthode sur l'analyse des données et la formalisation des apprentissages avait pour objectif de rendre ARES autonome pour la production des prochaines éditions.