

IMPACTS DES FACTEURS DE VULNÉRABILITÉ SUR L'INSERTION ET LA FORMATION



#6 | Mai 2022

RAPPORT D'ÉTUDE | Analyse des besoins sociaux



La Garantie Jeunes - Crédit : Mathieu Le Gall - Brest métropole

67,4 %
des Brestois·e-s en âge de travailler
sont actifs (Source : Insee RP 2018)



13 132
personnes en demande
d'emploi (catégories A, B et C)
au 4^e trimestre 2021 à Brest,
dont 7 820 en catégorie A
(Source : Drees Bretagne)

+32,2 %
d'inscriptions initiales à la
Garantie Jeunes à Brest entre
août 2020 et août 2021 (Source : Drees)



Depuis 2019, le chômage diminue à Brest : passant de 14 117 demandeur·euse·s d'emploi en catégories A, B et C au 1^{er} trimestre 2019, on en recense 13 132 au 4^e trimestre 2021, malgré un pic dépassant les 14 200 demandeur·euse·s à la fin de l'année 2020 en raison de la crise sanitaire.

Néanmoins, une partie de la population reste durablement éloignée de l'emploi. Cette étude a pour but de comprendre quels sont les freins de l'accès ou du retour à l'emploi pour cette partie de la population.

Travailler est un droit figurant dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme et du citoyen : « Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail » (article 23).

Cependant, dans de nombreuses situations, toutes les conditions ne sont pas réunies pour accéder à l'emploi. Plusieurs conditions sont nécessaires pour avoir le droit de travailler : il faut avoir l'âge légal, une autorisation pour les personnes étrangères et une bonne santé (vérifiée avec la visite médicale d'embauche).

Une fois que ces conditions d'accès à l'emploi sont réunies, il faut aussi avoir la capacité de travailler. Là encore, plusieurs éléments sont des prérequis pour avoir été en capacité d'accéder à un emploi. En effet, il faut pouvoir être disponible immédiatement mais aussi physiquement. Cela passe par le fait de pouvoir se rendre sur son lieu de travail mais aussi de se sentir disponible mentalement et suffisamment formé et qualifié en adéquation avec l'emploi recherché.

Enfin, pour accéder à l'emploi, il faut avoir la capacité d'en chercher un. Cette recherche passe par la maîtrise des fondamentaux de la recherche d'emploi : réaliser un CV et une lettre de motivation, pouvoir accéder aux offres d'emploi, et pour ce faire, maîtriser et disposer d'outils numériques.

Pour aider les personnes les plus éloignées du marché du travail à remplir ces conditions d'accès à l'emploi, de nombreuses actions existent sur le territoire brestois. Celles-ci leur permettent, à terme, de lever les freins et d'accéder de manière durable à l'emploi.

À Brest, des freins à lever pour environ 13 000 personnes

En 2018, sur les 139 602 habitant·e·s brestois·e·s recensé·e·s, 95 521 sont en âge de travailler, c'est-à-dire âgé·e·s de 15 à 64 ans. Parmi eux, 67,4 % sont actif·ive·s, c'est-à-dire soit à la recherche d'un emploi, soit en emploi. Cela représente 64 366 personnes.

De fait, ce sont 31 155 personnes qui sont recensées comme étant inactives. Ces personnes « inactives » peuvent notamment être des étudiant·e·s, des personnes ayant fait valoir leurs droits à la retraite, des rentier·ère·s, des personnes au foyer ou encore en incapacité de travail. Les étudiant·e·s sont dans un parcours de formation et les retraité·e·s ont terminé leur parcours professionnel. Ainsi, la question des freins à lever pour accéder à l'emploi ne porte pas sur ces populations. En revanche, les personnes au foyer font partie de ce panel puisqu'elles pourraient vouloir revenir sur le

marché du travail. Dans ce cadre, un accompagnement peut être nécessaire puisque le marché du travail a pu évoluer entre la période à laquelle elles se sont éloignées de l'emploi et le moment où elles souhaitent en retrouver un.

Pour les personnes étant à la recherche d'un emploi dans la catégorie des actif·ive·s, il faut aussi que certaines conditions soient réunies afin qu'elles puissent retrouver un emploi de manière sereine.

En somme, à Brest, des freins à l'emploi seraient à lever pour 13 132 personnes (7 745 personnes en catégorie A) en 2021. Il s'agit du nombre de demandeurs d'emploi recensés en catégories A, B et C au 4^e trimestre 2021 (source : Dreets Bretagne). On observe une diminution de cet effectif par rapport au 4^e trimestre 2020 (-6,7 %).

Plus précisément, on comptabilise

6 547 femmes demandeuses d'emploi, elles représentent ainsi 49 % du nombre total de demandeurs d'emploi en catégories A, B et C. Si l'on s'intéresse à l'âge des demandeurs, on constate que les seniors de 50 ans et plus sont légèrement plus nombreux (2 651 en catégories A, B et C, soit 20 % du total) que les jeunes de moins de 26 ans (2 583 en catégories A, B et C, soit 17 % du total).

En s'intéressant à la répartition des demandeurs d'emploi par unité urbaine, on constate que 20 % d'entre eux résident au sein de l'un des sept quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) brestois, représentant 2 642 personnes. Néanmoins, cet effectif connaît une diminution par rapport au 4^e trimestre 2020 (-8,2 %). Là encore, les hommes sont légèrement plus nombreux à être en situation de chômage par rapport aux femmes (51,1 % contre 48,9 %).

DÉFINITIONS

Catégorie A : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi, tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi.

Catégorie B : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi, tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e de 78 heures ou moins au cours du mois).

Catégorie C : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi, tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e de plus de 78 heures au cours du mois).

Demandeurs d'emploi de longue durée : inscrits depuis au moins 1 an.



La Garantie Jeunes - Crédit : Mathieu Le Gall - Brest métropole

Parmi les brestois·e-s demandeur·euse-s d'emploi, 6 303 sont considérés comme étant des demandeur·euse-s d'emploi de longue durées (catégories A, B et C confondues), la part des femmes est ici égale à celle des hommes.

Les travailleur·euse-s en situation de handicap représentent également une part importante des demandeurs d'emploi, notamment chez ceux de longue durée : cela concerne 850 personnes à l'échelle de la ville de Brest (454 femmes et 396 hommes). Le handicap, quel qu'il soit, peut donc avoir une incidence sur la durée du chômage.

En parallèle de ces observations, le nombre d'offres d'emploi disponibles (2 531) témoigne d'une tension sur le marché du travail brestois au 4^e trimestre 2021.



Être en emploi ne signifie pas être invulnérable

L'emploi apparaît comme une solution pour faire face aux solutions de vulnérabilités parce qu'il est constitutif d'identité, apporte des liens sociaux et est fournisseur de revenus notamment. Aussi, quand les personnes sont en situation d'emploi, elles apparaissent moins vulnérables. Néanmoins, des facteurs divers comme le fait d'avoir un travail en qualité d'indépendant·e ou d'occuper des emplois précaires fragilisent les situations individuelles. Dans ces cas, c'est la situation qui rend la personne vulnérable. Des événements peuvent alors générer une perte d'emploi. Cela a pu être observé dans le cadre de l'approche globale des vulnérabilités : 12 personnes sur les 28 personnes interrogées ont connu un événement qui les a fait basculer dans une situation de vulnérabilité. Par exemple, un accident du travail entraînant une blessure à une jambe pour Daniel, un incendie sur son lieu de travail pour Morgane, la déclaration d'une maladie chronique (diabète) pour Amadou, la naissance d'un enfant handicapé pour Emma, un divorce pour Karine et une perte de droits pour Idris sont autant de situations qui font basculer des quotidiens dans la vulnérabilité.

Les professionnels soulignent que « nul n'est inemployable » mais que certaines personnes se trouvent dans de telles fragilités qu'il est trop compliqué de les insérer dans un milieu professionnel ordinaire, avec des emplois qui ne sont finalement pas adaptés à leurs difficultés. Ainsi, les fragilités socio-économiques d'une personne et la temporalité entrent en compte dans la difficulté d'accès à un emploi. Ce sont des personnes qui peuvent ne pas être prêtes à entrer sur le marché du travail à un moment donné du fait de leurs fragilités.

« Pour autant, tout le monde n'est pas capable de travailler, et ça il faut le réaffirmer. Certains ont des fragilités et ne peuvent pas se retrouver dans un milieu professionnel ordinaire où les exigences de compétences sont très élevées, ce qu'il leur faut c'est un emploi protégé, réservé. Ça peut être une place en Esat par exemple » (Responsable d'un dispositif d'accompagnement vers l'insertion professionnelle).

Ils mettent ainsi en avant l'importance de pouvoir calibrer les propositions d'emploi et de formation en fonction des besoins et de s'adapter au profil de chacun, c'est la notion d'accompagnement individuel qui prévaut.

Au-delà de cette idée, l'accès à l'emploi ne préserve pas forcément d'une situation de vulnérabilités. Parmi les personnes rencontrées, seulement cinq exercent un emploi au moment de l'enquête. Pour celles et ceux qui travaillent ou ont travaillé au cours de leur vie, les emplois auxquels ils font allusion sont le plus souvent des emplois précaires, en CDD ou en intérim. Ces emplois impliquent souvent des conditions de travail éprouvantes ayant de lourds impacts sur la santé : horaires décalés et changeants, travail physique et stressant et une instabilité financière.

Les freins à lever pour accéder à l'emploi

Avoir le droit de travailler

Avoir un titre de séjour

Pour avoir le droit de travailler, certaines conditions doivent être remplies au préalable : pour les étrangers, une autorisation de travail est nécessaire.

Dans le diagnostic sur l'accueil et l'intégration des réfugiés (DIAIR) réalisé par l'Adeupa, les entretiens réalisés auprès de personnes bénéficiaires d'une protection internationale (BPI) montrent que des difficultés d'accès à l'emploi résident principalement dans l'obtention d'un titre de séjour pour ces personnes. Les BPI témoignent d'une volonté forte de travailler pour être autonomes financièrement. Ils sont en effet impatients d'être insérés professionnellement puisqu'en tant qu'anciens demandeurs d'asile, ils ont connu une longue période d'inactivité avant d'obtenir le statut.



Crédit : Vincent Gouriou - Brest métropole

En somme, l'attente des renouvellements de titres de séjour pèse sur le quotidien des personnes concernées. Dans ces situations, des difficultés particulières apparaissent en plus :

- Des modalités de formation parfois compliquées : « Pour les frais de déplacement il fallait mettre la main dans la poche, on a été remboursés au bout de 2 mois »
- Des regrets de ne pas pouvoir davantage étudier : « J'ai compris que je ne pouvais pas étudier ici, c'est compliqué sans ressource, sans famille pour te soutenir » ; « J'aimerais étudier mais j'ai besoin d'argent »
- Des difficultés à trouver un emploi localement : « Dans une plus grande ville ce serait plus facile pour trouver du travail » ; « À l'issue de la formation ils n'ont embauché personne »
- Des difficultés dues à la langue : « Pour chercher un travail ou une formation c'est compliqué, je ne parle pas bien français, on me demande des prérequis ou des diplômes... » ; « J'ai un bon diplôme, reconnu ici, mais à cause de la langue ce n'est pas possible »
- Parfois des problèmes de ressources : « Après l'obtention du statut, pendant deux mois je n'avais pas de ressource » ; « Ça fait un mois et demi que j'attends la délivrance de mon titre de séjour, en attendant je n'ai aucune ressource » ; « J'ai eu une période sans revenu entre l'ADA et le RSA à cause des délais de la préfecture¹ »

Pour les BPI, s'insérer professionnellement est essentiel : avoir un emploi privilégie l'accès au logement et la lutte contre l'isolement social.

Parmi les enquêté-e-s, Idris témoigne

1. Ces propos ont été recueillis dans le cadre du diagnostic sur l'accueil et l'intégration des réfugiés (DIAIR), auprès de 12 BPI arrivés récemment dans la métropole brestoise.

de difficultés liées à des démarches administratives qui prennent du temps et ne lui permettent pas de s'inscrire dans une formation à l'université. Arrivé à Brest pour réaliser des études de mathématiques, son inscription est bloquée en raison d'un titre de séjour expiré : « Mon titre de séjour est expiré... par exemple, même si j'avais commencé à travailler, s'il expire et on va me dire : "Tu ne peux pas continuer". Il faut donc renouveler. » En attendant de pouvoir s'inscrire à l'université, il ne peut pas non plus travailler, ce qui a un impact sur ses ressources financières. Il se retrouve donc contraint de se diriger vers des associations d'aide alimentaire en attendant que son titre de séjour soit renouvelé, ce qui lui permettra de s'inscrire dans une formation et d'avoir un job étudiant en parallèle.

Faire valoir ses droits nécessite du temps et de l'énergie, devenant alors un frein à l'insertion professionnelle pour ces personnes. Par ailleurs, accéder à ses droits peut parfois avoir un coût financier en termes de transport pour se rendre à la préfecture du Finistère à Quimper mais aussi en termes de timbres fiscaux (225 € par an pour effectuer un renouvellement de titre de séjour par exemple).

Être en bonne santé

Être en mauvaise santé physique et/ou mentale freine l'entrée sur le marché du travail et plus globalement l'insertion sociale et professionnelle. Mais aussi le parcours d'insertion peut-être le déclencheur d'une dégradation de l'état de santé : stress de ne pas trouver un travail, une formation, diminution des ressources financières disponibles qui peut engendrer des difficultés à s'alimenter convenablement, etc. La santé mentale des personnes en difficulté d'insertion professionnelle est ainsi lourdement impactée.

Du point de vue de la santé physique, des personnes ayant eu des postes précaires (travail de nuit, horaires décalés, travail



Interview

Christine (54 ans) : Ouais, là, il [son conjoint] a du mal à retrouver.

Il cherche un travail comme boucher du coup ?

Christine : Boucher, il a été opéré quatre fois des hernies discales. Et il portait des carcasses de cent cinquante kilos, c'est plus possible...

Ah oui, c'est ça... C'est des soucis de santé qui font aussi... Il aimerait bien retrouver un travail qui est moins physique

physique, etc.) peuvent, après plusieurs années, avoir davantage de problèmes de santé en comparaison avec d'autres postes : problèmes de dos, troubles musculo-squelettiques, pouvant notamment engendrer des problèmes de sommeil et des difficultés de retour à l'emploi. Les personnes en situation de handicap se retrouvent également dans une situation complexe vis-à-vis de l'emploi : elles seront davantage cataloguées dans leurs compétences sur le marché du travail mais peuvent aussi se restreindre dans leurs choix d'orientation professionnelle.

La santé mentale a aussi son importance dans l'insertion professionnelle puis dans l'emploi. La santé mentale recouvre de nombreux aspects : la difficulté d'un retour à l'emploi suite à un burn-out, des problèmes d'anxiété pouvant engendrer chez certaines personnes des comportements à risques et addictions. Les problèmes de conduites addictives ou de santé psychique peuvent être difficiles à prendre en compte dans l'accompagnement par les professionnels de l'insertion sociale et professionnelle et peut donc constituer un réel frein dans celle-ci.

“ Est-ce que je vais réussir à accomplir tous mes objectifs ? Je ne sais pas, peut-être pas. Je pense que l'avenir est beaucoup trop flou, surtout dans la période actuelle, c'est encore beaucoup trop instable socialement parlant. C'est trop compliqué pour se projeter. ”

Hugo, 22 ans

Plus globalement au niveau de la santé mentale, les professionnel-le-s de l'insertion constatent une hausse de personnes présentant des fragilités psychologiques, notamment chez les jeunes, en raison de la crise sanitaire. Les personnes dans cette situation soulignent en effet qu'il est très difficile de se projeter dans l'avenir et donc dans leur vie professionnelle.

Avoir la capacité de travailler

Être en mesure de se rendre sur son lieu d'emploi

Dans un parcours d'insertion professionnelle, pouvoir être mobile devient indispensable afin d'accéder à une formation, à un emploi ou même à un accompagnement. Néanmoins, pouvoir se déplacer pour déposer des candidatures à un emploi, se rendre en formation ou au travail n'est pas aisé pour tous, notamment pour les populations les plus précaires pour qui des effets négatifs de la distance géographique à l'emploi apparaissent particulièrement. Pour ces personnes, le coût de la recherche d'emploi est ainsi plus important (déplacements pour les entretiens d'embauche, etc.) et le secteur géographique de recherche moins large induit moins d'offres disponibles dans un secteur d'activité donné.

Concernant cette mobilité géographique nécessaire, plusieurs freins peuvent survenir selon la situation des personnes. Il peut s'agir en effet de freins de différents ordres : accès au permis de conduire, accès à un véhicule, mobilité et repères dans un espace géographique donné, compréhension de l'articulation des réseaux de transports

en commun, etc. Selon la situation de chacun, la possibilité de se déplacer ne sera pas la même et cela peut s'avérer contraignant dans un parcours d'insertion professionnelle.

En premier lieu, l'accès au permis de conduire est un enjeu important en termes de mobilité dans l'accès à une insertion professionnelle. Néanmoins, ce public constitue une grande partie du public pris en charge par les dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle : 66 % des jeunes accompagné-e-s par la Mission Locale du Pays de Brest ne possèdent pas le permis de conduire. Ici, le coût du passage de l'examen (1 800 € en moyenne dans le Finistère²) et les délais pour obtenir une place à l'examen peuvent constituer des freins dans la volonté de passer le permis de conduire.

Une fois l'examen obtenu, des coûts financiers subsistent pour pouvoir se déplacer : l'achat d'une voiture et l'entretien de celle-ci (carburant, éventuelles réparations, contrôle technique, assurance, etc.) constituent en effet de lourdes dépenses. Ainsi, pouvoir se déplacer au sein d'une ville, d'une métropole voire d'une zone d'emploi demande des moyens financiers, ce qui constitue l'un des freins majeurs en termes de mobilité, notamment pour les populations les plus précaires.

Les transports en commun sont l'une des réponses possibles pour se rendre sur son lieu de travail. Cependant se déplacer en transports en commun s'apprend. En la matière, il convient de connaître le réseau de transports en commun, son secteur géographique. Les transports en commun peuvent être sources de contraintes avec par exemple des horaires inadaptés aux horaires de travail ou des secteurs non desservis lorsque le lieu de travail est excentré de la ville.

Plus globalement, les personnes précaires et moins qualifiées sont soumises à un plus fort impératif de mobilité quotidienne : des horaires de transports en commun qui ne correspondent pas forcément aux

2. Source : Département du Finistère (<https://www.finistere.gouv.fr/Actualites/L-Etat-ameliore-votre-vie-quotidienne/Baisser-le-cout-du-permis-de-conduire>)

horaires décalés de certains emplois, des séparations temporelles et spatiales de l'emploi – en cas d'emplois atypiques – alors qu'elles ont moins de ressources mobilisables (absence de voiture, de ressources financières pour l'entretien de celle-ci, pour l'achat de titres de transport en commun, etc.).

Par ailleurs, les professionnels interrogés dans le cadre de cette étude soulignent qu'en-dehors de ces freins liés à la question financière et à la connaissance du secteur géographique, le fait d'être mobile peut demander un travail sur soi-même. Effectivement, certaines populations n'ont pas l'habitude de se déplacer au-delà de leur quartier. La faiblesse du nombre de déplacements et leur limitation à un espace géographique donné s'explique par le mode d'investissement particulier du quartier dans lequel ils vivent : un mode de repli qui implique un surinvestissement des services existants à l'échelle de ce même territoire : ils y font leurs achats alimentaires, leurs démarches administratives, voient leurs connaissances et ami·e·s et leurs enfants y vont à l'école et éventuellement au centre de loisirs. Étant donné que tous les aspects de leur vie sont concentrés dans leur quartier, près de leur lieu de vie, ils ne ressentent pas le besoin d'en sortir.

“ Une fois qu'ils savent s'orienter physiquement, il s'agit de les aider à comprendre l'articulation des réseaux, les lignes et changements de bus. Savoir se repérer dans l'espace, c'est être à l'aise dans sa mobilité. Pour certains jeunes ça peut être compliqué et angoissant de dépasser les frontières de la ville, voire même du quartier dans lequel ils ont toujours vécu. ”

Directrice d'un service d'accompagnement des jeunes



Interview

Marion (29 ans) : Sans voiture, on est tributaire des transports en commun. Le bus permet de se déplacer, mais on ne peut pas aller où on veut quand on veut.

La voiture c'était vraiment que ponctuellement ?

Leïla (43 ans) : Oui, pour les déplacements nécessaires uniquement.

Et là, vous ne pouvez pas la réparer ?

Leïla (43 ans) : Là, ils m'ont dit de changer les quatre pneus, c'est presque mille euros.

Ainsi, dépasser les frontières de la ville voire de son quartier peut s'avérer source d'anxiété pour ces publics. Seulement quatre des 28 personnes interrogées dans le cadre de cette étude possèdent un véhicule. Les 24 autres personnes témoignent du fait que cette situation les limite dans leur vie professionnelle.

Devoir se rendre sur son lieu de travail nécessite par ailleurs de ne pas avoir de contraintes familiales. Avoir les moyens de faire garder ses enfants aura notamment une incidence sur la disponibilité de la personne pour s'investir professionnellement. En ce sens, la précarité constitue un frein important : moins de possibilité de faire garder ses enfants, notamment en raison d'un manque d'argent, pour rémunérer un·e assistant·e maternel·le. Pourtant, profiter de ce temps pour effectuer ses démarches d'insertion professionnelles est précieux (rendez-vous avec un·e conseiller·ère, temps pour réaliser des candidatures, etc). Avoir des contraintes familiales peut entraver la disponibilité de la personne pour se consacrer pleinement à sa recherche d'emploi mais également par la suite : certains emplois ayant des horaires atypiques (en décalés ou de nuit par exemple) imposent de trouver des solutions de garde pour ses enfants.

Être disponible mentalement

Au-delà de la mobilité physique, il s'agit aussi – du point de vue des professionnels – de réussir à se projeter dans sa future vie professionnelle.

Pour ce faire, les personnes accompagnées doivent pouvoir se sentir disponibles mentalement pour s'engager dans un parcours d'insertion.

Il s'agit alors de se défaire des difficultés quotidiennes qui peuvent entraver leur intégration

Trouver un équilibre entre les différents rôles de leur vie (vie professionnelle et vie familiale notamment) en étant accompagnés par des professionnel·le·s permet aux personnes en difficulté d'insertion de se sentir plus disponibles mentalement pour une recherche d'emploi. Travailler sur son insertion professionnelle demande ainsi une pleine disponibilité, plus compliquée à avoir lorsque des problèmes de santé occultent le reste.

Être formé et qualifié

Avoir la capacité de travailler passe enfin par le fait d'être suffisamment formé et qualifié. Il s'agit ici d'avoir une formation en adéquation avec l'emploi recherché ou offert. En ce sens, certains dispositifs et structures élaborent un accompagnement en priorité axé sur la formation. Cela peut par exemple prendre la forme de stages dans un premier temps, de sorte à ce que la personne accompagnée se familiarise avec le marché du travail.

C'est par exemple le cas du fonctionnement de l'insertion par l'activité économique (IAE) permettant « aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité) de bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion professionnelle » (Rapport d'activité 2020 de la Mission Locale). Par le biais d'entreprises d'insertion, de chantiers d'insertion, d'associations intermédiaires et les entreprises de travail temporaire

d'insertion, les bénéficiaires intègrent le marché du travail de manière progressive permettant de se former à leur rythme.

Dans les prochains temps, suite à la crise sanitaire, une vigilance sera à accorder aux jeunes ayant obtenu un diplôme en 2020 et 2021. Certains d'entre eux expriment le sentiment d'une disqualification de leur diplôme du fait des conditions de leur obtention de celui-ci. Ce sentiment pourra être générateur d'une perte d'estime de soi et de confiance en soi.

Avoir la capacité de chercher un emploi

Maîtriser les fondamentaux

Avoir la capacité de chercher un emploi passe en premier lieu par la maîtrise de certains fondamentaux. Parmi ceux-ci, maîtriser la langue française à l'oral et à l'écrit, notamment pour les personnes bénéficiaires d'une protection internationale. En effet, environ 85 % des BPI ont peu ou pas d'instruction scolaire : l'apprentissage de l'écrit qui peut être très compliqué, de même que des règles simples de calcul. Cette maîtrise a son importance dans la réalisation d'une lettre de motivation et d'un CV.

Elle a aussi un impact dans la manière dont ces personnes se présentent au quotidien, et par conséquent dans leur intégration dans le monde du travail.

Maîtriser les outils numériques

Avec la tendance de dématérialisation des démarches administratives de manière globale, le numérique devient de plus en plus nécessaire pour s'insérer dans le marché de l'emploi et tendre vers une situation professionnelle stable. Avoir une adresse mail et savoir s'en servir est par exemple demandé dans toute démarche :

“ Certains n'ont pas cette adresse mail, ne savent pas la créer et c'est ceux-là qui disparaissent des radars ”

Responsable d'un dispositif d'accompagnement vers l'insertion professionnelle

L'inclusion numérique apparaît alors comme primordiale, notamment au sein des populations précaires pour qui l'accès à l'emploi par le biais de canaux plus traditionnels pose déjà des difficultés.

Les inégalités d'accès au numérique mettent en lumière deux freins qui peuvent entraver l'insertion professionnelle des populations les plus précaires. On distingue ainsi le fait de posséder le matériel numérique adéquat et le fait d'avoir les ressources et compétences nécessaires pour s'en servir.

En premier lieu, ne pas posséder le matériel numérique approprié (smartphone, tablette ou ordinateur, imprimante et scanner) peut entraver l'insertion professionnelle. Dans le monde du travail actuel, la très grande majorité des annonces d'emploi sont publiées sur Internet. Ne passer que par les canaux traditionnels pour rechercher une formation ou un emploi limite le champ des possibles. Plus largement, les dispositifs et services d'accompagnement à l'insertion professionnelle sont ouverts sur le monde du numérique et incitent de plus en plus à passer par ce canal pour trouver un emploi ou une formation (exemple : inscription et suivi avec les conseillers des services de Pôle Emploi via l'espace personnel en ligne). C'est aujourd'hui le moyen favorisé pour accéder à des offres d'emploi et réaliser des candidatures.

Ensuite, au-delà de posséder ou ne pas posséder le matériel adéquat, il s'agit surtout d'avoir les ressources et compétences nécessaires pour accéder à l'emploi via le numérique. L'accès à l'emploi par le biais du numérique recouvre ainsi une multitude de compétences : utilisation des sites Internet de recherche d'emploi et consultation des offres, réalisation d'un CV, d'une lettre de motivation, rédaction et envoi de mails de candidatures, usages sur les réseaux sociaux professionnels mais aussi utilisation de sites Internet institutionnels tels que Pôle Emploi. Par ailleurs, la maîtrise d'un smartphone est bien différente de celle d'un ordinateur.

“ Les jeunes ont généralement des compétences en numérique mais beaucoup de familles n'ont pas d'ordinateurs. D'autres jeunes savent se servir d'un smartphone mais n'ont pas les compétences numériques sur les ordinateurs. Les jeunes ont l'impression qu'ils savent se servir du numérique mais ont des difficultés (surtout sur l'ordinateur) car ils n'utilisent pas les mêmes outils au quotidien.”

Responsable d'une structure pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes

Alors que certaines personnes sont davantage freinées par le manque d'équipement et d'autres par le manque de maîtrise de celui-ci, certains publics précaires combinent ces deux limitations. L'illectronisme constitue alors un frein majeur dans l'insertion professionnelle, en particulier celle des publics déjà fragilisés et devient alors un vecteur d'exclusion et d'invisibilisation des publics en insertion. D'après l'Insee, 17 % de la population française est concernée par l'illectronisme. Même si cette part est en majorité composée de seniors, on y retrouve aussi des personnes en situation de précarité vis-à-vis de l'emploi. Si des compétences en numérique sont de plus en plus nécessaires pour s'insérer sur le marché du travail, elles le sont aussi pour s'y maintenir, le numérique occupant dans les entreprises une place plus importante qu'il y a quelques années.

Les actions mises en œuvre pour lever les freins

Des dispositifs d'accompagnement par publics cibles

Pour répondre à des besoins larges en matière d'insertion professionnelle et d'emploi des différents publics, de nombreuses structures et dispositifs existent dans la ville de Brest, mis en place récemment. On peut dénombrer une dizaine de services œuvrant dans le secteur de l'insertion professionnelle.

Ces services proposent un accompagnement plus ou moins global suivant les structures : certaines vont mettre en place un suivi uniquement pour les questions relatives à la formation, l'emploi et l'insertion professionnelle alors que d'autres vont proposer à la personne un accompagnement prenant en compte plusieurs sphères pour travailler aussi sur la résolution des facteurs de vulnérabilités limitant l'insertion. Par ailleurs, certains services ou structures vont œuvrer à destination d'une population en particulier. Par exemple, pour :

- les jeunes : Mission Locale, Bureau Information Jeunesse (BIJ), centres de formation, etc.
- les personnes en situation de handicap : par le biais des chantiers d'insertion par exemple
- les personnes bénéficiaires d'une protection internationale : Adventus (Pôle Emploi)

Au contraire, d'autres dispositifs vont œuvrer dans l'insertion sociale et professionnelle de manière générale sans distinction de populations ciblées : c'est le cas de Icéo, Pôle Emploi, des centres de formation. C'est aussi le cas des contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI) pouvant être réalisés au sein d'entreprises d'insertion, de chantiers d'insertion ou d'une association intermédiaire. Généralement, il s'agit d'un type de contrat proposé à des publics éloignés de l'emploi avec peu ou pas d'expérience professionnelle comme par exemple des jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté, des bénéficiaires de minimas sociaux tel que le RSA, des demandeurs d'emploi de longue durée ou des travailleurs reconnus en situation de

handicap.

Il ne s'agit ici que d'une liste non-exhaustive des actions existant sur le territoire en matière d'insertion professionnelle. En effet, de multiples autres associations locales œuvrent également dans ce champ. À Brest, on trouvera par exemple des associations spécialisées dans l'insertion professionnelle dans un secteur d'activité donné comme la Plateforme d'initiatives pour les artistes en Finistère (Piaf), l'association La Touline qui œuvre dans l'emploi maritime ou l'association les Petits Débrouillards pour se former aux métiers du numérique. De manière générale, les associations ou services œuvrant dans l'accompagnement social ou dans l'insertion globale ont un versant de leur activité qui est consacrée à l'insertion professionnelle de leur public, sans voir l'insertion par le biais du prisme unique de l'emploi.

En somme, les propositions mises en avant par les dispositifs d'accompagnement vers l'insertion professionnelle et l'emploi diffèrent. Alors que certaines vont privilégier l'accompagnement individuel, d'autres vont le combiner avec du collectif. Ainsi, dans le but de répondre précisément aux besoins des différents publics, les manières d'accompagner (individuel, collectif, aller-vers, types d'accueils et services, etc.) peuvent être différentes d'une structure à une autre et finalement se compléter.

Des non-recours à l'accompagnement

Malgré une offre riche à destination de tous les publics sur la ville de Brest, des manques sont relevés par les professionnels interrogés dans le cadre de cette étude.

En premier lieu, un non-recours aux différents services d'insertion est observé. Ce non-recours peut s'expliquer par le fait qu'il s'agisse de personnes n'ayant jamais eu recours à une quelconque aide sociale et pour qui il devient alors compliqué d'envisager une démarche pour demander de l'aide.

Par ailleurs, entre ignorer ses droits et s'en passer, les personnes en situation de vulnérabilité vis-à-vis de leur situation professionnelle peuvent sembler ne pas être « concernées » par les solutions qui s'offrent à elles. Néanmoins, ceci peut découler du fait que de prime abord, une certaine stigmatisation du public accompagné pour ces dispositifs par

les personnes qui n'y ont pas recours peut avoir un impact sur la décision de demander de l'aide.

Un manque de communication et de valorisation des dispositifs existants auprès des publics concernés peut également expliquer ce non-recours. Les différents types de publics concernés se retrouvant dans toutes les modalités d'accompagnement, de la plus légère à la plus intense, ils peuvent avoir des difficultés pour cibler et savoir s'ils peuvent se diriger vers tel ou tel dispositif. Il s'agit d'un repérage qui peut être compliqué à réaliser pour certains publics, ou une démarche intimidante pour les personnes éloignées de l'aide sociale.

Ainsi, une orientation vers ces dispositifs peut être compliquée pour la personne concernée mais aussi pour le ou la professionnel·le qui l'accompagne. Il s'agit alors de bien déceler les attentes et besoins de la personne en difficulté pour l'orienter vers la structure qui y répondra le mieux.

En somme, le non-recours à l'offre publique d'insertion s'explique sous différents angles : un non-recours par méconnaissance par les publics ciblés, ils peuvent cependant être connus mais non-demandés ; il peut également s'agir d'un non-recours par un défaut de proposition mais aussi par une non-réception de l'offre (elle est alors demandée mais pas reçue).

“ Je n'étais pas encore au courant qu'il y avait tout un système médical universitaire. J'ai fini par y aller, c'est là qu'ils m'ont diagnostiqué comme dépressif mais ça aurait sûrement été différent si j'y avais été avant. ”

Hugo, 22 ans

Des dispositifs à améliorer

Les professionnels œuvrant dans l'accompagnement vers l'insertion professionnelle soulignent l'existence de manques particuliers pour des publics spécifiques.

Des bouleversements sociétaux – comme la crise sanitaire actuelle du Covid-19 – peuvent avoir de lourds impacts dans des situations sociales et professionnelles déjà vulnérables.

Effectivement, la crise sanitaire a lourdement impacté l'emploi, la formation et plus globalement, l'insertion sociale et professionnelle. Cette crise a engendré l'arrivée de nouveaux publics en grand nombre dans les services d'aide sociale : les étudiants en très grande difficulté et les travailleurs indépendants notamment.

Au-delà de la crise sanitaire, les personnes en situation de handicap

font également partie des publics spécifiques pour lesquels des manques sont constatés. Par exemple, les professionnels font état de situations de jeunes en fragilité psychique qui relèveraient d'un parcours d'accompagnement avec des professionnels du handicap mais qui parallèlement, auraient besoin de possibilités en termes d'accompagnement lié à l'insertion professionnelle. Celles-ci pouvant avoir, à terme, des impacts positifs sur leur autonomie et insertion dans la société de manière plus large.

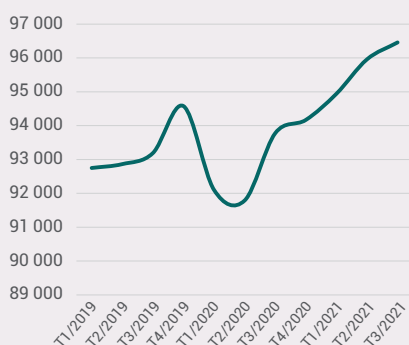
Pour l'accompagnement en matière d'insertion professionnelle des personnes réfugiées des manques sont également repérés : une difficile intégration sur le marché du travail en raison de la barrière de la langue et de démarches pouvant être complexes induisant des difficultés administratives pour la formation ou pour la recherche d'emploi. Ce sont autant de complications qui peuvent entraver l'insertion sociale et professionnelle de ces publics.

Par ailleurs, aller vers les publics invisibles de l'action sociale s'avère complexe pour les professionnels. La manière de les aborder et de leur proposer un accompagnement qui répondra de manière efficace à leurs besoins fait partie des manques relevés. Par exemple, concernant les jeunes NEETs (ni en emploi, ni en études, ni en formation), il s'agit de les inclure dans un parcours global d'insertion alors même qu'ils font part d'une certaine méfiance vis-à-vis des services de l'aide sociale. Couplés à ce phénomène, leur aspiration à l'indépendance ainsi que des délais d'accompagnement ressentis de manière négative par ces jeunes distants de la formation ont un lourd impact sur leur insertion professionnelle.

Des fragilités révélées par la crise sanitaire

La crise sanitaire a eu un impact très lourd en termes d'emploi : le taux de chômage a augmenté au printemps 2020, en lien notamment avec la mise en place du chômage partiel. Parallèlement, l'évolution du nombre d'emplois intérimaires et du nombre de bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) témoigne d'une augmentation de la vulnérabilité liée à l'emploi en cette période.

Évolution du nombre de salariés privés par trimestre dans la zone d'emploi de Brest - Source : Dares



On observe une baisse très marquée de l'emploi salarié privé au 2^e trimestre 2020 qui revient à un niveau similaire à celui du 3^e trimestre 2019. La dynamique est semblable pour l'emploi intérimaire : le premier confinement a entraîné un recul très net qui s'observe au 1^{er} trimestre 2020 (- 42 % entre le 1^{er} trimestre 2019 et le 1^{er} trimestre 2020) avant de revenir à un niveau similaire que fin 2019 au 3^e trimestre.

De manière générale, on fait le constat que les petits contrats (CDD courts, intérim) ont été la variable d'ajustement et n'ont pas été renouvelés au moment du premier confinement. Leur volume a diminué de moitié au 2^e trimestre 2020 par rapport au 2^e trimestre 2019.

Il apparaît ainsi que les pertes d'emploi ont touché davantage les salariés les plus précaires.

Les jeunes représentent une population particulièrement touchée par la précarité de l'emploi. Au quatrième trimestre 2020, un pic de 2 030 jeunes en recherche d'emploi (cat. A) est observé, en conséquence de la crise sanitaire ayant débuté au printemps 2020. Au quatrième trimestre 2021, le nombre de jeunes en recherche d'emploi en catégorie A se stabilise à 1 670, retrouvant ainsi le niveau du premier trimestre 2020, avant la crise sanitaire (Source : Pôle emploi-Dares). L'insertion professionnelle des jeunes constitue une période charnière. Il s'agit pour eux de choisir une orientation professionnelle, des études, un secteur d'activité amenant progressivement vers une prise d'autonomie et une entrée dans la vie adulte favorisée par une insertion globale.

Au-delà du taux de chômage, les jeunes sont aussi ceux qui occupent les emplois les plus précaires (CDD, emploi saisonnier, emploi intérimaire, etc.). Ces emplois sont synonymes de revenus moins réguliers s'accompagnant de difficultés à se projeter.

Pour pallier les effets de la crise sanitaire sur l'emploi et la formation, des leviers restent à activer sur le territoire pour permettre aux personnes en situation de vulnérabilités de s'insérer professionnellement, et notamment ces publics spécifiques pour qui les vulnérabilités vis-à-vis de l'emploi apparaissent comme étant plus difficiles à surmonter. En effet, pour ces publics, les vulnérabilités entravent leur insertion professionnelle de manière plus durable dans le temps.

La pertinence d'une approche globale individualisée

Un changement de paradigme dans l'accompagnement des personnes en parcours d'insertion

Un cumul de freins entrave l'insertion professionnelle d'où la pertinence d'une réponse globale des dispositifs ou structures d'accompagnement.

Les professionnel·le·s interrogé·e·s dans le cadre de cette étude observent depuis plusieurs années un renouvellement des manières de penser l'accompagnement des publics en insertion dans les pratiques professionnelles. Ils explicitent ceci en soulignant qu'il y a quelques années, les pratiques professionnelles portaient du principe qu'il fallait résoudre les difficultés liées au logement, à la mobilité, à la santé, au numérique... avant d'envisager qu'une personne puisse s'intégrer sur le marché de l'emploi.

Pour de nombreux services et structures d'accompagnement, il s'agit alors de travailler sous la forme d'un parcours « en escalier ». L'idée serait alors de travailler en premier lieu sur les freins de vulnérabilités, défaire ces barrières qui entravent l'entrée ou le retour sur le marché du travail, par l'emploi ou la formation.

Désormais, même pour les situations les plus complexes, les professionnel·le·s soulignent qu'ils acceptent davantage l'idée que les personnes ont également le désir de travailler et qu'il est alors nécessaire de les accompagner vers l'emploi.

“ Il faut partir du principe que l'insertion professionnelle peut être à la fois le révélateur de difficultés multiples (difficultés sociales, illettrisme, problèmes de mobilités, absence de logement, illettrisme, etc.) et le levier ou la solution à ces difficultés (par l'apport de ressources financières qu'elle permet notamment. ”

Responsable d'un dispositif d'accompagnement vers l'insertion professionnelle

Ils estiment alors que dans certaines situations, l'emploi peut en lui-même être un levier d'action pour diminuer l'impact des freins de vulnérabilité, sous réserve que ces situations ne soient pas d'une trop grande fragilité. Par exemple, un accès à l'emploi permettrait de lutter contre l'isolement social.

L'emploi serait alors considéré comme le point de départ – permettant à terme de lever les freins de vulnérabilités – plutôt que comme l'objectif final. Dans cette logique, il permettrait alors de solutionner certaines difficultés sociales. Dans les situations où cette manière d'accompagner est possible, on met un terme à l'idée du parcours « en escalier » : on suggère la possibilité d'un retour vers l'emploi pour permettre à la personne en difficulté de se défaire de ses freins de vulnérabilité.

Face à ces obstacles engendrés par les différents freins de vulnérabilités, il existe des leviers d'action à activer afin de combler les manques en termes d'insertion et de formation.

En premier lieu, des solidarités s'organisent pour pallier les manques : des solutions de covoiturage pour les personnes dépourvues de véhicule et dont les transports en commun ne desservent pas le lieu de travail (par exemple, certains chefs d'entreprise proposent à des salariés n'étant pas mobiles d'aller les chercher à l'arrêt de bus). Au-delà de la mobilité, des solidarités s'observent dans de nombreux versants de la vie : garde d'enfants, aide pour les courses, etc.

Ensuite, des actions sont directement proposées par les structures et dispositifs œuvrant dans l'insertion professionnelle. Il s'agit d'actions ciblant généralement un frein de vulnérabilité en particulier et pouvant prendre la forme d'accompagnements individuels ou collectifs.

En termes de freins de vulnérabilité liés à la santé, le dispositif Accueil des demandeurs d'emploi déficients auditifs (Adeda) mis en place par Pôle Emploi permet de mieux répondre aux problématiques liées à l'inclusion des personnes en situation de handicap. Globalement, les formations et suivis proposés au sein des structures d'accompagnement sont ciblés pour résoudre les difficultés liées à un frein

spécifiques : des ateliers collectifs pour travailler sur la confiance en soi, sur les compétences en numérique, des suivis individuels pour travailler sur son projet professionnel, sa mobilité, etc.

Toutes ces actions peuvent s'accompagner d'aides financières qui permettent de stabiliser la situation et donc de favoriser les démarches d'insertion (par exemple, faire une formation avec une aide financière en parallèle permet de se décharger des difficultés financières, c'est notamment le cas de l'ARE, allocation d'aide au retour à l'emploi).

Des leviers qui s'accompagnent d'une approche globale des vulnérabilités

L'insertion professionnelle impose de travailler dans un ensemble de champs étroitement liés comme l'accès aux droits, à un logement adapté, à une mobilité, au numérique dans le but de permettre aux personnes en situation de vulnérabilités de mieux s'insérer (professionnellement mais aussi socialement en vue d'accéder à une autonomie complète).

Néanmoins, dans certaines situations, des facteurs de vulnérabilités peuvent avoir de lourds impacts sur l'insertion professionnelle et la formation. Travailler sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de vulnérabilité implique donc de voir l'accompagnement de ces publics de manière globale et non compartimentée. L'idée est de prendre en considération les divers freins de vulnérabilité de la personne et ne plus voir l'insertion sous l'unique prisme du travail.

L'accompagnement global et intégré doit être en capacité de composer et d'articuler une offre au bénéfice de la personne en insertion selon ses besoins. Les professionnels interrogés dans le cadre de cette étude s'accordent pour cibler trois types d'actions qui permettraient à termes de résoudre les difficultés sociales rencontrées par leurs publics et qui mettent en pratique la notion d'« accompagnement global » :

- Le repérage et la captation des publics selon une logique d'« aller-vers » : « Ici, on cherche à entrer en contact avec des personnes qui ne veulent plus avoir affaire avec l'action sociale, souvent parce qu'elles en ont eu une mauvaise expérience* ». Les professionnels qualifient notamment ces publics de « décrocheurs », ce sont les personnes

qui ne fréquentent plus les dispositifs ou structures d'accompagnement vers l'insertion sociale professionnelle mais que l'on retrouve en revanche dans les associations caritatives et d'aide alimentaire.

- La remobilisation : « *L'objectif est surtout de ramener de la confiance en soi** ». Cette remobilisation vis-à-vis de son parcours professionnel peut notamment être travaillée par le biais d'ateliers collectifs.
- La relation avec les entreprises : « *Ici, on cherche surtout à démystifier le monde de l'entreprise** ». Pour ce faire, les structures d'accompagnement proposent des actions de médiations entre les publics en difficulté et les entreprises. Ces temps d'échanges participeraient ainsi à changer leur regard sur les entreprises et donc à mieux appréhender le monde du travail.

En ce sens, les pratiques des structures et dispositifs d'accompagnement vers l'insertion professionnelle évoluent vers davantage de maillage territorial dans le but de proposer un accompagnement global.

Une articulation entre plusieurs dispositifs permettra en effet de travailler parallèlement sur de multiples freins de vulnérabilités et d'accompagner la personne en difficulté vers une insertion professionnelle durable. Ces manières d'accompagner sont de plus en plus mises en place dans les structures d'insertion professionnelle. C'est notamment le cas de Pôle emploi qui, à travers son dispositif d'accompagnement global créé en 2014/2015, favorise l'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi. Il consiste en un accompagnement intensif basé sur un triptyque entre la personne en situation de vulnérabilité, son conseiller Pôle Emploi et son·a assistant·e social·e chargé·e de travailler à la levée des freins de vulnérabilité que peuvent constituer le logement, la santé, la mobilité, etc. Ainsi, une amélioration de la situation via l'accompagnement global peut amener la personne à emprunter le chemin de l'insertion professionnelle de manière plus pérenne ensuite.

L'exemple de la trajectoire ascendante de Djibril illustre à la fois le fait que plusieurs leviers peuvent impacter l'insertion professionnelle (ici le logement et le soutien d'amis). L'emploi a, à terme, également un rôle dans la poursuite vers l'autonomie : des revenus en permettent l'accès au permis de conduire, ou la location d'un logement plus grand.

* Citation d'un responsable d'un dispositif d'accompagnement vers l'insertion professionnelle

Pour en savoir +



Approche globale des vulnérabilités : étude qualitative auprès des des Bretoises et des Bretois, Parcours de Djibril, 23 ans, page 16, Avril 2022

De nombreux types d'accompagnements existent rendant chaque parcours vers l'insertion et l'autonomie unique.

MÉTHODOLOGIE

Cette étude a été réalisée à partir d'un recueil de données statistiques et d'éléments qualitatifs extraits d'entretiens.

Liste des entretiens réalisés

- **8 entretiens** ont été conduits avec des professionnels appartenant aux organisations suivantes : Pôle Emploi, le Plan local pour l'insertion et l'emploi du Pays de Brest (PLIE), le Bureau information jeunesse (BIJ), la Mission Locale, Icéo et le centre de formation Don Bosco.
- Parmi les **28 personnes** interrogées dans le cadre de l'étude globale, **5 personnes** sont en emploi au moment de l'entretien.
- **7 personnes** ont été interrogées parce qu'elles sont en situation de chômage, de chômage de longue durée ou ont été accompagnées par une structure ou un dispositif particulier. Ce sont six femmes et un homme de 20 à 51 ans qui ont été interviewé·e·s :
 - ▶ Malika, 34 ans, n'a jamais travaillé parce qu'elle est étrangère et arrivée en France depuis 2 ans.
 - ▶ Karine, 51 ans, alterne entre le RSA et des contrats saisonniers en CDD.
 - ▶ Myriam, 40 ans, est restée au foyer pour s'occuper de ses enfants pendant plusieurs années et est désormais accompagnée par un dispositif car elle souhaiterait pouvoir reprendre une activité professionnelle.
 - ▶ Fatoumata, 34 ans, a 4 enfants et n'a pas de mode de garde. Elle ne peut, par conséquent, pas travailler.
 - ▶ Morgane, 45 ans, a connu un incendie dans le salon de coiffure dont elle était propriétaire, entraînant un retrait du marché du travail.
 - ▶ Hugo, 22 ans, suit un accompagnement avec la Garantie Jeunes pour travailler sur son projet professionnel pendant une année.
 - ▶ Djibril, 24 ans, a connu un parcours d'accompagnement et a obtenu il y a peu de temps un CDI.

IMPACTS DES FACTEURS DE VULNÉRABILITÉ SUR L'INSERTION ET LA FORMATION

Direction de la publication
Yves Cléach

Réalisation
Jeanne Abernot
Pauline Léon

Maquette et mise en page
Timothée Douy

Contact
jeanne.abernot@adeupa-brest.fr

Dépôt légal
2^e trimestre 2022

Référence
22-050



AGENCE D'URBANISME DE BREST • BRETAGNE

18 rue Jean Jaurès - 29200 BREST

Tél. 02 98 33 51 71



Adeupa Géodata

www.adeupa-brest.fr



LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE