



# Évaluation d'impact social Groupe ARES

- Depuis plus de 30 ans, le Groupe ARES lutte contre l'exclusion sociale et professionnelle, accompagnant un nombre croissant de personnes grâce à sa solide expertise sociale et à la confiance de ses partenaires. Cette étude offre une perspective approfondie sur les activités quotidiennes des équipes, orientée vers des améliorations continues.

# Édito

65%, 66%, 67%... ce sont les taux de sorties en emploi ou en formation réalisés par le Groupe ARES ces dernières années juste à la fin d'un parcours d'insertion. Aussi appelé taux de sorties dynamiques, c'est notre indicateur « social » principal. S'il est bon, il ne reflète toutefois pas l'entièreté de l'impact social de notre action, puisqu'il se concentre sur la solution trouvée à la toute fin d'un parcours d'insertion, comme si seul le fait de trouver un emploi ou une formation pouvait certifier les progrès accomplis par un salarié en insertion.

Pour ces raisons, nous avons voulu aller plus loin. Plus loin en mesurant notre impact social global, l'autonomie et la confiance retrouvée des personnes que nous accompagnons : comment les personnes en parcours améliorent leur niveau en français ? Trouvent-elles un logement ? Sont-elles plus autonomes dans leurs démarches ?

Plus loin en mesurant au-delà du dernier jour d'un parcours : que sont devenues les personnes trois ans plus tard ? C'est toute l'ambition de notre mesure d'impact social : observer plus largement et plus durablement.

Nous vous invitons à la découvrir dans ce rapport pour mieux comprendre les facteurs clés de réussite d'un parcours d'insertion.

Et vous le verrez, au-delà du taux de sortie, l'action d'ARES est résolument positive, ce qui nous pousse à renforcer et améliorer toujours plus nos différents dispositifs.

Guillaume Herisson et Fabien de Castilla

Direction générale



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.

# Sommaire

<b>1.1 La démarche d'évaluation d'impact social</b>	<b>4</b>
<b>1.2 Les personnes étudiées</b>	<b>5</b>
<b>1.3 Les 12 enseignement clés</b>	<b>6</b>
<b>2. Enseignement #01</b>	<b>8</b>
2.1 Un taux de sortie en emploi ou en formation renforcé dans le temps	
<b>3. Enseignement #02</b>	<b>10</b>
3.1 Un contrat de travail qui apporte une stabilisation sociale et économique	
3.2 Un cadre de travail bienveillant, source de resocialisation et d'épanouissement	
<b>4. Enseignement #03</b>	<b>12</b>
4.1 Satisfaction vis-à-vis de l'accompagnement	
4.2 Le soutien essentiel des CASP	
4.3 Satisfaction dans l'emploi	
<b>5. Enseignement #04</b>	<b>14</b>
5.1 Des dispositifs de recrutement sécurisés pour les employeurs	
5.2 Des partenariats forts avec les employeurs inclusifs	
<b>6. Enseignement #05</b>	<b>16</b>
6.1 Certains des freins périphériques mettent du temps à se résoudre	
6.2 Focus sur les problématiques de santé	
<b>7. Enseignement #06</b>	<b>18</b>
7.1 Traitement des situations d'urgence avant l'emploi	
7.2 Réalisation du projet professionnel dans un second temps	
<b>8. Enseignement #07</b>	<b>20</b>
8.1 Le travail en équipe permet un gain de confiance en soi	
8.2 L'ouverture aux autres est favorisée	
<b>9. Enseignement #08</b>	<b>22</b>
9.1 L'impact de la formation en français chez ARES	
9.2 Les effets démultipliés d'une meilleure maîtrise du français	
<b>10. Enseignement #09</b>	<b>24</b>
10.1 L'administratif, un sujet indissociable des problématiques de français et du numérique	
10.2 Un accompagnement qui mène à l'autonomie	
<b>11. Enseignement #10</b>	<b>26</b>
11.1 Avoir un logement autonome favorise l'insertion professionnelle	
11.2 Le défi du logement se résoud sur un temps long	
<b>12. Enseignement #11</b>	<b>28</b>
12.1 La formation aux techniques de recherche d'emploi est un levier d'insertion	
12.2 Des formats d'accompagnement variés	
<b>12. Enseignement #12</b>	<b>30</b>
12.1 La performance d'ARES sur les publics avec de bas niveaux de qualification	
12.2 Les autres influences sur les taux de sorties	

# La démarche d'évaluation d'impact social

- 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'activité économique (IAE).



## 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.

# Les populations étudiées

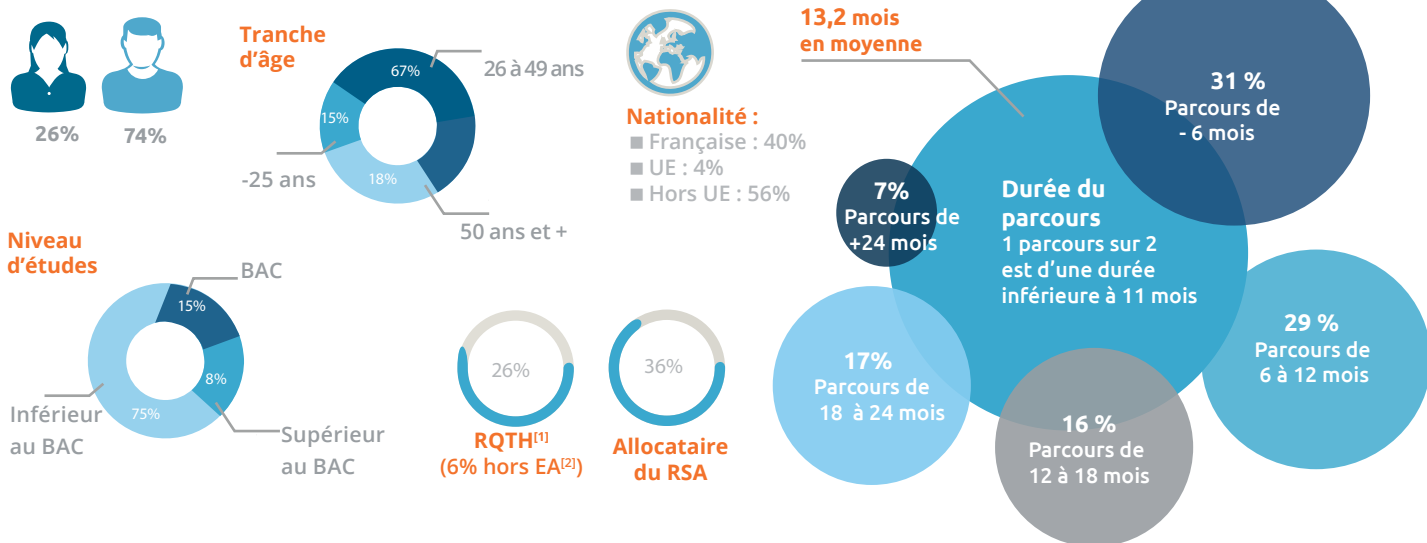
## ■ Groupe 2022 : il s'agit des personnes accompagnées par ARES et sorties en 2022, qui ont bénéficié d'un parcours d'au moins 3 mois dans une structure d'accompagnement par le travail.

Sur une population globale de 658 personnes entrant dans ce groupe, nous avons pu exploiter 488 situations individuelles. Les situations non traitées s'expliquent par des données manquantes essentielles à notre analyse ou par des doublons.

Ce volume de données nous permet d'avoir un haut niveau de représentativité de notre échantillon par rapport à l'ensemble

des personnes sorties en 2022 : les écarts sur les données sociologiques clés telles que le genre, les tranches d'âge, le niveau d'études, l'établissement employeur ou la nationalité, sont très réduits.

Cette proximité entre notre échantillon et la population globale n'a pas nécessité de redressement particulier.



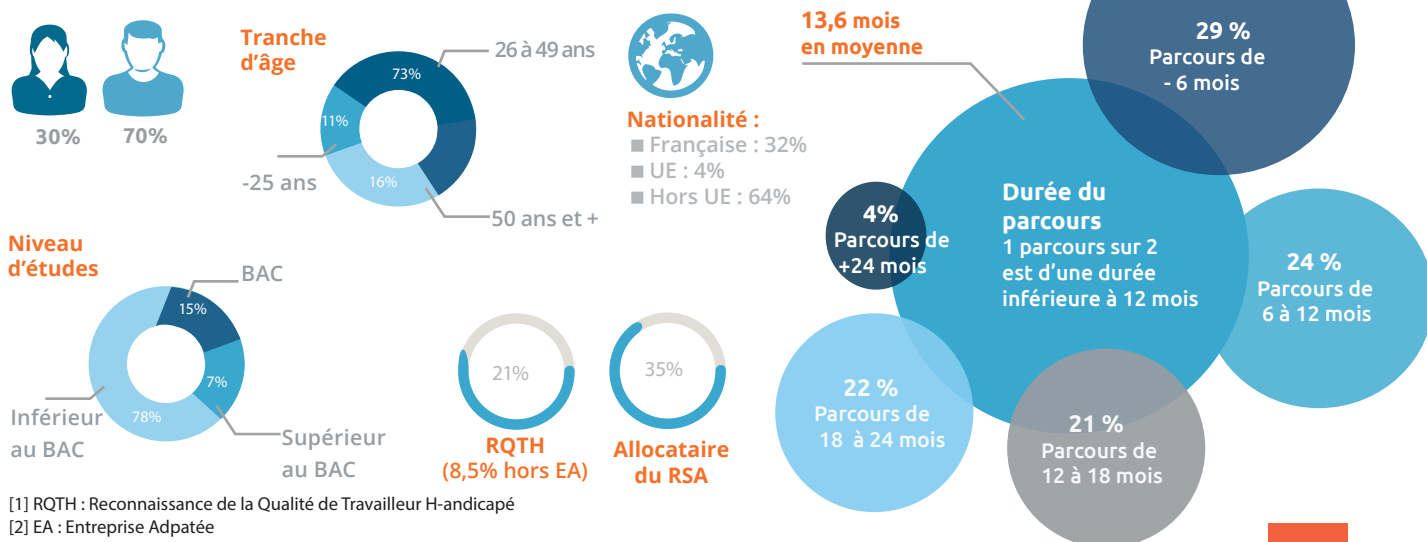
## ■ Groupe 2018-2019 : il s'agit des personnes accompagnées par ARES et sorties entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2019, qui ont bénéficié d'un parcours d'au moins 3 mois dans une structure d'accompagnement par le travail.

L'objectif avec cet échantillon est d'offrir une vision à moyen terme des trajectoires des personnes accompagnées (vision à 3/4 ans après la sortie).

Sur une population globale de 935 personnes entrant dans ce groupe, 316 personnes ont été sollicitées à travers une enquête téléphonique. Après nettoyage de la base de données, 288 situations individuelles ont pu être exploitées,

28 questionnaires étant insuffisamment complets pour être analysés.

Ce volume de réponses nous permet d'avoir un niveau de confiance de 95% sur notre échantillon et une marge d'erreur inférieure à 5%.



[1] RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur H-andicapé  
[2] EA : Entreprise Adaptée

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.

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.

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



#10

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**.

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

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.

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.



À savoir :

**Sorties durables** : CDI, CDD de plus de 6 mois, création d'entreprise ou entrée dans la fonction publique

**Sorties positives** : embauche dans une autre SIAE, formation qualifiante, autres formations prévues avec la DDETS<sup>1</sup>, prise des droits à la retraite

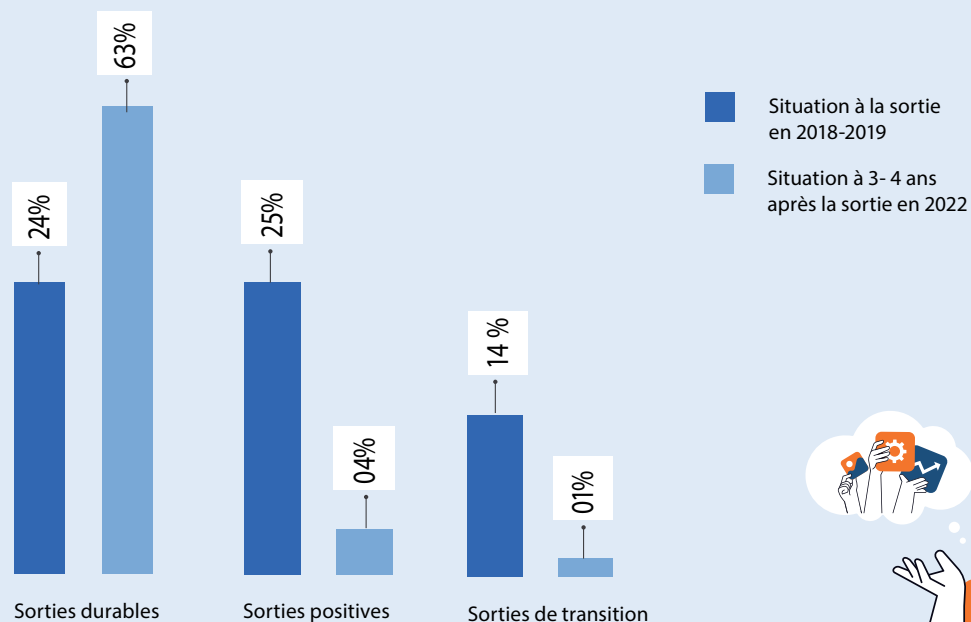
**Sorties de transition** : CDD de moins de 6 mois, embauche en contrat aidé hors IAE

**Sorties dynamiques** : la somme des sorties durables, positives et de transition

■ Un taux de sortie en emploi ou en formation renforcé dans le temps

L'étude conduite auprès des personnes sorties d'ARES depuis trois à quatre ans permet de souligner l'effet structurant du parcours d'insertion dans l'accès à une solution professionnelle durable. **En effet, 63% des personnes accompagnées sont en emploi durable trois ans après leur sortie d'ARES.** Il convient de souligner l'efficacité des solutions mises en œuvre, puisque 75% des personnes sorties en emploi durable en 2018 ou 2019 sont toujours en emploi durable trois ans plus tard.

Évolution des sorties dynamiques des personnes sorties en 2018 - 2019



[1] DDETS : Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités





Les écarts entre la situation à la sortie et à trois ans après peuvent notamment s'expliquer **par le temps nécessaire à la mise en œuvre du projet de vie**, à l'ouverture d'opportunités professionnelles ou par la temporalité inhérente à la levée de certains freins comme le logement.

Les salariés en parcours interrogés mettent en évidence **le rôle joué par ARES dans la formalisation de leur projet professionnel, dans la découverte de nouveaux métiers et dans l'ouverture d'une voie professionnelle** qu'ils n'avaient pas nécessairement envisagée.

« **ARES a été un véritable tremplin pour mon insertion professionnelle et mon gain d'autonomie.** »

**40% des personnes sorties en situation « négative » en 2018-2019 connaissaient toujours une situation jugée « négative » trois ans plus tard** (soit 35 personnes). Même s'ils sont minoritaires, **les hommes de plus de 50 ans et les personnes dont le parcours a duré moins de 6 mois sont sur-représentés dans ce groupe.**

**60% des personnes en situation « négative » en 2022** (soit 52 personnes) **étaient sorties d'ARES 3-4 ans plus tôt avec un emploi ou une formation**, et ont connu des alternances d'emploi et de chômage depuis leur sortie. Lorsque l'emploi ne tient pas dans le temps, **3 fois sur 4, cela s'explique par la fin du contrat ou un licenciement économique.** Les autres arrêts sont liés à des problématiques de santé ou plus rarement à une mésentente avec l'employeur ou des problématiques de garde d'enfant<sup>1</sup>.

[1] S'agissant de personnes qui ont été en emploi au sein d'ARES, la question de la garde d'enfant apparaît peu dans les freins à l'emploi (réglé avant l'entrée à ARES) ; alors que le sujet peut concerner un nombre important de demandeurs d'emploi.

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



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.

### ■ Un contrat de travail qui apporte une stabilisation sociale et économique

Pour de nombreuses personnes, leur entrée chez ARES et l'obtention d'un contrat de travail se sont traduites par **une stabilisation de leur situation sociale et économique** et donc par **un meilleur équilibre au quotidien**. L'amélioration des conditions de vie passe par la perception régulière d'un salaire, qui réduit la pression liée à l'absence de revenus, et pour certains par une diminution de leur niveau de précarité (par exemple en ayant recours à des aides de droit commun ou en changeant de logement).

L'amélioration du quotidien, la sortie de situation précaire et la diminution des tensions liées à ces situations nourrissent **une hausse du sentiment de bien-être et de la confiance en soi** : « **Je le vois, je le sens : j'ai retrouvé un bon équilibre de vie entre le travail et le perso** », témoigne un salarié.

Par ailleurs, la **stabilisation de leur situation et l'amélioration de leurs conditions de vie permettent d'apaiser les relations des salariés avec leurs proches**.

En effet, l'obtention d'un emploi, l'effacement de dettes, ou encore l'accès à un logement plus adapté ont apporté des solutions à ce qui auparavant pouvait générer des tensions au sein du foyer. « **C'est encore un peu dur mais ce n'est plus la galère. Je vis plus agréablement, je peux manger à ma faim, je peux m'acheter des vêtements** », témoigne un salarié en parcours.

Sur ce point, plusieurs salariés soulignent que même si le salaire versé par ARES leur permet d'acquérir une plus grande stabilité, le niveau de rémunération reste faible.

## ■ Un cadre de travail bienveillant, source de resocialisation et d'épanouissement

ARES constitue un espace de resocialisation, notamment pour ceux ayant connu auparavant une situation de non emploi ayant entraîné un délitement des liens sociaux. En effet, l'accès à un travail et les occasions d'interactions sociales au quotidien concourent à **la réduction du sentiment d'isolement social**.

Ce cadre de travail donne la possibilité à chacun de développer des compétences et de **progresser parmi des équipes qui s'entraident**. Le retour à l'emploi, même si c'est via un contrat à durée déterminée, procure à une partie des personnes en parcours un sentiment de fierté, corrélé à **un sentiment de contribution sociale**. « **Ça me rend fière. Avant il n'y avait pas de raison de l'être** », exprime une salariée en parcours. Selon les personnes interrogées, la reprise d'un travail leur permet de retrouver un rythme de vie et un sentiment d'utilité sociale, se traduisant chez certains par **une amélioration de leur moral**.





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



#03

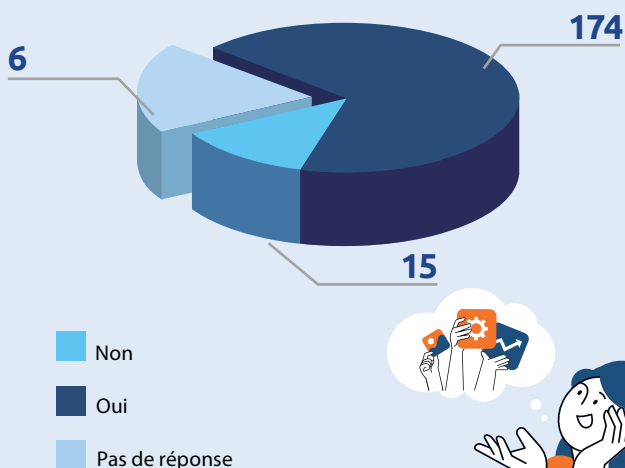
Ils mettent en avant **la confiance accordée** par les équipes d'ARES, le soutien des équipes sociales et l'accès à des expériences professionnelles. Leur passage par ARES semble avoir impulsé **une nouvelle dynamique** à leur parcours. La plupart des personnes interrogées se montrent confiantes par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

### ■ Satisfaction vis-à-vis de l'accompagnement

Trois ans après leur sortie, 89% des personnes accompagnées se déclarent satisfaites de leur parcours au sein d'ARES. Si leurs attentes à l'entrée ne sont pas toujours claires ou précises, les personnes valorisent principalement dans leur parcours **la remise en emploi, l'expérience acquise, le gain de confiance en soi, la construction du projet professionnel et l'amélioration des compétences** (dont le niveau de français) : « **J'ai appris beaucoup de choses avec ARES (...). Je n'ai pas eu la formation, mais bon aujourd'hui je peux me débrouiller seul grâce à ARES** », estime un salarié en parcours.

**11% des personnes sorties en 2018-2019 se déclarent insatisfaites, le plus souvent en raison d'attentes restées sans réponse vis-à-vis, notamment, d'un accès à un emploi, à une formation, ou à un logement.** L'un des axes d'amélioration cités en entretiens concerne l'accès à des formations « sur-mesure » qui prépareraient davantage à des métiers spécifiques. Sont également évoqués l'amélioration de la rémunération et un soutien renforcé sur des volets administratifs.

Satisfaction des personnes sorties en 2018-2019 vis à vis de l'accompagnement reçu par ARES





## ■ Le soutien essentiel des CASP<sup>1</sup>

De l'avis des salariés en parcours, **l'appui du CASP reste nécessaire tout au long du parcours d'insertion**. Ce besoin peut naître de trois dynamiques différentes :

- en raison d'un manque d'autonomie de la personne,
- pour se rassurer dans ses démarches,
- pour augmenter les chances que ses démarches aboutissent.

« Avec ma CASP, on a fait des recherches, on a postulé, on a regardé ce qu'il fallait faire pour faire la formation de sécurité. »

Les personnes interrogées sont globalement satisfaites du travail réalisé avec leur CASP, et cela, même si toutes leurs problématiques n'ont pas été réglées pendant leur parcours. Plusieurs d'entre elles sont d'ailleurs toujours en contact avec leur CASP après leur sortie, que ce soit dans un cadre amical ou pour leur demander de l'aide dans la suite de leur parcours : « **Savoir que des gens sont là pour toi, c'est tellement soulageant et encourageant** », déclare une personne accompagnée. Certains salariés disent avoir trouvé **une ressource clef** dans leur CASP, que quelques-uns comparent à un membre de leur famille.

## ■ Satisfaction dans l'emploi

**92% des personnes en emploi trois ans après leur sortie d'ARES se disent satisfaites de leur emploi**. Ces mêmes personnes sont **85% à considérer que leur situation professionnelle s'est améliorée depuis leur sortie d'ARES** contre 67% pour l'ensemble des personnes sorties d'ARES en 2018-2019.

« J'ai trouvé quelque chose qui me correspond et que j'aime [...] ça m'a permis de me sentir plus à l'aise dans l'environnement de travail ».

Parmi les personnes en emploi, certaines continuent de se former ou de développer des compétences pour avancer dans leur projet professionnel. Cela peut prendre différentes formes : la formation au sein de l'entreprise ou en dehors, l'engagement associatif ou le bénévolat.



**À savoir** : Le niveau de satisfaction dans l'emploi n'est pas lié statistiquement au fait d'avoir un métier en lien avec son projet professionnel initial. Près d'une personne en emploi sur trois évolue ainsi dans un autre secteur que celui ciblé dans son projet professionnel défini chez ARES.

[1] CASP : Chargée.e d'Accompagnement Social et Professionnel

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**



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 91 salariés sortis en 2022 qui ont réalisé des expériences professionnelles (PMSMP<sup>[1]</sup>, PMO<sup>[2]</sup>) dans leur parcours (soit 19%) sortent à 80% en sortie dynamique et à 45% en sortie durable (contre 65% et 25 % pour les autres).

On constate un effet similaire sur les formations qualifiantes ou pré-qualifiantes : les 72 salariés sortis en 2022 qui en ont réalisé dans leurs parcours (soit 14%) sortent à 75% en sortie dynamique et à 37% en sortie durable (contre 67% et 26% pour les autres).

#### ■ Des dispositifs de recrutement sécurisés pour les employeurs

Les périodes de mise en situation de travail (PMSMP, observations) semblent **avoir été déterminantes pour les employeurs**. Elles leur permettent d'observer le travail d'une personne au sein de leur entreprise et d'identifier ses compétences. **Elles les rassurent ainsi sur la capacité de celle-ci à occuper un poste donné et, ce faisant, facilitent leur embauche.**

Les 4 entreprises interrogées ont recruté 9 personnes, toutes en CDI et après des périodes d'immersion professionnelle. 8 d'entre elles exercent des métiers similaires, voire identiques à ceux pratiqués chez ARES. « **Une problématique de recyclage a vu le jour sur le site d'un client. On a fait appel à une équipe de Log'ins, qui a vite atteint les objectifs. L'équipe de Log'ins guidait les autres salariés. Quand le chef d'équipe de Log'ins m'a demandé si nous pouvions embaucher des salariés en fin de parcours, on a recruté deux salariés** », témoigne un employeur.



[1] PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

[2] PMO : Prêt de Main d'Œuvre



## ■ Des partenariats forts avec des employeurs inclusifs

Les employeurs impliqués dans l'étude entretiennent pour la plupart une collaboration de longue date avec le Groupe ARES. Les échanges n'ont pas permis d'évaluer si le recrutement de salariés en insertion d'ARES avait influencé le regard qu'ils portent sur les personnes issues d'un parcours d'insertion. En effet, ils sont apparus déjà acquis à cette cause : **pour trois d'entre eux, l'inclusion faisait d'ailleurs déjà partie de leurs valeurs et s'incarnait notamment par une volonté de favoriser l'inclusion par l'emploi au sein de leur entreprise.**

**En tissant des passerelles entre le monde de l'insertion et les entreprises, ARES est perçu par ces partenaires comme un acteur qui facilite activement la mise en œuvre de leurs politiques en matière d'inclusion.** En outre, les entreprises apprécient la qualité de la communication et du suivi proposés par ARES.

**Les employeurs ayant recruté d'anciens salariés en parcours chez ARES soulignent leurs compétences à leur poste et leur bonne intégration dans l'entreprise.** « **Je ne pensais pas que ça allait aussi bien se passer** », confie ainsi un employeur. L'embauche des 9 personnes mentionnées ci-dessus n'a pas demandé d'adaptation particulière de leurs postes, excepté pour 2 personnes dont le handicap nécessitait quelques ajustements. Néanmoins, **la maîtrise de la langue à l'écrit et à l'oral peut rester un frein à l'intégration de certains salariés.** Elle est évoquée comme une préoccupation par 2 des employeurs rencontrés, qui ont envisagé l'instauration de formations en français et le recours à un interprète sur un temps clé pour pallier cette difficulté.



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.

### ■ Certains des freins périphériques mettent du temps à se résoudre

L'accompagnement des CASP concourt à lever des difficultés antérieures des personnes accompagnées (vis-à-vis de leur logement, de leur situation financière, de leur santé, etc.) qui dégradent leurs conditions de vie. Cette levée des difficultés passe notamment par la demande d'aides et d'ouvertures de droits. Des démarches pour changer de logement sont initiées ou suivies avec l'appui des CASP. La majorité de ces démarches aboutissent cependant après la sortie d'ARES, **ce qui peut créer un décalage entre l'urgence d'une situation et sa résolution.**

« Je sais que je ne suis pas encore allée jusqu'au bout, mais je sais que je suis dans la bonne direction ».

**L'amélioration du quotidien permise en majeure partie par l'accès à des revenus, à des droits et à des aides semble être un effet durable.** Ainsi, lorsque l'on interroge les personnes sorties en 2018-2019, **67% d'entre-elles considèrent que leur situation s'est améliorée depuis leur passage chez ARES.**

La durabilité de cet effet peut s'expliquer en partie par la **montée en autonomie des personnes sur divers champs** : l'administratif, le français, les compétences relationnelles, ou encore le numérique.





## ■ Focus sur les problématiques de santé

Le travail réalisé par les équipes d'ARES a permis de détecter que **40% des personnes accompagnées ont des problématiques de santé à l'entrée**. Ainsi, 24% (120 personnes) ont une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et 16% (80 personnes) ont des difficultés sans reconnaissance associée. Des démarches vont être engagées pour 30% des personnes qui ont une problématique de santé sans RQTH et 8% verront leur difficulté résolue au cours de leur parcours.

La santé reste **un sujet délicat à aborder** pour de nombreux salariés en parcours d'insertion et il passe généralement au second plan. En complément du travail continu des CASP, ARES mobilise deux bénévoles santé qui peuvent sensibiliser les personnes accompagnées et les aider à enclencher un parcours de soin. Ces bénévoles estiment que parmi les personnes qu'ils rencontrent sur leurs 4 établissements d'intervention, **près d'une sur deux n'a pas de médecin traitant** et qu'elles se dirigent vers les urgences en cas de besoin.

Pour certains salariés en insertion, les problématiques de santé peuvent concerner des sujets intimes ou difficiles à aborder avec leur CASP ou les bénévoles santé (addiction, troubles psychiques, maltraitance durant leur parcours migratoire...). Cette difficulté à en parler peut aussi relever d'**une absence de conscientisation des problématiques**. **L'instauration d'un climat de confiance est essentielle pour réussir à parler de ces sujets**.

**Les principales difficultés ressenties par les personnes pour être actrices de leur parcours de soin sont relatives au coût des soins**, puis à l'absence de droits ouverts, aux difficultés d'expression en français, à des difficultés empêchant le suivi par un médecin traitant ou la prise en charge par la complémentaire santé solidaire (ex CMU-C).



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

#06



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

## ■ Traitement des situations d'urgence avant l'emploi

Les salariés en parcours interrogés se concentrent souvent sur des démarches à court terme pour sortir de l'urgence. Leur enjeu principal se situe rarement au-delà de la sortie d'ARES, même si certains envisagent des projets à plus long terme, tels qu'ouvrir un commerce ou poursuivre des formations pour progresser dans l'entreprise qui les emploie.

Ils expriment des préoccupations dictées par l'urgence avant de penser à leur épanouissement par le travail. Le principal enjeu souligné par les salariés interrogés pour améliorer leur quotidien ou pérenniser leurs bonnes conditions de vie est l'emploi. **Décrocher un travail à la sortie d'ARES constitue leur préoccupation principale.** La sécurisation économique et le désir de trouver leur place par le travail semblent plus stratégiques que toute vocation professionnelle éventuelle.

Une variété de situations se cache derrière ces positions:

- Certains soulignent le **besoin d'une sécurité économique immédiate**, peu importe la nature du contrat, privilégiant l'accès rapide à un revenu plutôt que la sécurité à long terme d'un CDI.
- D'autres envisagent des étapes de vie professionnelle, distinguant un emploi tremplin à court terme et **une situation idéale à moyen terme, nécessitant d'autres étapes préalables**

**avant** de pouvoir y accéder (ex : formation, expérience).

- Les derniers priorisent **d'autres dimensions de leur projet de vie** (fonder une famille, voyager), le projet professionnel étant un moyen de les réaliser.

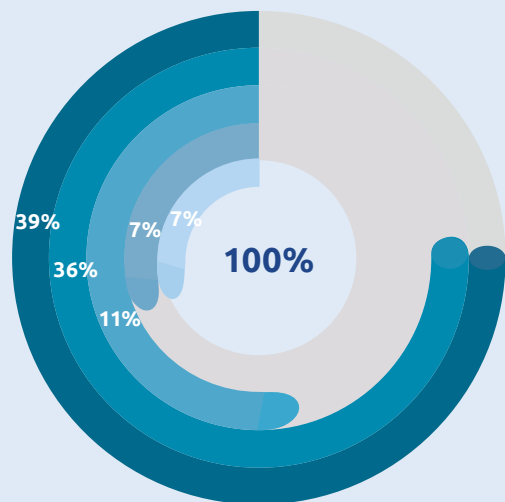
« **Pour après ? Je ne sais pas. J'aimerais déjà être embauchée dans une entreprise.** »

## Réalisation du projet professionnel dans un second temps

Les témoignages mettent également en lumière l'évolution des projets professionnels de certains, parfois **influencée par des contraintes familiales ou des difficultés à trouver un emploi dans la branche souhaitée.** Malgré des périodes d'instabilité, ces personnes semblent rebondir en trouvant de nouveaux emplois ou en suivant des formations, parfois avec l'aide de professionnels comme d'anciens chargés d'accompagnement socio-professionnel.



**Secteurs d'activité dans lesquels travaillent en 2022 les personnes sorties en 2018 - 2019**



- Hôtellerie - Restauration - Tourisme
- Informatique
- Construction et BTP
- Logistique et transport
- **Autres** : Activités de services administratifs et de soutien, Activités de services, Commerce, Santé humaine et action sociale, Services à la personne, Textile et habillement, Vente...



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 leur intégration dans l'équipe**. 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.**

### ■ Le travail en équipe permet un gain de confiance en soi

Les salariés en parcours témoignent spontanément d'une augmentation de leur confiance en eux et de leur estime d'eux-même, corrélée à **une plus grande confiance en l'avenir**. Cet effet est particulièrement mis en avant par ceux qui appréhendaient, avant ARES, le retour à une situation de travail. Ceux qui n'ont pas remarqué d'évolution à ce niveau avaient déjà une bonne confiance en eux avant ARES. **77% des personnes sorties en 2018-2019 estiment qu'ARES les a aidés à reprendre confiance en elles**, soulignant notamment le rôle du travail sur leur projet personnel et les ateliers ou formations sur la prise de parole en public. Les formations sur l'estime de soi ont notamment permis aux participants de **mieux se connaître et d'identifier leurs compétences**. Ces formations ont été suivies par 12% des personnes sorties en 2022. **« Plus de confiance en soi ? Oui bien sûr. Les ateliers ont rajouté à chaque fois une pierre à l'édifice. »**

Le travail en équipe est largement apprécié, notamment la solidarité entre ses membres. **La taille "humaine" des équipes favorise l'entraide** et permet aux salariés de nouer des relations sociales avec leurs collègues, aidant certains à **sortir de l'isolement provoqué par le chômage**. La petite taille des équipes encourage l'investissement de chacun dans son travail et avec ses collègues. **« Je suis à l'aise quand je suis seule, mais en groupe, je n'arrive pas. Mais avec ARES vraiment, ça a changé. »**. Aucun souci particulier lié à la mixité culturelle n'a été relevé. La mise en situation de travail permet aux salariés de développer les compétences nécessaires au travail collectif, les habituant au cadre de travail et renforçant le respect des règles et de la hiérarchie.

Par ailleurs, la hausse du bien-être, de la confiance en soi et de l'estime de soi aide les salariés à **nouer des relations amicales au sein et en dehors d'ARES**. Les salariés soulignent la solidarité entre les salariés et qualifient l'ambiance au sein des équipes de "familiale". Celle-ci est propice au développement de compétences sociales et professionnelles, telles que l'entraide, la prise de parole en public et l'essai de nouvelles tâches.

**« Tu viens chez ARES, tu rencontres une famille. »**



## ■ L'ouverture aux autres est favorisée

« J'aime transmettre mes savoirs-faire, sur le métier en lui-même, mais aussi aider les personnes qui parlent mal français », nous a partagé un salarié.

Les salariés en parcours sont impliqués dans des transferts de connaissances à de nouveaux arrivants, ce qui favorise les échanges et leur permet de **développer une attention plus importante aux autres**. Ces compétences psychosociales, bien que peu conscientisées par les salariés, sont recherchées par les employeurs. La reconnaissance de ces compétences par un partenaire de confiance comme ARES pourrait susciter l'intérêt des recruteurs.

Les compétences relationnelles et psychosociales développées par les personnes accompagnées facilitent leurs relations professionnelles. Cela se traduit par **une plus grande facilité à aller vers l'autre, à communiquer, à échanger et à aider les collègues en difficulté**. « On s'habitue plus à communiquer avec les gens, à échanger. » partage un salarié. Certains s'en étonnent: avant ARES, ils avaient pourtant des caractères plutôt réservés et timides. Peu à peu, le fait de travailler au quotidien dans une petite équipe soudée par l'entraide leur a permis de reprendre confiance en eux et de s'ouvrir à leurs collègues.

« C'est vrai que j'ai pris de l'assurance. Je suis moins réservée. », remarque une salariée. Ils se sont sentis encouragés et soutenus chez ARES. « J'ai récupéré ma confiance en moi : maintenant quand il y a un souci, je débloque la situation. »

La capacité à aller vers l'autre se manifeste au travail et dans la vie quotidienne, pour **demander de l'aide comme venir en appui**. L'ensemble des relations des salariés avec autrui en est facilité : pour une personne ce sera par exemple, avec les clients, pour d'autres, avec les personnes dans les transports en commun,... Certains salariés en insertion proposent parfois leur aide à des inconnus : « Il y a des gens, c'est moi qui vais venir vers eux, parce que je vois qu'ils sont un peu en détresse », s'étonne une salariée en parcours qui ne se serait jamais imaginée le faire auparavant.



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

#08



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.



#### À savoir :

Dans l'étude, nous avons considéré comme « faible niveau de français » les niveaux : A1 et A2.<sup>1</sup>



### ■ L'impact de la formation en français chez ARES

Afin de lever le frein à l'insertion sociale et professionnelle que constitue la faible maîtrise du français, ARES propose différents parcours de remise à niveau linguistique. À travers ces formations linguistiques, ARES cherche à permettre à chacun d'atteindre a minima un niveau d'utilisateur indépendant (niveau B1). Parmi les salariés sortis en 2022, 81 ont suivi une formation en français dont **62% avaient un niveau inférieur ou égal à A2**. En moyenne, ces 50 personnes ont eu accès à 114 heures de formation.

Comparativement à 2018-2019, on aperçoit en 2022 **un effort accru de la part d'ARES** sur ce volet. Seulement 11 salariés en insertion sortis en 2018-2019, soit 4%, avaient suivi une telle formation (avec 70 heures de formation par personne en moyenne) contre 81 salariés sortis en 2022, soit 17%.

Ce type de formation apparaît central pour les personnes ayant un faible niveau de français à l'entrée. Il nécessite cependant des moyens importants : 81 heures de formation en moyenne pour les personnes sorties en 2022.

Néanmoins, malgré l'effort réalisé en 2022, il apparaît que **seule la moitié des personnes confrontées à des difficultés en français a pu bénéficier des cours proposés par ARES**.

Les personnes interrogées présentant des difficultés en français avant ARES **mettent en avant leurs progrès dans la maîtrise de la langue**. « **Auparavant, je n'aurais jamais pu parler français comme ça !** »

Les facteurs évoqués pour l'expliquer sont, aux côtés des formations linguistiques, la pratique quotidienne du français rendue nécessaire par la mise en situation de travail, ainsi que la pratique dans la sphère privée (regarder des séries, échanger sur internet, parler avec des proches). **C'est au niveau de l'oral que les progrès semblent principalement s'opérer.**

Des salariés interrogés disent aussi conserver des difficultés à l'écrit (lecture et écriture) : « **Ça reste compliqué d'écrire pour moi. Pour remplir un formulaire ou écrire une lettre, je demande à mon mari** », exprime une personne accompagnée. Par ailleurs, certains d'entre eux craignent des exigences plus fortes au niveau de la maîtrise de la langue dans leur futur milieu professionnel.

[1] Se référer au Cadre Européen Commun de Référence des Langues (CECRL)

## ■ Les effets démultipliés d'une meilleure maîtrise du français

« **Le fait de parler tous les jours en français, d'être encouragée par les chefs d'équipe, ça m'a mise en confiance** ».

En rendant nécessaire la pratique quotidienne du français, la mise en situation de travail favorise à la fois les progrès en français et la prise de confiance dans son utilisation. La crainte de faire des erreurs en parlant s'atténue peu à peu au sein d'un cadre tolérant où les efforts sont reconnus et soutenus. Le sentiment d'isolement social et de « honte » qu'ont pu connaître avant ARES certains salariés dont les capacités en français étaient limitées s'effacent.

**Les progrès réalisés en français servent au travail.** Ils permettent par exemple de nouer de bonnes relations avec les collègues d'ARES ou de mieux comprendre les consignes. Ils servent également **dans la vie quotidienne**, pour faire les courses, réaliser des démarches administratives, ou encore pour échanger avec des amis français et d'origine étrangère. Les salariés sont plus prompts à aller vers autrui pour engager une conversation. **La plus grande aisance dans les échanges nourrit un sentiment de bonne inclusion sociale et une prise de confiance en soi.**

De plus, l'amélioration du français contribue activement à **la prise d'autonomie des salariés au quotidien**, tant vis-à-vis de leurs proches que des professionnels les accompagnant dans leurs démarches. Cependant, malgré ces progrès, certains ne semblent pas pleinement autonomes, notamment sur le plan administratif, où le registre de langue est spécifique.

Le sentiment d'être en capacité d'aider ses proches est significatif pour les personnes qui ont été confrontées à des difficultés en français avant ARES. En effet, elles expriment le fait **qu'elles ne se seraient pas senties capables d'aider leurs proches si leur niveau en français ne s'était pas amélioré.**

Les entretiens avec les salariés en parcours ont également permis de souligner **une meilleure compréhension de la culture française et une amélioration des capacités des personnes issues de l'immigration à se déplacer**, en lien avec l'amélioration de leur niveau de français.



### ZOOM SUR : Les parcours d'accompagnement destinés aux publics primo-arrivants

Conscient qu'une faible maîtrise de la langue française est un obstacle à l'emploi pour les publics primo-arrivants, le collectif Adhoc dont ARES fait partie a lancé trois parcours d'accompagnement à destination de ces publics : Adhoc Emploi, Adhoc Alpha et Adhoc Campus. Ces trois parcours visent des publics avec des niveaux de français et de qualification différents. Ils comprennent tous des cours de français, des ateliers collectifs sur les savoirs de base et la recherche d'emploi, ainsi qu'un accompagnement individuel renforcé par un chargé d'accompagnement socio-professionnel. ARES a par ailleurs rejoint le programme SIBEL (Sortie Inclusive du Bidonville par l'Emploi et le Logement) en 2021 et propose aux bénéficiaires une POEC<sup>1</sup> aux métiers de la grande distribution.

[1] POEC : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

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.

## ■ L'administratif, un sujet indissociable des problématiques de français et du numérique

Parmi les publics ayant le plus de problématiques sur le plan administratif, on trouve ceux rencontrant des difficultés d'usage du numérique, ainsi que les personnes issues de l'immigration. En effet, celles-ci maîtrisent généralement moins bien le français parlé et écrit, ne connaissent pas nécessairement leurs droits et devoirs en France et, pour certaines, ne sont pas familières du numérique.

**« L'ordinateur : je ne suis pas très à l'aise, ce n'est pas ma génération. Mais il faut que je le fasse de toute façon. »**

En outre, les personnes accompagnées rencontrent des difficultés dans leurs nombreuses démarches administratives à cause d'un faible temps accordé par l'administration et de la dématérialisation des services publics. Elles ont donc davantage besoin d'accompagnement. **« Ici en France, je ne savais rien du tout. C'est quand j'ai intégré ARES : on m'a dit ce qu'on pouvait faire et le CASP l'a fait. Maintenant on fait les démarches ensemble »**, déclare un salarié en parcours d'insertion.

Les CASP permettent d'identifier des aides qui n'ont pas déjà été activées : **« J'ai fait une demande de logement social car (mon CASP) m'en a parlé et m'a donné les bonnes informations pour la faire »**, témoigne un salarié en parcours.

Pour toutes les personnes accompagnées, deux dynamiques sont à combiner sur le plan administratif : pouvoir répondre à l'urgence, dans une forme d'action déléguée à leur CASP, et renforcer la capacité à réaliser les démarches en autonomie.





## ■ Un accompagnement qui mène à l'autonomie

**Les personnes sorties en 2018-2019 sont 79% à se considérer autonomes** dans leurs démarches administratives trois ans après leur sortie, soulignant de nets progrès dans ce domaine et l'intégration des compétences transmises tout au long de l'accompagnement d'ARES. Les difficultés à l'entrée en termes de maîtrise du français, de l'outil numérique et de gestion des démarches administratives sont similaires entre les personnes sorties en 2018-2019 et en 2022 : des progrès similaires devraient ainsi être observés à horizon 3-4 ans pour les personnes sorties en 2022.

**La montée en autonomie des salariés se fait via l'accompagnement des CASP qui réalisent les démarches avec les personnes concernées**, et au travers de la formation intitulée "Je m'adapte à ma nouvelle vie en France". Celle-ci est proposée pour permettre à chacun de mieux appréhender ses droits. D'autres formations apparaissent de manière fréquente tout au long du parcours des salariés en insertion chez ARES, comme la bureautique et l'informatique qui permettent la montée en autonomie dans les démarches administratives et la recherche d'emploi.

Les échanges avec les personnes sorties d'ARES ou en cours d'accompagnement ont mis en évidence les relations entre ces différents effets : la meilleure maîtrise du français renforce l'autonomie dans les démarches administratives ; la confiance en soi est alimentée et nourrit notamment le développement des compétences relationnelles, qui contribuent l'un et l'autre à la stabilité dans l'emploi.



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.

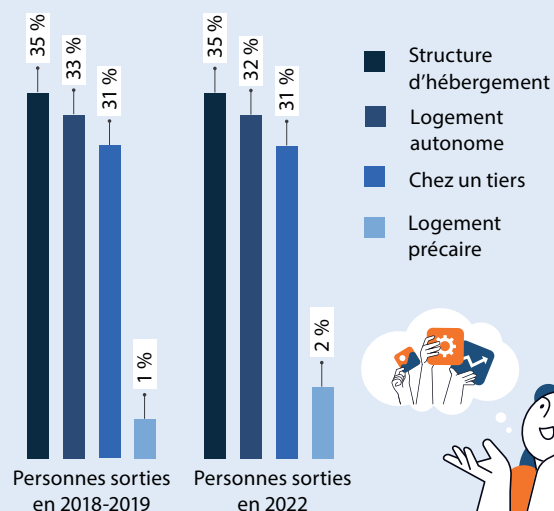
## ■ Avoir un logement autonome favorise l'insertion professionnelle

À leur entrée chez ARES, sur les deux périodes étudiées, on constate que les salariés en insertion sont répartis quasi équitablement entre le logement autonome<sup>1</sup>, l'hébergement chez un tiers et les structures d'hébergement. Quant aux situations de logement précaire, elles correspondent à 2% des personnes accompagnées.

Le logement est un sujet central de préoccupation pour les personnes concernées par ces problématiques.

Pour de nombreux salariés en insertion, **il est difficile d'avancer sur le projet professionnel si le sujet du logement n'est pas traité**. Une chargée d'accompagnement social et professionnel (CASP) témoigne que « **le logement est la clé. Les salariés en insertion qui n'ont pas de logement sont ceux qui vont rester le plus longtemps chez ARES** ». L'accès à un logement est **un levier clé dans le sentiment d'inclusion** des salariés en insertion.

### Comparaison des situations de logement à l'entrée



Les données de 2022 mettent en évidence que **l'hébergement chez un tiers crée une instabilité** importante pour de nombreuses personnes dans cette situation. **38% d'entre elles vont ainsi sortir au cours des 6 premiers mois de leur parcours**. Les personnes hébergées chez un tiers ont également **un taux de sortie dynamique moins élevé** que les personnes en logement autonome (66% contre 74%). Quant aux salariés en logement autonome à la sortie, ils sont surreprésentés dans les personnes sortant en CDI.

**69% des personnes accompagnées n'ont donc pas de solution de logement pérenne à l'entrée.**

[1] Nous avons considéré dans l'étude comme logement autonome un logement par lequel on accède avec un contrat de location ou par la propriété.



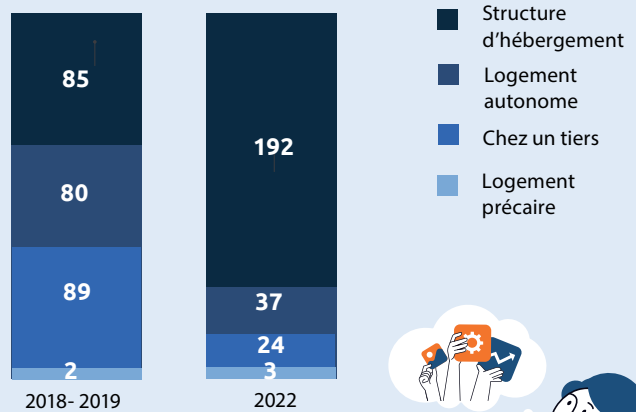
■ **Le défi du logement se résoud sur un temps long**

**L'analyse des données à trois ans permet de constater des dynamiques très positives quant au logement : 33% des salariés sont en logement autonome à l'entrée chez ARES et ils le sont à 75% trois ans après la sortie.** Parmi les personnes qui accèdent à un logement autonome dans les trois ans après leur sortie d'ARES, 53% étaient dans une structure d'hébergement et 33% hébergées chez un tiers à leur entrée chez ARES.

Cette situation témoigne des efforts réalisés par les CASP sur ces sujets, en lien avec différents partenaires mobilisés sur cette thématique (travailleurs sociaux et bailleurs sociaux notamment). La résolution des problématiques de logement nécessite ainsi une combinaison d'interventions, grâce à un travail partenarial et du temps. Comme nous avons pu le voir, la majorité de ces démarches n'aboutissent qu'après la sortie d'ARES. Cela peut créer un décalage entre l'urgence d'une situation et sa résolution.

Un horizon de trois à cinq ans est nécessaire pour observer ces changements.

**Évolution des situations de logement à l'entrée et à 3 ans après la sortie**



**ZOOM SUR : EMILE (Engagés pour la Mobilité et l'Insertion par le Logement et l'Emploi)**

Confronté aux difficultés d'accès au logement de ses bénéficiaires et conscient du manque de solutions efficaces et rapides en Île-de-France, ARES a rejoint le programme EMILE début 2022. Celui-ci, coordonné par le GIP Habitat, propose et facilite le déménagement et l'insertion professionnelle de personnes mal logées en Île-de-France, vers des territoires en forte demande de main d'œuvre. ARES réalise l'accompagnement des bénéficiaires en amont du déménagement : résolution des problématiques sociales, définition ou ajustement du projet professionnel, montée en compétences et préparation au déménagement. Les opérateurs des territoires d'accueil préparent ensuite l'arrivée du bénéficiaire : organisation d'immersions, appui à la recherche d'emploi et à l'intégration.

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.

## ■ La formation aux techniques de recherche d'emploi est un levier d'insertion

Quel que soit l'âge, le niveau de diplôme ou encore le genre, un besoin essentiel de renforcement des compétences sur les techniques de recherche d'emploi apparaît chez les personnes accompagnées. **Plus d'une personne sur deux suit une formation sur ce volet.**

Les personnes de 26 à 49 ans, que l'on peut penser plus aguerries à la recherche d'emploi, sont orientées dans les mêmes proportions que les autres salariés vers ces formations, et ce malgré leurs premières expériences professionnelles. **60% des personnes orientées sur les formations autour des techniques de recherche d'emploi ne sont pas françaises.** Cela met en évidence les besoins de transfert de codes sociaux autant que de techniques.

La maîtrise des techniques de recherche d'emploi apparaît comme un levier clé. Elle favorise la mobilité professionnelle. Elle donne également aux personnes en parcours d'insertion une certaine confiance pour sortir progressivement des emplois alimentaires qu'ils occupent et atteindre le métier recherché. **On observe que les personnes qui ont suivi des actions autour des techniques de recherche d'emploi ont de meilleurs taux de sortie dynamique.** Pour celles ayant bénéficié d'un entraînement personnalisé à l'entretien d'embauche, le taux de sortie dynamique approche des 80% et le taux de sortie durable dépasse les 40%.

Par ailleurs, les personnes sortant rapidement d'ARES (parcours de moins de 6 mois) présentent un taux de sortie négative élevé, pouvant amener à se questionner sur l'intérêt de leur apporter les bases des techniques de la recherche d'emploi plus rapidement dans leur parcours.

## ■ Des formats d'accompagnement variés

Les actions relatives aux techniques de recherche d'emploi présentent une large diversité de formats : de la construction du CV à des simulations d'entretien d'embauche, en passant par la recherche d'offres d'emploi.

Les entretiens avec les salariés en parcours mettent en évidence l'importance de la combinaison d'actions sur ce volet : informations, travail avec le CASP sur la recherche d'emploi, sessions sur les techniques de recherche d'emploi et simulations d'entraînement. Les CASP jouent ainsi un rôle d'aiguilleur, de partenaire, de relais, de motivation et d'apport technique.

**« J'ai appris beaucoup de choses avec ARES. Se faire des CV seul, faire la lettre de motivation presque seul et tout. »**

Les techniques de recherche d'emploi font partie des trois sujets de formation les plus fréquemment suivis par les salariés en parcours en dehors de la journée d'accueil. 57% des salariés sortis en 2022 ont participé à une formation sur ce sujet, avec une moyenne de 16 heures par personne.



## ZOOM SUR : Mobil'Emploi

Porté conjointement par ARES et Bim Bam Job et lauréat du PIC 100% Inclusion, Mobil'Emploi est un programme de repérage, de remobilisation et d'accompagnement de publics dits « invisibles », c'est-à-dire qui ne sont pas accompagnés par le service public de l'emploi. L'objectif final est de leur permettre de trouver un emploi durable. Mobil'Emploi propose la solution la plus adaptée aux bénéficiaires, en les orientant vers l'un de ces trois parcours : emploi, formation ou insertion. Le programme repose sur des techniques de repérage innovantes, un accompagnement global assuré par un trinôme (chargé d'accompagnement socio-professionnel, coach emploi et chargé d'emploi et de formation) et sur un outil de matching entre offres d'emploi et profil des bénéficiaires.



## ZOOM SUR : PPAIP (Programme Personnalisé d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle)

ARES est opérateur du programme PPAIP sur le département de la Seine-Saint-Denis depuis 2017. Ce programme, qui vise à lutter contre la récidive et revêt différentes formes d'intervention. ARES a choisi de capitaliser sur son expertise de l'insertion socio-professionnelle de publics éloignés de l'emploi et accompagne des prévenus ou détenus avec de courtes peines à réaliser le bilan de leur parcours et de leurs compétences professionnelles. L'objectif est de définir ainsi un projet réaliste et d'établir un plan d'actions. L'équipe prépare les bénéficiaires du programme à la sortie via des entretiens individuels et des ateliers collectifs.

**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**



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.**



#### À savoir :

Dans l'étude, nous avons considéré comme bas niveaux de qualification les niveaux V, V bis et VI :

- V : niveau de formation équivalent au CAP, BEP ou DNB (ex BEPC)
- V bis : niveau de formation d'une durée maximale d'un an après le collège
- VI : niveau de formation n'allant pas au-delà de la scolarité obligatoire (16 ans)

Et comme « faible niveau de français » les niveaux A1 et A2.

## ■ La performance d'ARES sur les publics avec de bas niveaux de qualification

Le taux de sortie durable des personnes avec un bas niveau de qualification est plus faible au moment de la sortie : 26% contre 31% pour ceux qui ont un niveau bac.

Cependant, **on constate un rattrapage à un horizon de 3-4 ans après la sortie** : 64% de sortie durable pour les personnes avec un niveau inférieur au bac, contre 66% pour les autres. Quant au nombre de diplômés du supérieur dans notre échantillon, il n'est pas suffisamment important pour apporter une comparaison significative avec l'ensemble de la population étudiée. C'est également le cas pour les sorties dynamiques en 2022 : 63% de sorties dynamiques pour les personnes avec un niveau inférieur au bac, contre 71% pour les personnes avec un niveau bac et 76% pour les personnes avec un niveau supérieur au bac.

Cependant, **le Groupe Ares présente pour les personnes avec un bas niveau de qualification, un taux de sortie vers l'emploi (durable ou de transition) plus élevé que la moyenne du secteur.** Il s'établit en effet à 42% de sortie en emploi, contre 34% en moyenne selon la DARES<sup>1</sup>.

## ■ Les autres influences sur les taux de sortie

Globalement, on constate que **les types de sorties ne semblent pas influencées par le genre, l'âge ou la situation face aux minimas sociaux.**

Cependant, si on approfondit l'analyse des données sur les sorties dynamiques, il apparaît que **d'autres facteurs influencent les taux de sorties dynamiques.**

C'est le cas de **la nationalité** : pour les personnes sorties en 2022, on constate un meilleur taux de sortie vers un emploi ou une formation pour une personne de nationalité française (74%) par rapport à une personne de nationalité « hors Union Européenne » (60%). Pour les personnes sorties en 2018-2019, la situation est inversée: les personnes de nationalité « hors Union Européenne » avaient des taux de sortie vers l'emploi ou la formation plus élevés (70%) que les personnes de nationalité française (66%).

**Au-delà de la nationalité, c'est surtout le niveau de maîtrise de la langue qui apparaît comme un effet différenciant** : le taux de sortie dynamique est de 57% pour les personnes avec un faible niveau de français contre 69% pour les autres.

[1] DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques







GROUPE ARES  
14 rue Lesault  
93500 PANTIN

[www.groupeares.fr](http://www.groupeares.fr)

