



# Présentation du programme Convergence

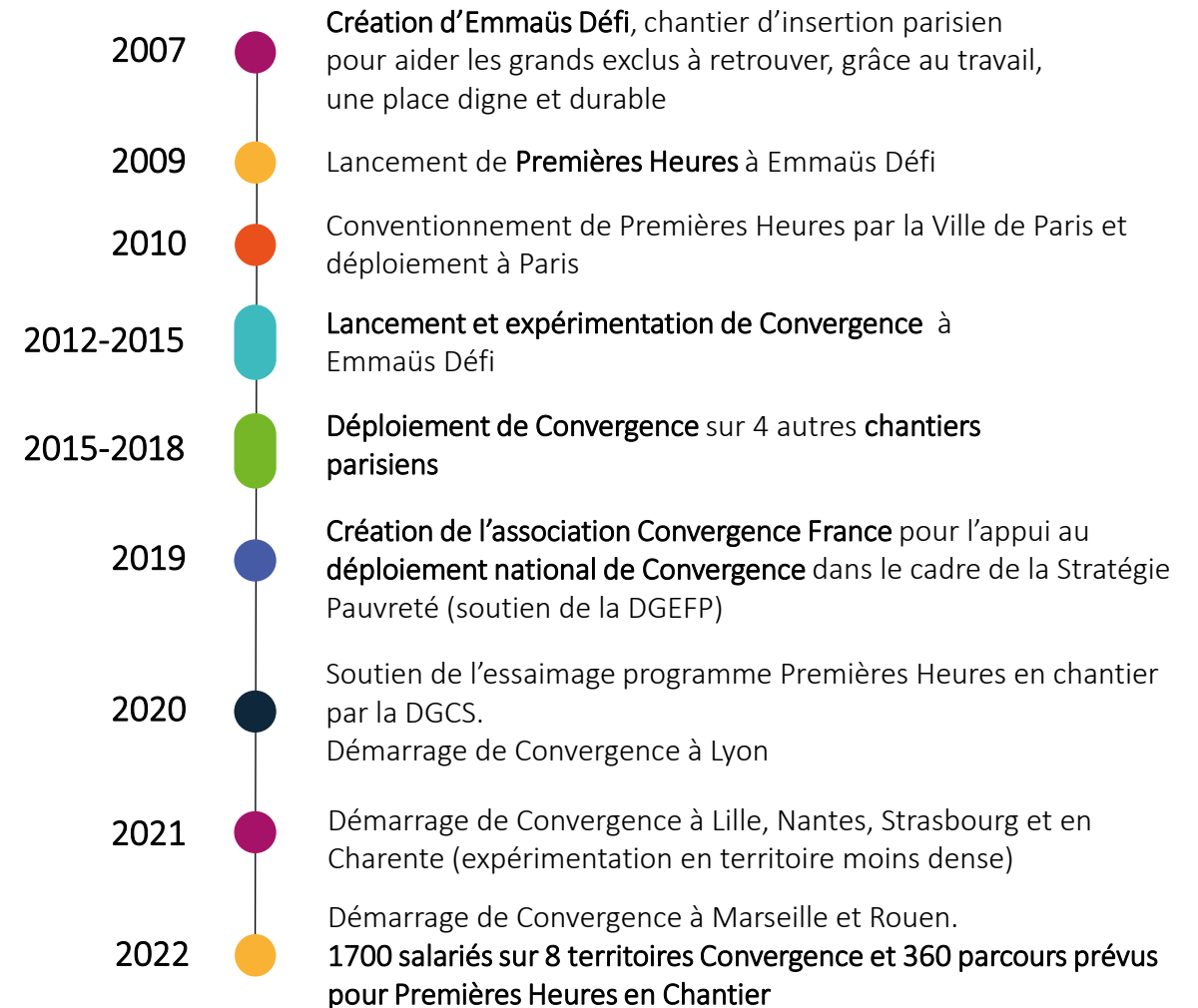
# Les origines de Premières Heures et Convergence

## ● Constat à l'origine de Premières Heures

- Les contrats d'insertion classiques sont **inadaptés pour les personnes en situation de très grande exclusion**, essentiellement à la rue ou en CHU, tant sur la durée hebdomadaire du travail (26h/semaine) que sur la durée d'agrément (24 mois)

## ● Constat à l'origine de Convergence :

- Les **moyens d'accompagnement « classiques »** du chantier d'insertion sont **insuffisants** pour stabiliser de façon durable les personnes en situation de grande exclusion
- Nécessité d'avoir une approche **globale, co-construite et concertée de l'accompagnement** pour accompagner sur tous les champs de difficultés





# Le programme Convergence

# Les objectifs de Convergence

---



Le programme Convergence vise à **l'amélioration et la pérennisation de la situation des personnes en situation de grande exclusion** par la co-construction et le renforcement de l'accompagnement proposé par le chantier d'insertion qui les accueille.

La mise en œuvre du programme Convergence sur un territoire doit **permettre à des publics très éloignés de l'emploi d'être accompagnés par des chantiers d'insertion** dont les critères de sélection restent habituellement trop élevés au regard des freins lourds de retour à l'emploi constatés.



# Le public visé

---

Le public visé par Convergence est **principalement celui des personnes en précarité résidentielle, hébergées dans des structures d'hébergement d'urgence ou collectif, cumulant un nombre important de freins lourds** à l'insertion socioprofessionnelle et des difficultés sur les champs connexes (habitat, santé, mobilité, langue...).

Il n'y a **pas ou peu de prérequis à l'embauche** hormis la seule volonté de travailler.

Les chantiers d'insertion **s'engagent à recruter un public** qu'ils pourraient difficilement accueillir sans la mise en œuvre du programme Convergence.

# Les principes d'action du programme Convergence

---

➤ **Un renforcement quantitatif et qualitatif de l'accompagnement**  
mis en œuvre par les équipes permanentes **au sein du chantier d'insertion**

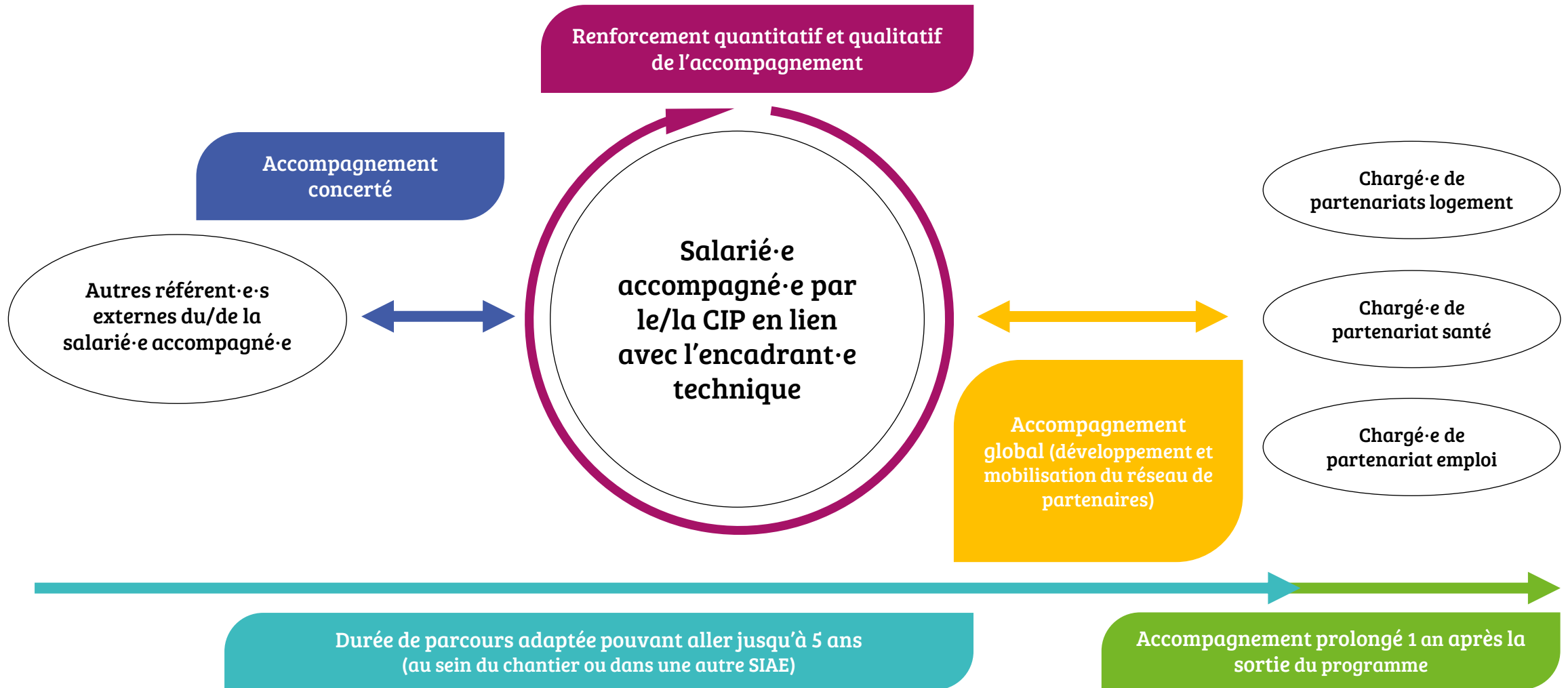
➤ **La mise en œuvre d'un accompagnement concerté**  
en lien **avec l'ensemble des référents accompagnants** pour une réponse coordonnée **sur l'ensemble des champs de problématiques** abordés

➤ **Une durée de parcours adaptée**  
pouvant aller jusqu'à 5 ans en SIAE

➤ **Un accompagnement global**  
qui prend en compte les problématiques identifiées par les chantiers porteurs (habitat, santé, etc...), **grâce à un réseau et des chargés de partenariats dédiés par problématique**

➤ **Un accompagnement prolongé**  
après l'accès à l'emploi et/ou à un logement durable, **sur une période d'une année suivant la sortie du programme.**

# Schéma de l'accompagnement Convergence



# Renforcement quantitatif et qualitatif de l'accompagnement

---

## Le renforcement de l'ACI

- La subvention est proportionnelle au nombre de salariés accompagnés
- Définition des modalités de renforcement de l'accompagnement par chaque ACI
- Actions de formation des CIP et des encadrants pour l'accueil d'un public plus éloigné de l'emploi : gérer les addictions, problèmes psychologiques, etc.

## Ces ressources de renforcement libèrent du temps pour les CIP pour :

- Mettre en place l'accompagnement concerté
- Passer le temps nécessaire sur les problématiques connexes à l'emploi (logement, santé ...) et collaborer avec les chargés de partenariats
- Effectuer les accompagnements de proximité (rdv chez le médecin, à la préfecture...)
- Effectuer la saisie des données



# Accompagnement global - appui des chargés de partenariats

---

## Le chargé d'accompagnement est le référent de l'accompagnement global des salariés

- Il mobilise les chargés de partenariats pour solutionner les problématiques rencontrées par les salariés accompagnés
- Le recours aux chargés de partenariat n'est ni obligatoire ni systématique et se fait en complément des moyens d'accompagnement existants
- Il définit en concertation avec les chargés de partenariats les axes partenariaux à développer

## Les partenariats sont mutualisés à l'ensemble des salariés accompagnés dans le cadre de Convergence sur un territoire

- Le chargé de partenariats répond aux demandes des CIP et les informe des opportunités en cours
- Le chargé de partenariat est garant de la relation partenariale et effectue ou facilite les orientations

### *Les temps de rencontres:*

- La réunion de mutualisation: partage de l'actualité des partenariats et des nouvelles opportunités
- Les permanences: rencontres individuelles entre CIP et chargés de partenariats afin d'évoquer les situations individuelles

# Accompagnement global - Exemples de partenariats et leur mise en œuvre

## Santé

### Partenariat avec une maison de santé

- En fonction des besoins émis par les CIP, le chargé de partenariat crée des liens avec une **maison de santé**
- Il transmet l'information à l'ensemble des CIP ainsi que les modalités de mobilisation du partenaire
- Le CIP oriente un ou plusieurs salariés
- Le chargé de partenariat a un rôle d'appui notamment méthodologique si il faut constituer un dossier
- L'accompagnement de proximité est réalisé par le CIP
- Le CP santé a aussi une mission de formation /sensibilisation auprès des permanents et salariés, notamment par le biais de l'organisation d'ateliers collectifs

## Logement

### Partenariat avec un bailleur social

- Le CP développe un partenariat avec un **bailleur social** du territoire
- Il transmet aux CIP l'opportunité ainsi que les critères d'orientation
- Le CP aide les CIP à effectuer l'arbitrage, si besoin, en lien avec le TS
- Le CIP oriente le salarié et le dossier peut être instruit par le CIP ou le CP
- Le CP valide de dossier et oriente au bailleur social
- Le CIP ou le CP effectue l'accompagnement de proximité
- Le CP Logement a aussi une mission de formation /sensibilisation auprès des permanents et salariés, notamment par le biais de l'organisation d'ateliers collectifs

## Emploi

### Partenariat avec une entreprise

- Le CP développe un partenariat avec **une entreprise** du territoire en capacité de recruter des salariés en fin de parcours
- Il qualifie le besoin de recrutement avec l'entreprise et définit le procédé d'orientation des candidatures
- Il transmet l'information aux CIP, et explicite les prérequis et process de recrutement
- Il anime, en binôme avec le CIP, les éventuelles actions en amont du recrutement (visite, prés métier, préparation de l'entretien..)
- Le CIP cible les salariés intéressés
- Le CP oriente les candidatures, et assure le suivi dans l'emploi

# Un accompagnement concerté

---

## Mise en lien systématique avec le référent social du salarié

- Le CIP s'assure de l'acceptation par le salarié de l'accompagnement concerté
- Demande des coordonnées des référents et prise de contact
- Diagnostic effectué permet de démarrer la saisie des données
- coordination des actions à mener (emploi, santé, logement, etc...)

## Le lien avec les chargés de partenariats

- *Chargé de partenariats logement* : logique de complémentarité avec le CIP et le référent social ou partenaire logement départemental
- *Chargé de partenariat santé*: logique de suivi dans la continuité des dossier
- Présence d'un référent social extérieur : appui au maximum sur lui mais intervention en cas de besoin ponctuel (ex : constitution d'un dossier)
- Si absence ou rupture de suivi avec les travailleurs sociaux extérieurs : intervention plus conséquente

# Durée de parcours adaptée pouvant aller jusqu'à 5 ans

---

## Les principes:

- Accès **facilité** à la possibilité d'allonger les parcours jusqu'à 5 ans
- Validation annuelle des prolongations du pass IAE (à partir de la troisième année) à travailler localement (lien avec PE local effectué par le coordinateur)
- Ne doit pas conduire au maintien systématique d'un salarié sur le chantier

## Concrètement, les CIP assurent :

- La gestion, en lien avec les équipes d'encadrement, des prolongations de contrat des salariés
- Les demandes de renouvellement annuel des agréments doivent être motivées

A noter: les chargés de partenariats peuvent être sollicités par les CIP afin d'avoir l'ensemble des éléments concernant un suivi en amont de la décision du renouvellements de contrat

Dans le cadre d'une suite de parcours IAE, le salarié continue de bénéficier du réseau Convergence  
=> Le CIP de la nouvelle structure peut solliciter le réseau partenarial emploi, santé, logement

# L'accompagnement prolongé après l'accès à l'emploi et/ou au logement durable

---

le salarié continue de bénéficier d'un accompagnement pendant une durée d'un an, avec possible mobilisation des chargés de partenariat :

- L'idée est de rester en appui de l'entreprise et de prendre en charge les difficultés ponctuelles
- Ne pas rompre trop brutalement le lien avec le salarié, et continuer à l'accompagner sur les éventuelles problématiques extra-professionnelles

## L'accompagnement prolongé

- Après l'accès au logement pérenne : accompagnement dans les démarches et dans l'installation par le CIP et/ou le chargé de partenariat logement

- Après signature d'un contrat dans une entreprise classique : poursuite possible de l'accompagnement pendant un an

Après la sortie, le CIP assure un suivi :

- 6 mois puis 1 an après la sortie de Convergence ( avec l'appui du CP emploi si besoin)



# Contact

Pour toute demande relative à la mise en œuvre du programme Convergence

[contact@cvgce.org](mailto:contact@cvgce.org)