

L'aide sociale, entre contre-prestation et insertion professionnelle

**Une étude sur les activités de
réinsertion (AdR) à Genève**

OASI

(Observatoire de l'aide sociale et de l'insertion)

octobre 2018

Table des matières

Liste des Acronymes	3
Préface.....	4
Remerciements	7
Avertissement aux lectrices et lecteurs.....	8
Préambule.....	9
Introduction	11
1. L'assistance publique, la contrepartie et l'intégration professionnelle à Genève	13
1.1. L'assistance publique dans l'histoire	14
1.2. Chômage et insertion professionnelle au tournant des années 1990.....	16
1.3. La contrepartie : un processus qui n'est pas nouveau	18
2. L'aide sociale à Genève depuis 2012	19
2.1. L'Hospice général et les AdR	20
2.2. Les AdR dans la LIASI	22
2.3. Les AdR en pratique.....	23
2.4. Travail gratuit et nouvelle gestion managériale de l'aide sociale.....	26
3. Méthodologie.....	27
4. Analyses et résultats	32
4.1. Le choix de suivre un stage en AdR : regards croisés des stagiaires et des AS	32
4.2. Les stages en AdR dans les institutions	33
4.3. Engagement, cahier des charges et encadrement	35
4.4. Tensions et sanctions sur le lieu du stage	37
4.5. Interruption et renouvellement des stages.....	38
4.6. Les précédents stages en AdR	41
4.7. Bilan et évaluation du programme	42
Conclusion	47
Recommandations	53
Bibliographie	56
Annexe 1 : Organigramme de l'Hospice général au 1 ^{er} janvier 2018.....	58
Annexe 2 : Contrat liant l'Hospice général et le lieu de stage pour l'accueil d'un stagiaire	59
Annexe 3 : Contrat liant le·la stagiaire et l'Hospice général pour la réalisation d'un stage	63
Annexe 4 : La liste des lieux d'AdR en juin 2017	64

Liste des Acronymes

ARE	Allocation de retour en emploi
AdR	Activité de réinsertion
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
AS	Assistantes et assistants sociaux
CAS	Centre d'action sociale
CASI	Contrat d'aide sociale individuelle
DEAS	Département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé jusqu'au 31 mai 2018, puis :
DCS	Département de la cohésion sociale depuis le 1 ^{er} juin 2018
EdS	Emploi de solidarité
EMS	Etablissement médico-social
HETS	Haute école de travail social
LACI	Loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (RS 837.0)
LASI	Loi cantonale genevoise du 22 mars 2007 sur l'aide sociale individuelle (J 4 04) (abrogée)
LIASI	Loi cantonale genevoise du 11 février 2011 sur l'insertion et l'aide sociale individuelle (J 4 04)
LRMCAS	Loi cantonale genevoise du 18 novembre 1994 sur les prestations cantonales accordées aux chômeuses et chômeurs en fin de droits (J 2 25) (abrogée)
MEE	Mesures d'entraînement en entreprise
MMT	Mesures du marché du travail
OASI	Observatoire de l'aide sociale et de l'insertion
OCE	Office cantonal de l'emploi
RIASI	Règlement genevois d'exécution de la loi sur l'insertion et l'aide sociale individuelle (J 4 04.01)
RMCAS	Revenu minimum cantonal d'aide sociale
SAFE	Stage d'activités et formation en entreprise
SRP	Service de réinsertion professionnelle
UISP	Unité d'insertion socio-professionnelle
VAE	Validation d'acquis de l'expérience

Préface

Le chômage de longue durée et l'exclusion durable sont des problèmes sociaux lancinants de notre temps, face auxquels les responsables publics sont appelés à imaginer des solutions qui reconnaissent la dignité des personnes concernées. Le rapport de recherche produit par l'OASI montre l'importance de prendre en compte le point de vue des actrices et acteurs de terrain et des bénéficiaires au moment d'élaborer de telles mesures et de les évaluer, en vue de proposer des voies d'amélioration des programmes existants. L'approche suivie dans ce rapport consiste donc à recueillir le point de vue des personnes directement concernées et à suggérer, sur cette base, des éléments de réflexion pour la réforme et l'amélioration en continu des politiques de réinsertion sociale et professionnelle.

Cette option s'inscrit dans la continuité de la notion d'*objectivité positionnelle* décrite par l'économiste et philosophe indien, Amartya Sen. Selon cette notion, un phénomène social (que ce soit un problème social comme le chômage de longue durée ou une mesure politique censée remédier à ce problème comme les activités de réinsertion ou AdR) peut être décrit de différents points de vue et chacun de ces points de vue amène un éclairage objectif sur la situation examinée. Mais cette objectivité n'est pas absolue, dans la mesure où aucun de ces points de vue pris isolément ne peut prétendre à une connaissance exhaustive et définitive du phénomène analysé. Il faut donc prendre en compte l'ensemble de ces points de vue ou de ces objectivités positionnelles lorsqu'on tente de comprendre un phénomène ou un problème social ou d'évaluer une politique qui tente d'y apporter une réponse. Pour les AdR, cela implique que l'évaluation de cette politique doit englober et prendre au sérieux les points de vue de tous les acteurs concerné-e-s : les stagiaires, les assistantes et assistants sociaux, les encadrant-e-s, les responsables d'institutions, etc. Chacun-e a quelque chose à dire sur cette mesure, quelque chose qu'il est important de prendre en compte pour améliorer la pertinence et la qualité de cette mesure. A défaut, le risque existe que l'un des points de vue (l'une des objectivités positionnelles, pour reprendre les termes de Sen) s'érige en vérité absolue et vienne dès lors tronquer les résultats du processus évaluatif.

En adoptant cette perspective évaluative, le rapport de l'OASI invite à mettre en débat deux évidences qui sont bien souvent et de manière trop précipitée envisagées comme des objectivités absolues. La première pose que la flexibilité du marché du travail est la solution au problème du chômage de longue durée et au risque de l'exclusion sociale durable. "The market clears", suivant l'adage anglais, pourvu qu'on ne lui mette pas les bâtons dans les roues. Le problème ne serait donc pas lié à la demande d'emplois, qui serait insuffisante ou sélective, mais à une question liée à l'offre de travail : en baissant le coût de la main-d'œuvre ou en améliorant sa qualité au travers d'une augmentation de son employabilité, on pourrait réduire le chômage de longue durée. Les AdR s'inscrivent dans une logique similaire, puisqu'elles ne sont pas rémunérées et qu'elles comportent une composante – certes limitée – de formation. Ces éléments ne débouchent cependant que rarement

sur l'emploi, comme s'accordent à le souligner l'ensemble des protagonistes de terrain, que ce soient les stagiaires, les assistants sociaux, les encadrants ou les responsables d'institution. Leur parole amène ainsi des éléments d'information objective qui permettent de mettre en débat l'hégémonie des politiques de l'offre en matière de réinsertion professionnelle. Si l'on écoute cette parole, unanimement partagée par les acteurs interviewé-e-s durant la recherche de l'OASI, la réinsertion professionnelle ne semble pas être qu'une question d'offre, mais aussi de demande. Après tout, peut-être le marché n'est-il pas le grand intégrateur que d'aucuns prétendent, peut-être n'arrive-t-il pas à faire place à tous les membres d'une société et est-il au contraire un mécanisme sélectif ? La question mérite pour le moins d'être posée et, si elle l'est, il convient aussi de questionner la pertinence d'une politique sociale adossée au marché et de se demander si d'autres mécanismes d'intégration que le marché ne doivent pas aussi être imaginés ou si des formes de régulation des marchés ne sont pas requises pour assurer la capacité d'intégration du marché. Le rapport de l'OASI nous convie ici à une réflexion salutaire qui ne vise pas à diaboliser le marché, mais à poser la question des conditions à mettre pour renforcer sa capacité d'intégration ou pour la compléter par d'autres mécanismes.

La deuxième évidence que ce rapport appelle à mettre en discussion concerne les bénéficiaires eux-mêmes et le soupçon d'abuser des prestations et de la générosité collective auquel ils sont souvent confrontés. Le rapport de l'OASI met en scène, au contraire, des bénéficiaires très majoritairement motivé-e-s par la perspective d'un stage, qui représentent une main-d'œuvre rapidement opérationnelle et rentable pour les institutions d'accueil. L'ensemble des acteurs interviewé-e-s s'accordent à le souligner et, dans le même temps, déplorent l'absence de rémunération spécifique de leur activité (au-delà de la prestation d'aide sociale et d'un montant de CHF 50.– servant au défraiement de leurs frais professionnels) et la rareté des perspectives d'embauche à la suite d'une AdR, cela alors même que l'utilité de la contribution des stagiaires est soulignée dans la plupart des cas. On se retrouve donc face au paradoxe d'une activité utile et même rentable qui n'est pas rémunérée et que l'on ne peut pas pérenniser. Plutôt que face à un bénéficiaire profiteur et paresseux, nous sommes face à un système qui s'avère incapable d'intégrer de manière digne et dans la durée des bénéficiaires à la fois travailleur-euse-s et utiles. La multiplication des points de vue et des objectivités positionnelles recueillis sur un même objet (en l'occurrence les AdR) permet donc de remettre en cause le cliché du bénéficiaire responsable de sa situation, qu'il faudrait « éduquer » par le biais d'un système d'incitations et de sanctions approprié. Le rapport de l'OASI montre bien que la situation du chômage de longue durée est plus complexe : ce n'est pas (ou en tout cas, pas seulement) une question de mauvaise volonté, c'est aussi et sans doute même davantage une question qui engage une responsabilité collective : si le marché n'arrive pas à intégrer des personnes utiles et motivées, peut-être faut-il réfléchir à la pertinence des mécanismes de marché en matière d'intégration sociale et professionnelle des publics les plus vulnérables. Peut-être le critère de la rentabilité ou de la solvabilité ne suffit-il pas à garantir l'intégration sociale de toutes et

tous les membres d'une société ? Ici aussi, le rapport de l'OASI invite à un débat sur la manière de concilier responsabilité individuelle et responsabilité sociale.

Des étudiant-e-s de la maîtrise en socioéconomie de l'Université de Genève ont apporté leur contribution active à la démarche d'évaluation initiée par l'OASI et, en tant que directeur de ce programme, je ne peux que me réjouir de cette collaboration et espérer qu'elle se poursuivra à l'avenir. Non seulement celle-ci permettra une meilleure compréhension des politiques sociales en intégrant la pluralité des points de vue et des objectivités positionnelles pertinentes, mais aussi elle amènera un éclairage complémentaire indispensable à l'amélioration de la qualité des politiques sociales et donc à l'élaboration de réponses plus adéquates, mais aussi plus efficaces et plus efficientes, au chômage de longue durée et au risque d'exclusion sociale durable.

Jean-Michel Bonvin

Professeur à l'Université de Genève

Directeur de la maîtrise en Socioéconomie

Remerciements

L'équipe qui a mené la présente recherche tient à remercier vivement celles et ceux – professionnels et usagers – qui ont consacré du temps, et l'attention nécessaire, pour répondre à ses sollicitations et participer au remplissage des questionnaires ad hoc. Nous adressons une mention particulière aux 25 organismes sur les 79 accueillant des stagiaires, qui en acceptant d'entrer dans notre démarche ont de surcroît permis la participation à notre recherche tant des accompagnants que des stagiaires en activité en leur sein.

Nous tenons également à manifester notre gratitude aux membres de l'unité d'insertion socio-professionnelle (UISP) de l'Hospice général et à sa responsable, Madame Monica Lopez, qui ont favorisé lors de nos entretiens qualitatifs une meilleure compréhension du dispositif des Activités de réinsertion (AdR), et de l'évolution de ce dernier au cours de ces dernières années.

Enfin, nous adressons nos remerciements à l'Hospice général qui a finalement favorisé la réalisation de cette recherche en fournissant des données statistiques, des adresses de contact, des documents utiles à une meilleure appréhension des relations entre les lieux d'accueil et l'Hospice général ou entre les lieux d'accueil et les stagiaires.

Que toutes et tous reçoivent ici l'expression de notre gratitude.

Notre reconnaissance va également aux Communes de Chêne-Bougeries, Onex, Pregny-Chambésy, Vernier et Versoix, qui nous ont accordé une subvention, ainsi qu'à la Ville de Genève.

Sans cet indispensable soutien, la présente étude n'aurait pas pu être menée à chef.

Avertissement aux lectrices et lecteurs

Participer à une recherche du type de celle initiée par l'OASI n'est pas une chose anodine. A plus forte raison lorsqu'il s'agit pour certain-e-s des protagonistes d'évoquer leur vécu, leurs réalités, leurs aspirations ou leurs besoins.

Cette démarche peut par ailleurs être altérée par divers biais, qui subsistent en dépit des efforts de l'équipe de recherche pour les réduire autant que faire se peut. Il en demeure quelques-uns qu'il importe de conserver en mémoire.

Le premier écueil tenait au fait que, par souci de confidentialité, nous ne pouvions atteindre les stagiaires autrement que par le truchement des lieux d'accueil. Aussi, dès lors qu'un de ces organismes refusait de participer à notre recherche, il privait matériellement les stagiaires AdR qui y officiaient d'y participer. Alors qu'ils et elles auraient peut-être souhaité s'exprimer.

L'on aurait pu attendre que des lieux ne tenant pas à participer à cette recherche pour leur compte transmettent, à tout le moins, les questionnaires de recherche aux stagiaires. Formellement, la situation de vecteur de transmission de l'information ne leur conférait pas un droit de veto sur la participation des stagiaires à la recherche. C'est toutefois le constat qui s'impose, puisque nous n'avons relevé aucun questionnaire de stagiaires ou d'encadrant-e-s émanant de lieux qui n'auraient pas eux-mêmes coopéré à la recherche.

Aussi est-il plus que probable que les résultats de notre recherche aient été largement conditionnés, voire positivés, par le fait qu'y ont contribué le plus souvent des lieux sensiblement plus soucieux de la réinsertion des personnes placées en AdR que sur l'apport de force de travail qu'elles représentent.

Du côté des stagiaires, une certaine sélection des répondant-e-s a certainement eu lieu. En effet, accepter de répondre à un questionnaire souligne déjà une situation particulière : celle d'avoir à la fois la possibilité et la disponibilité de le faire, ainsi que l'envie de participer à notre étude. Ainsi, ce sont probablement des individus proches du marché du travail et motivés à effectuer un stage qui nous ont répondu.

Préambule

Depuis 2014, l'Observatoire de l'aide sociale et de l'insertion, ci-après OASI, s'attache à présenter annuellement un rapport d'observation, fondé essentiellement sur les témoignages d'ayants droit aux prestations d'aide sociale, prestations complémentaires familiales ou prestations d'accompagnement pour les chômeur·euse·s indemnisés et les chômeur·euse·s en fin de droits. Depuis 2017, il intègre dans son rapport d'observation les témoignages d'un panel représentatif de professionnel·le·s de terrain, afin de croiser le regard d'usagères et usagers et de travailleurs sociaux.

Témoigner de la réalité vécue par ces personnes, relater leurs expériences dans leurs relations avec les institutions chargées de leur délivrer des prestations ou qui les emploient et formuler des propositions d'amélioration des dispositifs légaux et institutionnels représentent l'essentiel de la mission de l'OASI.

Celui-ci se réserve toutefois la possibilité de réaliser des études sur des problématiques identifiées dans son champ de compétences. En 2014, l'OASI a réalisé une étude sur l'accès à la formation pour les personnes à l'aide sociale et les demandeurs d'emploi. En 2018, nous livrons les résultats de la présente recherche, menée sur une des activités de réinsertion développées par l'Hospice général à l'intention des personnes à l'aide sociale, à savoir, l'AdR, acronyme qui recouvre le libellé, susceptible de confusion, « d'activité de réinsertion ».

L'OASI étant une fédération d'associations, et ne comptant que sur de très modestes moyens financiers, il travaille essentiellement avec les ressources bénévoles fournies par ses membres. L'essentiel de ses modestes deniers sert à rétribuer les stages d'étudiant·e·s de la Haute école de travail social (HETS) et de l'Institut de démographie et de socioéconomie de l'Université de Genève qui viennent apporter leur concours et leurs compétences au développement des activités de l'OASI.

La volonté de réaliser une recherche sur les AdR est issue du besoin de l'OASI d'étudier de plus près une mesure qui inspirait des perceptions, des sentiments, contradictoires tant parmi les usagers que chez les professionnels. Nombreux étaient ceux et celles qui mettaient en question une activité professionnelle fournie gratuitement et y voyaient une certaine forme d'exploitation. Tout aussi conséquent était le nombre de celles et ceux qui affirmaient qu'au-delà de cet aspect auquel ils restaient également sensibles, l'AdR permettait néanmoins d'entretenir des compétences, de reprendre confiance en soi, d'être inséré professionnellement et d'exister socialement.

Fort de ce constat, l'OASI a défini des questions de recherche afin de déterminer

- quelle est l'adaptation des stages AdR aux aspirations, à la qualification et à l'expérience des stagiaires ;
- quels sont les impacts (avantages et désavantages) de l'AdR, du point de vue des stagiaires et des institutions les recevant ;

- quels sont les effets des AdR sur l'insertion des personnes ayant effectué ces stages.

Dans le cadre de cette recherche, un accent particulier a été mis sur le regard que portent les employeurs sur ces activités et l'impact de ces dernières sur l'institution ou le service d'accueil. Un autre focus a été mis sur le point de vue des assistants sociaux de l'Hospice général plaçant des usagers en AdR, afin de connaître les bénéfices attendus, leur perception de ces activités et l'impact de ces dernières sur le parcours de l'utilisateur.

Introduction

La littérature scientifique nous apprend que depuis plusieurs décennies, les institutions publiques suisses (à l'instar des autres pays d'Europe) subissent des pressions pour réorganiser leur fonctionnement. Au motif d'indispensables politiques d'austérité, elles sont soumises à l'injonction de contribuer à la diminution des dépenses publiques. De fait, le but de cette démarche, qui tend à se distancer de la vocation des dispositifs en question, est d'arriver à une réduction des coûts administratifs et à une diminution des effectifs des usagers (les bénéficiaires de l'aide sociale ou du chômage par exemple) afin de juguler les flux de nouveaux prétendants à ces prestations. Cela alors même que la situation économique du pays se caractérise de plus en plus par un marché du travail flexible, soit une précarité croissante de l'emploi et un renforcement du chômage structurel¹, conduisant à une augmentation de l'insécurité, de la pauvreté et des personnes à l'aide sociale².

Réussir ce double exploit (de réduire à la fois les dépenses et le nombre d'usagers) est possible à l'aide de deux forces. D'un côté, en mettant en œuvre des budgets d'austérité et en comprimant les ressources des institutions publiques³ et de l'autre, en ayant un discours critique envers les bénéficiaires du chômage ou de l'aide sociale⁴. Ils sont désigné-e-s comme les responsables directs de leur statut d'assisté, pourtant dépendant de la détérioration de la situation économique générale et d'un marché de l'emploi difficile⁵. Un redressement de leur comportement est attendu pour retourner à l'emploi le plus vite possible et par tous les moyens. Ce faisant, une exclusion et une marginalisation sociale importante de ces individus est à l'œuvre.

Cette nouvelle gestion des politiques publiques, issue des théories anglo-saxonnes du *new public management*, amène une gestion des institutions par objectifs, avec une focalisation sur les résultats. Autrement dit, des prestations délivrées en fonction du budget décidé par le politique et non pas de l'intention du législateur. L'injonction de rapidité et de résultats que subissent les institutions publiques se traduit par une sélection des usagers, un écrémage entre celles et ceux qu'il « vaut la peine » de suivre et celles et ceux qui sont « trop loin » des objectifs, renforçant au passage les inégalités car les sanctions affectent davantage les plus précaires. Cette ségrégation fondée sur des critères discutables revient aussi à nier une application de la loi égale pour toutes et tous, et à sanctionner les comportements inadéquats. L'aide sociale devient un instrument de contrôle et de gestion des flux croissants des personnes en difficulté, les subsides étant délivrés au mérite et non pas en fonction des besoins des personnes.

Tout ceci constitue un cadre stigmatisant, menant à une souffrance exprimée par les usager-ère-s, un sentiment de frustration, de contrôle et d'infantilisation. Un état de stress permanent est perceptible, qui ne permet pas aux personnes de se réinsérer.

¹ Dunand et du Pasquier, 2006.

² Pelizzari, 2006.

³ Bresson, 2016.

⁴ Valli, Martin, et Hertz, 2002.

⁵ *Ibid.*

Les personnes à l'aide sociale ou au chômage sont rendues responsables de leur situation de pauvreté et d'exclusion, elles sont accusées d'«abus», d'être des tricheuses ou des profiteuses du système⁶. Ces sentiments participent à tendre les rapports avec les assistants sociaux, dont le rôle de contrôleurs se renforce dans cette mise en scène. Cette dynamique, qui privilégie la procédure à l'écoute et à la prise en compte des besoins des usagers, explique par ailleurs que de nombreux individus font le choix du non-recours aux aides sociales, comme mécanisme de protection pour échapper à l'infantilisation et à la stigmatisation générées par la machine administrative⁷.

Genève n'échappe pas à ces processus de transformation des politiques publiques. Dans le cadre genevois, ces différentes mutations des systèmes d'assistance sociale ont été mises en œuvre au travers de révisions successives de la loi sur l'aide sociale, et notamment de la dernière, la LIASI (loi sur l'insertion et l'aide sociale individuelle), entrée en vigueur le 1^{er} février 2012. Or, comme l'ont constaté les divers rapports de la Cour des comptes⁸, d'Evaluada⁹ et de l'OASI¹⁰ qui se sont penchés sur cette révision, les objectifs de réinsertion qui devaient être développés par le nouveau modèle d'organisation introduit par la LIASI – ainsi que par son règlement d'exécution, le RIASI – ne sont pas atteints.

Les politiques d'activation qui sous-tendent la LIASI, c'est-à-dire le choix de ramener coûte que coûte les gens vers un emploi, et les impératifs de résultats ont poussé à abandonner les personnes considérées comme les moins proches du marché du travail pour se focaliser sur celles estimées plus proches, créant un système à deux vitesses. Plus généralement, cela incite les individus à accepter des emplois plus précaires, mal rémunérés, et plus flexibles. Ce qui, de fait, produit aussi un effet boomerang sur les institutions étatiques, puisqu'un marché du travail plus flexible accroît le nombre de personnes en demande d'aides sociales.

Cela étant, paradoxalement, cette ségrégation entre personnes proches et éloignées de l'emploi s'est révélée moins nuisible que l'on pouvait le craindre en raison de l'inadéquation du dispositif et des « réflexes de conservation » des professionnel-le-s qui ont poursuivi leurs efforts pour des personnes pourtant réputées loin de l'emploi ainsi que des usagers qui ont persévéré malgré tout dans leur réinsertion.

A tous égards, il est utile de renvoyer le lecteur au rapport sur la pauvreté (RD 1155)¹¹ commandité par le Conseil d'Etat, qui dresse un tableau particulièrement

⁶ Boget, 2007.

⁷ Valli, Martin, et Hertz, *id.*

⁸ « Evaluation de la politique publique de réinsertion professionnelle des chômeurs en fin de droits » (Genève, Cour des comptes, 2015).

⁹ Kaufmann et Zellweger, 2016.

¹⁰ « Observatoire des lois sur l'insertion et l'aide sociale individuelle. 1^{er} rapport d'observation » (Genève, OASI, 2014) ; « Observatoire de l'aide sociale et de l'insertion. 2^e rapport d'observation » (Genève, OASI, 2015) ; « Troisième rapport d'observation. Observatoire de l'aide sociale et de l'insertion » (Genève, OASI, 2016).

¹¹ « Rapport sur la pauvreté dans le canton de Genève » (Genève, Département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé ; Direction générale de l'action sociale, 2016).

alarmant de l'augmentation de la pauvreté à Genève, et notamment de la précarisation de la situation des personnes en recherche d'emploi par l'impératif de reprise d'activité à tout prix.

Pourquoi une recherche sur les activités de réinsertion (AdR) ?

Au sein de ce contexte, la présente étude a pour vocation de creuser et de saisir l'adaptation de l'une des mesures proposées par la LIASI aux personnes réputées éloignées de l'emploi pour se réinsérer : les stages ou activités de réinsertion. Ce, vis-à-vis des aspirations, de la qualification et de l'expérience des stagiaires¹², au travers de leur propre regard, de celui des assistantes et assistants sociaux (ci-après : AS) et des institutions (encadrant-e-s d'AdR et responsables d'institution). Les AdR ont-elles l'effet escompté sur l'employabilité des personnes et quelles perspectives ouvrent-elles ? Comment le passage par une AdR est-il perçu par les stagiaires, les AS, les encadrant-e-s et les responsables d'institution ? Quelles sont les fonctions et/ou les incidences de ces dernières sur les institutions ou services accueillant des stagiaires en AdR ?

Avant d'aller de l'avant dans le développement de cette recherche, il convient d'explicitier la manière dont nous traiterons ce sujet. Ce rapport s'ouvre par un premier chapitre qui revient sur les notions d'aide sociale, de contrepartie, ainsi que d'insertion. Le second chapitre se propose de poser le cadre de l'aide sociale à Genève depuis la dernière révision de la loi la définissant, la LIASI. La section suivante revient sur les aspects méthodologiques de cette recherche. Puis, le chapitre suivant nous permet de livrer l'analyse des résultats du traitement des données recueillies au moyen des questionnaires adressés aux groupes cibles. Enfin, un chapitre conclusif revient sur les principaux constats soulevés par les analyses, et une ultime rubrique est dédiée aux recommandations issues de ces constats.

1. L'assistance publique, la contrepartie et l'intégration professionnelle à Genève

Depuis la révolution industrielle et l'urbanisation, l'assistance publique a connu de nombreuses mutations dans le monde occidental. La vision de l'aide sociale a évolué, pour arriver aujourd'hui à une mise en avant du concept d'activation, de contrepartie et d'insertion professionnelle avant tout. Si pour part les transformations sont inédites, il arrive également que l'aide sociale se voie attribuer des pratiques prétendument nouvelles, qui ne sont en fait que d'anciens procédés réaménagés au goût du jour. Il convient de revenir brièvement sur ces changements, pour permettre aux lecteurs de comprendre l'assistance publique dans le contexte actuel.

¹² Tout au long du texte, nous utiliserons le terme de "stagiaire" pour faire référence aux personnes à l'aide sociale et suivant une activité de réinsertion. Ce, bien que ce terme ne nous apparaisse pas idoine, puisqu'il ne s'agit bien évidemment pas d'une situation de stage au sens habituel du terme.

1.1. L'assistance publique dans l'histoire

La protection sociale (ou sécurité sociale) a été institutionnalisée en Suisse et dans les autres pays occidentaux à la fin du XIX^e siècle^{13,14}. Pour se démarquer de la charité, qui était dispensée inégalement et sous conditions, le droit au secours en Europe tente de garantir des prestations uniformes et légalement exigibles, pour des catégories définies d'individus : infirmes, personnes âgées, malades, enfants¹⁵. L'objectif est de mettre en place une protection du risque pour les pauvres incapables de travailler avant tout pour cause de maladie, d'accident ou de vieillesse¹⁶. Le système comprend deux axes : d'un côté un système d'assurances sociales (chômage, invalidité, vieillesse...) ciblant les risques liés au travail, et d'un autre l'aide sociale comme dernier filet de protection, basée sur l'idée de subsidiarité.

Du XIX^e siècle aux années 1970, le système des assurances sociales¹⁷ se développe en Suisse¹⁸, articulé avec le marché du travail par le biais du prélèvement de cotisations, même si le dispositif d'aide sociale demeure en parallèle^{19,20}. Toutefois, durant la période des Trente glorieuses, qui se caractérise par le quasi-plein emploi et des contrats stables, le nombre de dépendant-e-s à l'assistance publique reste faible, notamment en raison de l'émergence de dispositifs de protection ou d'aide qui favorisent des alternatives à l'assistance publique.

Progressivement, dès la fin des années 1970 et particulièrement dans les années 1990, suite à la détérioration du contexte économique et à l'implémentation des nouvelles politiques publiques, arrivent le chômage de masse et de longue durée ainsi que la précarisation du travail²¹. Conséquemment, la quantité de personnes sollicitant l'aide sociale augmente considérablement. Le dénuement maximal ou la grande marginalisation, qui était devenu un phénomène résiduel, s'étend sous la forme nouvelle d'un double décrochage : au niveau professionnel et au niveau de l'isolement relationnel²². Dans cette catégorie entrent, aux côtés des très pauvres et des exclu-e-s, les chômeur-euse-s de longue durée.

C'est le constat qui, en 1995, a conduit les autorités à instaurer le « revenu minimum cantonal d'aide sociale pour les chômeurs en fin de droits », plus connu sous l'acronyme de RMCAS. Parallèlement, le processus de resserrement des assurances sociales qui réduisent leurs champs de protection et qui deviennent plus difficiles

¹³ Auparavant, sous l'Ancien Régime, seules la charité et l'Eglise se chargeaient de la survie des indigent-e-s, au travers d'une relation d'interdépendance, voire de tutelle.

¹⁴ Bresson, 2016, *op. cit.* ; Pont, 2014.

¹⁵ Castel, 1994.

¹⁶ Valli *et al.*, 2002, *op. cit.*

¹⁷ Il s'agit uniquement des prestations matérielles jusqu'aux années 1950, puis de prestations supplémentaires d'aide et d'encadrement et enfin d'aide personnalisée.

¹⁸ Pont, *id.*

¹⁹ Bresson, *id.*

²⁰ En 1977 est adoptée la loi fédérale en matière d'assistance des personnes dans le besoin (LAS). Il relève désormais de la compétence du canton de domicile de fournir l'assistance. Depuis les années 1960, la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS) évalue des normes de calcul d'aide sociale afin d'harmoniser les prestations intercantionales.

²¹ Pelizzari, 2006, *op. cit.*

²² Castel, *op. cit.*

d'accès va conduire à l'aide sociale de nouveaux groupes de population, dont les caractéristiques et les besoins sont, à défaut d'autres alternatives mieux adaptées à leurs situations, orientés vers l'assistance publique. Leur arrivée dans le système d'aide sociale va modifier subrepticement les modes de prise en charge et les modalités d'accompagnement, sans que cette transformation ne soit réfléchie et analysée.

A cette période, l'Etat social suisse va changer de manière de considérer l'assistance publique – qui reposait sur le principe de l'accès au minimum vital par la subsidiarité pour des personnes marginales –, pour mettre en avant l'activation par des stages ou des emplois de réinsertion. Avec l'accroissement important du nombre de stagiaires²³, l'activation devient une priorité ; elle s'inscrit dans la logique du *Work first* : le travail avant tout. Dit autrement, une promotion de l'emploi, avec pour objectif principal l'intégration et la réinsertion professionnelle, parallèlement à la garantie d'un revenu de remplacement pour couvrir les besoins vitaux.

Ainsi, l'activation représente le conditionnement de l'aide sociale à la participation à une mesure d'insertion²⁴. Il s'agit d'un retour à l'individualisation des prestations sociales et au contrôle des stagiaires, ces derniers étant sanctionnés selon leurs comportements. C'est aussi durant ces dernières décennies qu'une déstandardisation des trajectoires professionnelles, une érosion ou une déstabilisation des normes d'emploi²⁵ et plus généralement une précarisation de la masse salariale s'opèrent²⁶. Femmes et hommes, travailleuses et travailleurs ont à présent l'injonction de s'en sortir par eux-mêmes²⁷, tout en devant être capable de s'adapter aux mutations du système²⁸. Savoir s'assumer et être responsable de soi au sein d'une société de moins en moins balisée par des normes communes, où l'encadrement et la protection sociale se réduisent comme peau de chagrin²⁹ : l'injonction est de taille. Elle n'en demeure pas moins paradoxale.

De son côté, l'insertion ne peut être efficace qu'en parallèle de création de places de travail et d'une conjoncture économique qui s'y prête³⁰. Activer les stagiaires n'est pas créateur d'emploi et ne peut faire l'impasse d'une prise en compte de la situation du marché du travail. Tout le monde ne bénéficie pas des mêmes ressources ni du même accès à l'insertion. En outre, les professionnel-le-s rappellent que dans le contexte actuel, seule une minorité des stagiaires de l'aide sociale peut être réinsé-

²³ Cet accroissement est particulièrement visible à partir des années 1990. En vingt ans, la Suisse voit grimper le nombre de bénéficiaires de l'aide sociale de +160% (entre 1990-2010). En comparaison, sur la même période, le nombre de personnes au bénéfice d'une assurance invalidité (AI) n'a cru que d'environ 80% (cf. Bonoli et Champion, 2013).

²⁴ Badan, Bonvin, et Moachon, 2004 ; Pont, *id.*

²⁵ Castel, 1999.

²⁶ Zwick Monney, 2016 ; Pelizzari, *id.*

²⁷ Beck, 2001.

²⁸ Lahire, 1998.

²⁹ Zwick Monney, *id.*

³⁰ Gilliard, 2004.

rée (35% selon les chiffres de l'Office fédéral de la statistique pour 2012³¹), les autres individus faisant partie des *working poors* (des travailleur-euse-s dont le salaire ne permet pas de vivre), les personnes ayant des problèmes de santé, étant en formation ou considérées trop éloignées du marché du travail tel qu'il se présente aujourd'hui³².

En 2004, le devoir de l'Etat, son obligation morale à assurer la couverture des besoins vitaux des personnes qui ne peuvent y subvenir est remplacée par l'introduction d'un droit formel à des prestations d'assistance publique. Ce progrès social notable induira cependant des effets non désirés, à savoir une « juridicisation » excessive et une « procédurisation » de l'assistance publique.

En 2006, à la faveur d'une révision de la loi sur l'Hospice général, l'établissement en charge de l'exécution de la loi sur l'assistance publique dans le canton de Genève, le vocable d'assistance publique va être abandonné au profit de celui d'aide sociale. Il faut toutefois relever que cette notion prête à confusion car elle recouvre également l'ensemble des aides que peuvent percevoir les personnes en difficulté ou à revenus modestes. C'est cette dualité qui a depuis lors induit une distinction entre les notions de prestations d'aide sociale « au sens large » – les aides telles que les subsides à l'assurance maladie ou allocations logement, etc. – et l'aide sociale « au sens strict », qui correspond aux prestations d'assistance publique.

1.2. Chômage et insertion professionnelle au tournant des années 1990

La rupture des années 1990 a entraîné une augmentation du nombre de chômeurs et surtout de la durée du chômage en Suisse. Les cantons en viennent à introduire des mesures de réinsertion dans leur législation sociale pour les chômeurs en fin de droits, afin de contrecarrer les effets du chômage de longue durée qui réduit sensiblement les chances de retrouver un emploi³³. Ces mesures visent deux aspects : (ré)insérer rapidement et maintenir en activité les individus qui s'éloignent des nouvelles normes du marché de l'emploi³⁴.

Un troisième volet commence à apparaître alors : la gestion de l'exclusion du monde du travail pour les victimes du chômage structurel ou de longue durée. Des programmes d'insertion/occupation sont mis en place tant pour entretenir le lien avec une activité professionnelle que pour lui offrir un substitut, qui fait de plus office de contrepartie à l'aide financière allouée. En 1998, la deuxième réforme de la loi sur le chômage (LACI) est organisée, mettant en avant des politiques d'activation, de formation et un passage de compétence des communes aux cantons³⁵. Avec cette révision partielle de la LACI, la politique de l'emploi est passée d'un système moins interventionniste, favorisé par le fait que les chômeurs trouvaient facilement un

³¹ En 2014, le rapport Evaluanda indique que ce chiffre de personnes pouvant être réinsérées ne dépasse pas les 27% des individus dans les SRP (services de réinsertion professionnelle) et 19% des personnes dans les CAS (centres d'action sociale) à Genève.

³² Bonoli et Champion, *id.*

³³ Flückiger et Vassiliev, 2002.

³⁴ Dunand et du Pasquier, 2006, *op. cit.*

³⁵ Giraud, 2007.

emploi, à un système plus directif, dans lequel les mesures du marché du travail (MMT) jouent un rôle central afin de renforcer l'employabilité.

De manière concrète, les chômeur·euse·s se voient imposer de suivre une MMT s'ils veulent toucher leur indemnisation : par exemple, suivre un cours sur la manière de chercher un emploi, de rédiger un curriculum vitae (CV), ou encore suivre un stage de remise au travail dans une entreprise privée sans but lucratif mais d'intérêt général, produisant des biens et services. Certaines d'entre elles développent un secteur de soutien dans la recherche d'emploi et de formation ayant pour but d'améliorer les compétences techniques ou de combler des lacunes^{36, 37}. Parmi elles, quelques-unes rétribuent les personnes en réinsertion, ouvrant une controverse autour des montants de rétribution en question.

Ces entreprises de réinsertion ont pour objectif de faciliter le retour à l'emploi par un stage formateur et un accompagnement. Elles tablent sur le travail comme facteur de cohésion sociale et pas simplement comme facteur de production. L'opportunité de certains de ces stages est rapidement remise en question par de nombreux observateur·trice·s. Ces derniers relèvent qu'ils interviennent généralement trop tard et qu'ils participent dans certains cas à une forme de dérégulation de l'emploi. Le rôle des entreprises de réinsertion est interpellé. Elles induisent une catégorisation au sein même des chômeurs entre les « insérables », qui seront aidés en priorité, et les individus pour qui le marché du travail semble encore trop loin, qui constituent un fond de gens pour lesquels aucune solution n'est entrevue.

Dans un système limité en termes budgétaires, soumis à une exigence chiffrée de réussite et où les personnes n'ont pas toutes les mêmes chances de s'en sortir, ce procédé de sélection est inévitable³⁸. C'est du moins ce qui résulte de choix politiques qui ne sont pas fondés sur un programme proactif de création d'emplois et de lutte contre le chômage. De plus, en l'absence d'un nombre suffisant de places de réinsertion, les stagiaires sont déplacés de stage en stage, subissant une responsabilisation et une pression croissantes. En outre, la catégorie des personnes estimées encore trop éloignées du marché de l'emploi pose problème. Compte tenu du « resserrement » drastique du marché du travail, le discours de l'insertion pour toutes et tous démontre rapidement ses limites. Un déni de cette réalité dans les discours tend à « invisibiliser » ces échecs en se focalisant sur les réussites, sur les programmes et les outils mis en place³⁹. Cette responsabilisation/culpabilisation des personnes considérées comme éloignées de l'emploi illustre clairement l'injonction

³⁶ Dunand et du Pasquier, *id.*

³⁷ Les entreprises d'insertion sont récentes en Suisse sous ce terme, mais en fait existent depuis les années 1960, initialement seulement pour les personnes handicapées. Les premières ont commencé dans les années 1980 en Suisse romande (premier objectif : fournir une période de remise au travail), et ont d'abord concerné les jeunes puis les personnes sans travail et finalement celles au chômage, même si encore aujourd'hui elles sont connotées trop sociales, surtout pour les entreprises privées commerciales. Ailleurs (France, Belgique, Québec), ces entreprises sont devenues l'outil central des politiques publiques de lutte contre le chômage et l'exclusion (cf. Dunand et du Pasquier, *id.*).

³⁸ Bresson, 2016, *op. cit.* ; Zwick Monney, 2016, *op. cit.*

³⁹ Zwick Monney, *ibid.*

paradoxe du *Work first* dans la situation de chômage structurel qui se présente de plus en plus durement depuis près de trente ans. Ainsi, l'on constate qu'il n'a jamais été autant question de réinsertion que depuis qu'il n'y a plus d'emploi pour tous les travailleur·euse·s.

1.3. La contrepartie : un processus qui n'est pas nouveau

Un changement général de philosophie autour de l'assistance publique se ressent depuis 1995, incluant la notion de revenu de contrepartie et de revenu minimum, souvent assorti d'un « contrat d'insertion » entre stagiaires et agents d'insertion. Ainsi, le Canton de Genève promulgue en 1995 la loi sur les prestations cantonales accordées aux chômeur·euse·s en fin de droits (LRMCAS), qui réintroduit le principe pour le stagiaire de fournir une contre-prestation (aussi appelée contrepartie ou *workfare*) en échange de l'aide sociale. Les autres cantons suisses suivront cet exemple⁴⁰.

La contrepartie repose sur l'idée que les prestations ne peuvent être obtenues que suivant des obligations précises, et elle est justifiée par la recherche plus ou moins explicite de diminution des « abus ». Dit autrement, il s'agit de la mise en place d'une aide publique au mérite^{41, 42}. La contre-prestation vise à décourager la passivité en exigeant des compensations ; de fait, elle signifie aussi davantage de contrôle des stagiaires, sans toutefois mettre l'individu au centre de la réflexion⁴³.

La contre-prestation n'est pas une idée récente : les subsides accordés ne l'ont jamais été de manière inconditionnelle, des exigences contre une couverture des risques par la sécurité sociale ont été posées, telles que des efforts en termes de réinsertion des stagiaires, des exigences juridiques, des recherches de travail, des activités d'insertion, etc.⁴⁴. Déjà au XVI^e siècle, les pauvres recevaient un soutien différent selon qu'ils étaient considérés « méritant·e·s » ou non. Les droits sociaux avaient servi à contrer l'arbitraire de la charité et à éviter le cas par cas, en imposant des conditions objectives et identiques d'obtention. Durant certaines périodes de l'histoire, cette pratique a aussi fait l'objet d'une exploitation abusive dans certains secteurs économiques.

Avec la nouvelle question sociale, la notion de contre-prestation resurgit dans les années 1990⁴⁵. L'augmentation du nombre de personnes alors à l'assistance

⁴⁰ Pont, 2014, *op. cit.*

⁴¹ Barbier, 2015 ; Michel, 2009.

⁴² Par exemple, en Belgique les chômeurs en fin de droits passent un contrat avec l'Etat ou un employeur externe, afin d'obtenir une nouvelle allocation sociale. Ce contrat mène donc généralement à un retour au chômage et non à un emploi fixe. Il s'agit de postes qui coûteraient trop cher en emplois réels. De manière paradoxale, l'Etat souhaite des individus actifs qu'il est, de ce fait, contraint d'engager lui-même. Toutefois, cette forme de travail, même factice, apporte aux bénéficiaires un sentiment d'utilité, des facilités administratives pour le reste de la vie (p. ex. trouver un logement) et augmente leurs moyens financiers. Il y a peu de plaintes vis-à-vis des conditions de travail. La fin du contrat par contre est souvent mal vécue, révélant des inquiétudes pour la suite (cf. Michel, *ibid.*).

⁴³ Dumont, 2011 ; Giraud, 2007, *op. cit.*

⁴⁴ Dumont, *ibid.*

⁴⁵ Castel, 1999, *op. cit.*

publique commence à attirer l'attention de certains milieux politiques ; avec elle, la crainte subjective de l'opportunisme ou des abus à l'aide sociale. Le terme de « fraude à l'aide sociale » émerge, contre lequel il faut se prémunir⁴⁶. Les exigences procédurales s'intensifient pour parer à ce qui est perçu comme un risque récurrent. Les justificatifs à fournir sont pléthore. Le temps des usagers est réglementé par les mesures d'activation.

Dans le même temps, la relation d'aide, fondée sur la connaissance de la situation des usager·ère·s et sur la confiance, se distend. Singulièrement, au contraire de l'effet recherché, cette distance renforce le risque de prestations indues.

Pour autant, la situation n'est pas identique à celle des siècles passés. A l'heure actuelle, une aggravation de la responsabilisation individuelle a lieu par le biais de la contractualisation des relations entre services publics et stagiaires⁴⁷. Des contrats de prestations (ou d'insertion) – une forme de conversion du *management* public vers les normes économiques libérales – sont passés avec les stagiaires⁴⁸. Ces contrats renforcent la responsabilité individuelle de son échec (ou de sa réussite) à s'insérer sur le marché du travail : il s'agit d'une individualisation d'un problème sociétal. Des démarches d'activation doivent être visibles et détaillées pour réintégrer le marché du travail, sous peine de sanctions pour l'individu⁴⁹. Les contre-prestations cessent d'être générales et abstraites et se spécifient en fonction des parcours de vie : elles se construisent sur mesure⁵⁰.

Aujourd'hui, alors que le plein-emploi n'est plus assuré, un retour de la contrepartie s'observe dans l'assistance sociale, aggravé par une disqualification sociale issue de l'isolement social et professionnel. Corollaire au développement de la contrepartie, une confusion entre celle-ci et les mesures d'insertion surgit, qui conduit souvent à prendre l'une pour l'autre. Ainsi, des mesures de réinsertion professionnelle comme des stages dans des entités publiques ou subventionnées vont durer des années, faussant la fonction et la finalité de nombreux stages de réinsertion, qu'il conviendrait plutôt de considérer comme des emplois d'occupation. Ceci pose la question lancinante de la reconnaissance des activités et actes professionnels déployés dans ces stages, ainsi que celle de la rétribution de ces derniers.

2. L'aide sociale à Genève depuis 2012

La révision de la LASI (loi genevoise sur l'aide sociale individuelle), au travers de la suppression du dispositif du RMCAS et l'avènement de la LIASI en février 2012, tendait à conférer à l'Hospice général la mission de réinsertion pour les chômeurs en

⁴⁶ Frauenfelder et Togni, 2007.

⁴⁷ Bonvin et Moachon, 2005.

⁴⁸ Tabin, 2002.

⁴⁹ Dumont, *id.*

⁵⁰ Bonvin et Moachon, *id.* ; Dumont, *id.*

fin de droits et pour les personnes à l'aide sociale, dispensant ce faisant l'Office cantonal de cette vocation qui lui était précédemment dévolue⁵¹.

La LRMCAS a été conçue dans un contexte de prise de conscience de la réalité du chômage de longue durée et du chômage structurel. Elle avait été mise en place afin de prévoir des prestations cantonales aux chômeurs en fin de droits pour leur éviter d'émarger à l'aide sociale. Idéalement, cela devait représenter un soutien transitoire, mais avec la durée il a été constaté un éloignement du marché du travail⁵². De surcroît, la conduite de l'expérience du RMCAS n'a sans doute pas fait l'objet d'efforts probant en matière de réalisation de cet objectif de « transitarité ». L'accompagnement à la réinsertion est resté le parent pauvre du RMCAS. Ce qui a valu à ce dernier – après avoir été primé en grande pompe – d'être jugé par la suite avec sévérité.

Cela étant, il faut relever de manière générale que l'absence de questionnement de l'opportunité du *Work first* – et ce à tout prix, dans un contexte de resserrement durable du marché du travail – interpelle. On ne peut que déplorer que l'on ait passivement assisté à des déplacements de populations des assurances vers l'assistance, sans s'interroger sur d'autres alternatives.

Avec l'entrée en vigueur de la LIASI en 2012, les chômeurs en fin de droits sont à présent directement pris en charge par l'aide sociale une fois achevé leur droit aux indemnités de chômage, pour autant qu'ils entrent dans les conditions de ressources de l'aide sociale (ses barèmes). Ce qui exclut celles et ceux qui n'entrent pas dans ces critères. Ils devraient, théoriquement du moins, pouvoir continuer à bénéficier d'un accompagnement par l'OCE (Office cantonal de l'emploi) durant leur délai cadre. Il semble que la pratique – faute d'incitation de la part de l'OCE – n'aille pas en ce sens.

2.1. L'Hospice général et les AdR

L'Hospice général est l'institution d'action sociale en charge de l'aide sociale à Genève. Son historique souligne de nombreuses mutations au fil du temps, la constitution de l'institution remontant à tout le moins à l'an 1435. Caractérisé jusqu'à la première décennie des années 2000 par la polyvalence de ses activités, l'Hospice général s'est vu depuis lors ramené progressivement à la mission d'allocation d'aide sociale aux résidents genevois et aux requérants d'asile. Des activités à l'intention des « seniors » perdurent néanmoins pour le moment, tant qu'une autre affectation plus opportune n'aura pas été déterminée.

Pour mieux cerner le cadre dans lequel se déploie le sujet de cette recherche, nous avons opté pour une description succincte de l'organisation des structures de l'Hospice général intervenant dans le fonctionnement des AdR. L'organigramme de l'institution (voir annexe 1) permet d'en avoir une perception plus précise.

⁵¹ « Observatoire des lois sur l'insertion et l'aide sociale individuelle. 1^{er} rapport d'observation », 2014.

⁵² Flückiger et Vassiliev, 2002, *op. cit.*

Après avoir été préalablement destinées exclusivement aux ayants droit aux prestations du secteur d'action sociale de l'Hospice général au travers d'un pôle transversal d'intégration et d'insertion, les AdR ont ensuite été élargies aux requérants d'asile. C'est l'unité d'insertion socio-professionnelle (UISP) qui est en charge du développement et de la gestion des AdR.

Il faut relever à ce stade l'essor particulièrement intéressant d'un pan des AdR – qui vole actuellement de ses propres ailes – à savoir les stages d'activités et formation en entreprise, dont les premiers ont été lancés en 2013, plus connus sous l'acronyme de SAFE.

Le SAFE se définit comme un processus progressif d'intégration professionnelle comprenant une formation certifiante de courte durée pour des stagiaires à l'aide sociale peu qualifiés. A l'origine, un EMS (établissement médico-social) partenaire régulier de l'Hospice général pour l'accueil de stagiaires avait mis en place une brève formation permettant aux stagiaires concerné-e-s d'acquérir les bons gestes et attitudes professionnels. Ils recevaient une attestation à la fin de leur formation. Par la suite, le dispositif a été développé et le SAFE permet actuellement soit une certification (par exemple auxiliaire Croix-Rouge) soit une qualification de type attestation fédérale de formation professionnelle (par exemple AFP ASA, AFP agent de propreté ou AFP intendance). Conçus pour des personnes sans formation ou avec une formation inachevée, les SAFE combinent un stage en immersion et une formation certifiante de courte durée dans des domaines d'activité à forte employabilité comme la santé, le bâtiment, la sécurité, le nettoyage, etc.

Notre recherche ne porte pas sur cette mutation de l'AdR. Elle mériterait en elle-même une étude spécifique. Il nous a paru toutefois important de mentionner cette activité de réinsertion qui répond de manière pertinente aux besoins de qualification que présente une importante partie des personnes à l'aide sociale, qu'elles soient résidentes ou requérantes d'asile.

La LIASI introduit une nouvelle organisation et de nouvelles dispositions visant une insertion professionnelle telles que le stage dévaluation de la distance à l'emploi, un bilan de compétence et d'orientation professionnelle, une formation professionnelle qualifiante et certifiante (art. 42A à 42F de la LIASI), ou encore la possibilité inscrite dans le RIASI de bénéficier des mesures cantonales en matière de chômage (comme l'allocation de retour en emploi et l'emploi de solidarité).⁵³

L'Hospice général a la charge d'allouer ces mesures, au sein du service de réinsertion professionnelle (SRP) instauré par la loi. Mais avant d'en bénéficier, un stage de quatre semaines d'évaluation à l'emploi est obligatoire pour tout chômeur en fin de droits, ayant pour objectif de définir individuellement le type de suivi qui sera assuré à la personne. Lorsqu'à l'issue du stage la ou le stagiaire est déclaré proche du marché de l'emploi (ou temporairement éloigné de celui-ci), il demeure inscrit au chômage et suivi par le SRP, qui peut alors proposer des MMT ou des mesures

⁵³ « Observatoire des lois sur l'insertion et l'aide sociale individuelle. 1^{er} rapport d'observation », 2014 ; « Observatoire de l'aide sociale et de l'insertion. 2^e rapport d'observation », 2015.

d'insertion de plus longue durée. En outre, un contrat d'aide sociale individuelle (CASI) est introduit afin de définir le projet d'insertion et ses étapes et donne lieu à un supplément d'intégration de 225 CHF mensuels (art. 14 et suivants de la LIASI).⁵⁴

Les personnes identifiées comme éloignées de l'emploi sont quant à elles prises en charge par les centres d'action sociale (CAS), et sont censées régler leurs problèmes sociaux avant de pouvoir prétendre à des mesures du marché du travail. Néanmoins, elles peuvent accéder aux stages en activités de réinsertion, les AdR. Comme toutes les personnes aidées par l'Hospice général pour lesquelles un projet est défini, elles sont orientées vers un CAS et signent le CASI. Elles sont alors déclarées en phase d'insertion, ou de socialisation et d'insertion professionnelle.

2.2. Les AdR dans la LIASI

Les AdR sont des mesures d'insertion socio-professionnelles d'utilité sociale, culturelle ou environnementale proposées dès 2006, puis systématiquement dès l'année 2007 aux stagiaires de l'aide sociale. Relevons que cette activité pourtant conséquente ne repose sur aucune base légale, hormis indirectement à l'article 5 al. 5 du RIASI. Il s'agit d'activités professionnelles, non rémunérées, servant à maintenir ou développer des liens avec le monde du travail, généralement pratiquées à un taux de 50% (soit 20 heures par semaine). La durée d'une AdR est théoriquement d'une année, après quoi un bilan est réalisé. Toutefois, il est possible de demander le prolongement de l'activité, en principe pour une seule année, en justifiant cette requête. Des exceptions allant au-delà de deux renouvellements sont possibles.

Ces stages se déroulent dans des associations à but non lucratif, des lieux d'utilité publique ou des services publics, dans les domaines de l'animation, l'administration, l'accompagnement, les activités manuelles ou techniques, la communication et l'enseignement⁵⁵. Ces institutions ne paient pas de salaire au stagiaire. Ce dernier ou cette dernière signe un contrat avec l'Hospice général (voir annexe 3) et ne perçoit de celui-ci qu'un défraiement de CHF 50.– par mois en plus des prestations d'aide sociale destinées à lui permettre de subvenir à ses besoins vitaux. Les lieux d'accueil sont seulement chargés de son encadrement.

Selon la convention qui lie le lieu de stage à l'Hospice général, « l'activité proposée doit permettre d'offrir des prestations complémentaires à celles des services existants ou de développer des projets à caractère extraordinaire » (voir annexe 2). Par ailleurs, « l'établissement d'affectation s'engage à ne pas employer de stagiaires en lieu et place de personnel fixe, temporaire, en congé maladie, accident, maternité ou en vacances ». En effet, il apparaît que les stages peuvent représenter une force de travail supplémentaire, à très bas coût, ou une charge si un accueil et un accompagnement au poste des stagiaires sont assurés. Dans ce dernier cas de figure, la

⁵⁴ « Observatoire des lois sur l'insertion et l'aide sociale individuelle. 1^{er} rapport d'observation », 2014 ; « Observatoire de l'aide sociale et de l'insertion. 2^e rapport d'observation », 2015 ; « Observatoire de l'aide sociale et de l'insertion. Troisième rapport d'observation », 2016.

⁵⁵ « Les activités de réinsertion (AdR) » (Hospice général, brochure à disposition des partenaires).

durée du stage interpelle. Une durée d'un an paraît bien plus longue que ce que pourrait justifier un réentraînement au travail et une reprise de confiance en soi.

Lorsque les contre-prestations RMCAS ont été mises en place en 1995, un certain nombre de voix, principalement des travailleur-euse-s sociaux et des milieux syndicaux, se sont fait entendre pour s'inquiéter du remplacement par les contre-prestations RMCAS des postes qui commencent à être supprimés dans le secteur public suite aux premières mesures de restrictions budgétaires.

Plus tard, au fil du développement des politiques d'austérité, le risque de substituer des stages de réinsertion aux emplois qui font défaut (postes supprimés ou non créés) augmente de manière alarmante. Les milieux syndicaux, les organisations du personnel et les opposants à la politique d'austérité en vigueur vont même jusqu'à penser que le secteur public maintient artificiellement une faible augmentation de ses effectifs en recourant aux chômeurs et aux demandeurs d'emploi en processus de réinsertion. Par ailleurs, compte tenu du resserrement du marché du travail, les stages d'insertion deviennent des transitions qui durent et perdurent. Si d'aucun-e-s considèrent que les AdR sont dans un certain nombre d'occurrences employées comme palliatifs à des postes manquants, d'autres constatent parallèlement un recul assez général de l'engagement bénévole compensé également par des stages de réinsertion.

Cependant, d'autres voix – ralliant autant celles et ceux qui se montrent critiques à l'égard de l'exploitation des AdR que celles et ceux qui sont directement concernés par l'organisation ou la réalisation des AdR – ne manquent pas de mettre en évidence les avantages que les personnes désinsérées professionnellement et socialement peuvent retirer d'un retour en activité sur le marché du travail, tant sur le plan de la reconnaissance sociale que de l'entretien des compétences professionnelles.

2.3. Les AdR en pratique

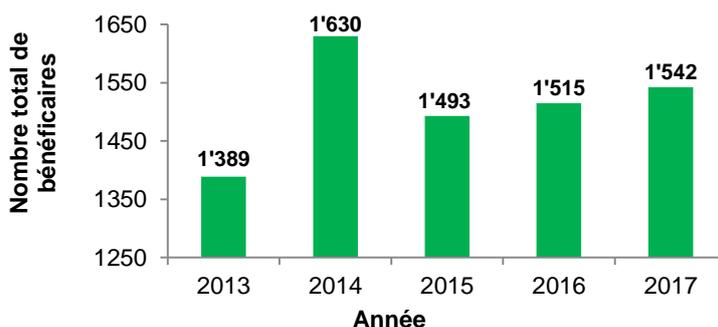
Les activités de réinsertion sont codifiées par un processus administratif précis. A l'origine, l'AdR peut être demandée spontanément par le stagiaire ou proposée par son AS, qui transmet ensuite son dossier à l'Unité d'insertion socio-professionnelle (UISP). Cet organe interne de l'Hospice général, faisant partie du Pôle insertion / réinsertion, est chargé de prospecter et de recenser les stages, ainsi que d'accomplir le travail d'interface entre les lieux de stage et les CAS. L'UISP sélectionne les personnes et soumet un-e candidat-e à l'institution ayant offert une place. Cette dernière, tout comme le stagiaire, peut refuser le stage. Idéalement, l'AdR doit correspondre aux compétences du stagiaire et à son projet professionnel, afin qu'elle lui soit utile. Concrètement, l'affectation dépend cependant du nombre de places disponibles.

Formellement, chaque stage fait l'objet d'un contrat avec l'Hospice général et les partenaires signent une convention de collaboration, qui précise que les postes d'AdR doivent être utiles au stagiaire et ne doivent pas occuper de poste en lieu et place de personnel fixe ou temporaire, en congé ou en vacances (voir annexe 2).

Dans une brochure de présentation des AdR, l'Hospice général présente les AdR comme augmentant les chances de retrouver un emploi par une activité valorisante, utile. Le stage permet aussi s'intégrer dans une équipe de travail et de nouer des liens sociaux, de retrouver ou de conserver des habitudes de travail (horaires, ...), d'être encadré, de réactualiser ou d'acquérir des compétences, d'obtenir de nouvelles références professionnelles, attestations, d'étoffer son CV, de découvrir de nouveaux domaines d'intérêt. En contrepartie, le stagiaire doit s'engager à « exécuter avec soin les tâches qui [lui] sont confiées », à « respecter les usages et les pratiques professionnelles en vigueur »⁵⁶.

Au cours de l'année 2017, l'Hospice a compté 1542 stagiaires d'une AdR (y compris celles conduisant à un SAFE) et 590 stagiaires d'autres mesures (par exemple les emplois de solidarité EdS ou les mesures d'entraînement en entreprise MEE). La figure 1 présente l'évolution des effectifs de stagiaires d'AdR entre 2013 et 2017. Etant donné qu'il est possible de poursuivre cette mesure durant plus d'une année, le nombre total d'individus ayant suivi une AdR entre 2013 et 2017, 3880 personnes⁵⁷, est inférieur à l'addition des stagiaires considérés dans la figure 1.

Figure 1 : les stagiaires (n) concernés par une mesure AdR⁵⁸



Source : Hospice général, 2017

Il apparaît peu de variations d'une année à l'autre, avec autour de 1500 stagiaires chaque année. Cette stabilité est sans doute liée au nombre de places de stage régulièrement disponibles, mais cela souligne également un intérêt de la part des stagiaires qui ne faiblit pas. Les profils de ces derniers seront détaillés dans la troisième partie de ce travail, néanmoins il est déjà possible de se faire une idée des types de stages proposés.

La figure 2 présente une répartition de l'ensemble des stages suivis par les 3880 personnes entre 2013 et 2017, selon le domaine professionnel. Les stages effectués par le plus grand nombre (18%) se rapportent à l'accompagnement individuel, en particulier l'aide aux personnes âgées. Ensuite viennent les stagiaires dans le domaine administratif (13%), dans le domaine de la restauration (11%) et de la vente (10%). Les autres types de stages (fortement diversifiés, allant de l'entretien et du

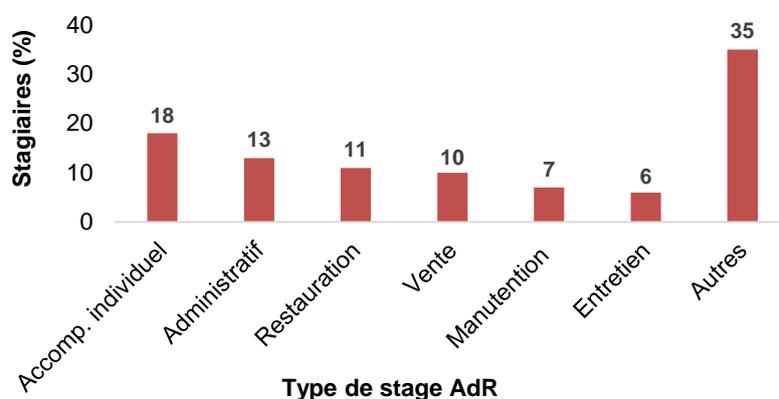
⁵⁶ « Les activités de réinsertion (AdR) » (Hospice général, brochure à disposition des partenaires).

⁵⁷ Parmi ces 3880 individus ayant réalisé au moins une AdR entre 2013 et 2017, 99 ont également effectué un SAFE (soit 2.6%).

⁵⁸ Y compris les SAFE.

gardiennage au journalisme et à la comptabilité par exemple) regroupent moins de 8% des individus.

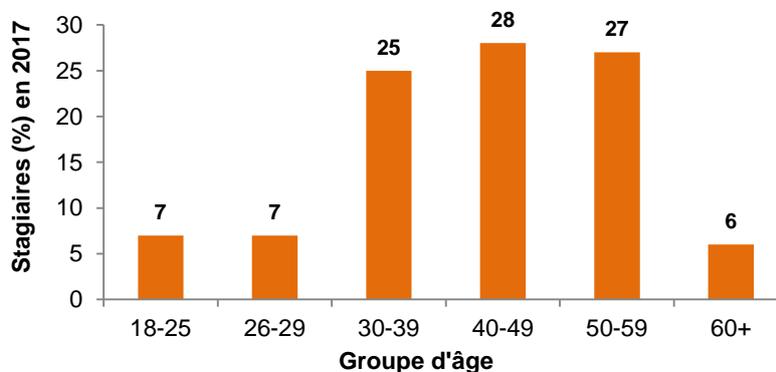
Figure 2 : les stagiaires (%) de 2013 à 2017, selon le type de stage AdR



Source : Hospice général, 2017

Comme indiqué auparavant, sur toute l'année 2017 1542 personnes ont effectué une mesure AdR (y compris celles conduisant à un SAFE). La moitié de ces personnes sont seules dans leur ménage, 17% ne sont pas seules (sans précision de leur lien avec les cohabitant-e-s), 19% sont en situation de famille monoparentale, 10% sont en couple avec enfant(s) et 4% sont en couple sans enfant. Depuis 2013, cette répartition ne varie guère d'une année à l'autre.

Figure 3 : les stagiaires (%) d'une mesure AdR en 2017, selon la classe d'âge



Source : Hospice général, 2017

La figure 3 expose la répartition des stagiaires en AdR au cours de l'année 2017. Notons que le nombre d'années considérées dans les classes d'âge les plus jeunes (18-25 et 26-29 ans) et la plus vieille (60 à 64 ou 65 ans selon le sexe) diverge des autres groupes, ce qui explique en partie le moindre pourcentage d'individus dans ces groupes. En comparant ces chiffres avec ceux de tou-te-s les stagiaires de la LIASI en 2016⁵⁹ (à l'heure où ce rapport est rédigé, nous ne possédons pas les chiffres pour 2017), il ressort une grande similarité dans la répartition des groupes d'âge. Seuls les plus jeunes (18-25 ans) apparaissent plus nombreux parmi les personnes à

⁵⁹ Hospice général, « Statistiques et indicateurs 2016 » (Genève, 2016).

l'aide sociale en général (15%) que parmi les stagiaires en AdR (7%), ce qui revêt une certaine logique, une partie d'entre eux étant probablement encore en études.

2.4. Travail gratuit et nouvelle gestion managériale de l'aide sociale

Divers facteurs causent une détérioration nette des prestations sociales, et la visée managériale qui consiste à l'efficacité à tout prix pousse, dans le social, à « choisir » d'accompagner en priorité les plus proches de l'emploi, à traiter impersonnellement et de manière standardisée des dossiers de plus en plus nombreux⁶⁰. A Genève, cela s'est observé lors de la révision de la LASI vers la LIASI (et aussi lors de la dernière révision de la LACI en 2011). Les stages non payés soulèvent la thématique du travail gratuit, tout comme celle du bénévolat « contraint » mais sans la reconnaissance qui accompagne usuellement le bénévolat, menant au contraire à des dévalorisations, à des exigences supplémentaires, au fait d'être redevable, à un contrôle exacerbé.

En prétendant chercher à épargner les deniers publics et à réinsérer sur le marché de l'emploi à tout prix, la nouvelle gestion publique pousse en réalité vers une précarisation et une exclusion des travailleurs sans emploi et des personnes à l'aide sociale. A Genève, les conséquences de ces choix de réorganisation des institutions publiques ont été soulignées par plusieurs organes : la Cour des comptes dans son rapport sur les chômeurs en fin de droits⁶¹ ; Evaluanda dans son rapport 2016 sur le nouveau système de réinsertion de la LIASI⁶² ; ainsi que les différents rapports de l'OASI⁶³.

Ces rapports mentionnent des effets importants, tant pour les employés des institutions publiques, les travailleurs que pour les usagers (les personnes au chômage, à l'aide sociale etc.). Les rapports de la Cour des comptes et d'Evaluanda préconisent tous deux de remettre les individus au centre de la réflexion. Ils soulignent le côté problématique du nombre d'étapes infligées aux stagiaires et des manques de ressources des deux côtés (SRP et CAS). Ils mettent en évidence le caractère stigmatisant du stage obligatoire d'évaluation de la distance à l'emploi et les importantes limites des informations qui en ressortent. Le rapport Evaluanda met en outre sérieusement en question la pertinence de la segmentation de l'intervention entre les CAS et le SRP. C'est notamment ce qui a conduit à une révision du fonctionnement du SRP. Il n'est plus centralisé mais intervient au besoin en tandem lorsque l'assistante ou l'assistant social évalue que la personne est proche de l'emploi et nécessite les ressources du SRP (notamment l'accès aux MMT). Par ailleurs, l'obligation de réaliser un stage de mesure de la distance à l'emploi a été dans les faits supprimée,

⁶⁰ Bresson, 2016, *op. cit.*

⁶¹ « Evaluation de la politique publique de réinsertion professionnelle des chômeurs en fin de droits », 2015.

⁶² Kaufmann et Zellweger, 2016, *op. cit.*

⁶³ « Observatoire des lois sur l'insertion et l'aide sociale individuelle. 1^{er} rapport d'observation », 2014 ; « Observatoire de l'aide sociale et de l'insertion. 2^e rapport d'observation », 2015 ; « Observatoire de l'aide sociale et de l'insertion. Troisième rapport d'observation », 2016.

bien que la loi n'ait pas été formellement modifiée. Dorénavant, ce sont les travailleurs sociaux qui déterminent si une telle mesure est nécessaire.

La moitié des interviewé-e-s indique être de langue maternelle française. Parmi les individus n'étant pas de langue maternelle française, une majorité (62%) rapporte posséder un niveau de français oral élevé et plus d'un tiers (36%) un niveau moyen. A propos de l'écrit, 51% des individus estiment avoir un niveau moyen, 35% un niveau élevé et 15% un niveau débutant.

3. Méthodologie

Durant près de vingt mois, trois personnes se sont succédé pour produire le présent rapport. Suite à des délais d'attente important, notamment dus aux questions de confidentialité découlant de la demande d'autorisation faite à l'Hospice général afin de pouvoir prendre contact avec les stagiaires en AdR, le démarrage de cette recherche a été retardé et s'est échelonné sur plusieurs périodes de stages. Deux stagiaires et une chercheuse en socioéconomie se donc sont relayés pour achever cette recherche.

Julien Repond, étudiant en master de socioéconomie, a mis sur pied les questionnaires et réalisé les premiers contacts avec l'Hospice général. Par la suite, Livia Zbinden, étudiante en master en administration publique, a achevé les questionnaires et organisé les envois et la réception de ceux-ci, ainsi qu'une large part de leur saisie. Elle a également mené quatre entretiens approfondis avec l'aide de Jocelyne Haller, praticienne de référence. Julien Repond et Livia Zbinden ont effectué ce travail dans le cadre d'un stage au sein de l'OASI. Finalement, le présent rapport a été rédigé par Aude Martenot, chercheuse en sciences sociales, qui s'est chargée de la fin de la saisie des questionnaires, de leur analyse, ainsi que de la revue de la littérature, dans le cadre d'un mandat de courte durée.

La méthode pour cette recherche s'est basée sur différentes sources :

- A. Un **questionnaire** a été envoyé aux responsables des différentes institutions privées et publiques offrant des postes d'AdR (voir annexe 4). Sur les 79 personnes sollicitées, 25 responsables nous ont répondu.

Cette méthodologie a donné aux responsables des lieux d'accueil le pouvoir de décider si le personnel encadrant et les stagiaires pouvaient participer à la recherche. Deux lieux d'accueil nous ont renvoyé nos questionnaires sans commentaires, nous pouvons supposer que d'autres ne les ont pas non plus fait suivre, mais sans nous en informer. Ainsi, certain-e-s stagiaires en AdR rencontrés par la suite nous ont dit n'avoir pas été informés de la recherche. Ce qui n'est pas sans effet sur les caractéristiques des données dont nous avons pu disposer pour réaliser cette recherche. Ce dont il nous paraît indispensable d'être conscient à la lecture des résultats de cette étude.

- B. Un **questionnaire** a également été transmis aux encadrant·e·s des postes AdR dans ces mêmes institutions. Cinquante-deux encadrant·e·s nous ont répondu. Le nombre total de personnes sollicitées est inconnu, puisque l'évaluation de qui est en charge de l'encadrement est aléatoire.

La fonction occupée par les encadrant·e·s dans les institutions d'accueil des stagiaires varie entre cadre (adjoint, gérant, chef de service, chef de secteur, responsable de magasin, responsable des ressources humaines, etc.), enseignant (maître, formateur d'apprentis, formateur d'adultes), assistant administratif, travailleur social et infirmier.

Parmi les répondant·e·s, 34 ont pris leur poste entre 2010 et 2017, 16 entre 2001 et 2009 et une seule personne avant 2000. Leur niveau de formation est universitaire pour moins d'un tiers, 18 sont issus d'une HES ou d'une école professionnalisante de niveau supérieur et 18 autres ont suivi un apprentissage ou sont au bénéfice d'un CFC. La moitié des encadrant·e·s interrogés a suivi au moins une formation continue dans le domaine de la réinsertion ou de la formation d'adultes.

- C. Un **questionnaire** a été envoyé aux personnes réalisant un stage en AdR. Pour garantir leur anonymat, nous n'avons pas eu connaissance du nom des stagiaires en AdR ayant rempli nos questionnaires, ces derniers leur ayant été remis directement par le lieu d'accueil. Comme indiqué plus haut, 79 institutions ont été contactées. Nous n'avons pas interrogé de stagiaires travaillant dans un lieu n'employant qu'un seul stagiaire, afin de préserver la confidentialité de leurs réponses. Un numéro d'identification sur le questionnaire laissait l'option aux répondants de le remplir en ligne, l'autre possibilité étant de nous le retourner une fois rempli manuellement, à l'aide d'une enveloppe préaffranchie. Une petite centaine de stagiaires (94) nous ont répondu, sur un nombre total de 790 stagiaires contactés. Ce chiffre de 790 stagiaires représente le nombre de personnes concernées par un stage AdR au moment où nous avons demandé la liste des stagiaires à l'Hospice général. Autrement dit, bien qu'il y ait eu 1542 stagiaires sur toute l'année 2017, il n'y en avait que 790 en poste au moment de notre demande. **Il n'est toutefois pas possible d'en déduire un taux de réponse, puisque ce sont les institutions qui ont été les intermédiaires.**

- D. Un **questionnaire** a été remis à 200 AS (sélectionné·e·s aléatoirement), parmi lesquels 81 nous ont répondu.

Chaque questionnaire comprend des questions fermées ainsi que quelques questions ouvertes sur des sujets spécifiques pour chaque groupe d'individus. Des demandes portant sur les données personnelles ont été posées aux stagiaires (âge, sexe, etc.) et des questions liées à leur profil aux AS et aux encadrant·e·s. Des questions concernant la démarche en vue de la réalisation de l'AdR, ainsi qu'une série de questions spécialement dédiées aux personnes ayant réalisé plusieurs AdR

ont été adressées aux stagiaires. Des questions ayant trait aux critères déterminant l'orientation vers une AdR ont concerné les AS.

Des questions portant sur les AdR dans leur institution ont été réservées aux encadrant-e-s et aux responsables, ainsi que sur la gestion du programme AdR du point de vue des encadrant-e-s. Toutefois, un certain nombre de sujets abordés étaient les mêmes, afin de permettre une comparaison des points de vue. Des questions portant sur le déroulement et la réalisation de l'AdR (durée renouvellement, perspectives, etc.), un bilan ainsi qu'une évaluation générale du programme AdR.

- E. Quatre entretiens semi-directifs ont été menés par Livia Zbinden et Jocelyne Haller auprès de professionnels travaillant dans l'Unité d'insertion socio-professionnelle (UISP), dans le but de mieux appréhender le terrain sur le lequel nous nous focalisons. Nous n'avons pas analysé le matériel qualitatif de manière approfondie, mais utilisé les informations pour exposer le processus de sélection ainsi que le déroulement des activités de réinsertion (sections 2.1, 2.2 et 2.3).
- F. Des **analyses secondaires de données démographiques et socio-économiques** provenant des chiffres de l'Hospice général de 2017 ont été réalisées, afin de constituer un aperçu du profil des stagiaires en AdR, de leur nombre et de la durée de leur stage.

Profil des stagiaires en AdR ayant répondu à nos questionnaires

Les stagiaires AdR interrogé-e-s dans notre recherche sont nés entre 1953 et 1997. Ils ont donc entre 20 et 64 ans (voir tableau 1). Sur la totalité de l'échantillon, il y a 50% de femmes ($n=47$) et 50% d'hommes ($n=47$).

Tableau 1 : les répondant-e-s, selon l'âge et le sexe

	Femmes	Hommes	Total
<i>pas d'information</i>	7	5	12
20-24 ans	5	1	6
25-29 ans	0	6	6
30-34 ans	6	10	16
35-39 ans	1	1	2
40-44 ans	8	8	16
45-49 ans	6	5	11
50-54 ans	6	4	10
55-59 ans	5	4	9
60-64 ans	3	3	6
Total	47	47	94

Concernant le statut matrimonial de nos répondants, les hommes sont davantage célibataires (53%) que les femmes (43%) alors que l'écart est inversé en ce qui concerne les divorces (respectivement 19% et 26%). Les pourcentages sont très proches, voire similaires, entre les sexes lorsque l'on considère les personnes

mariées ou pacsées (17% pour les hommes et 19% pour les femmes) et séparées (11% de chaque groupe).

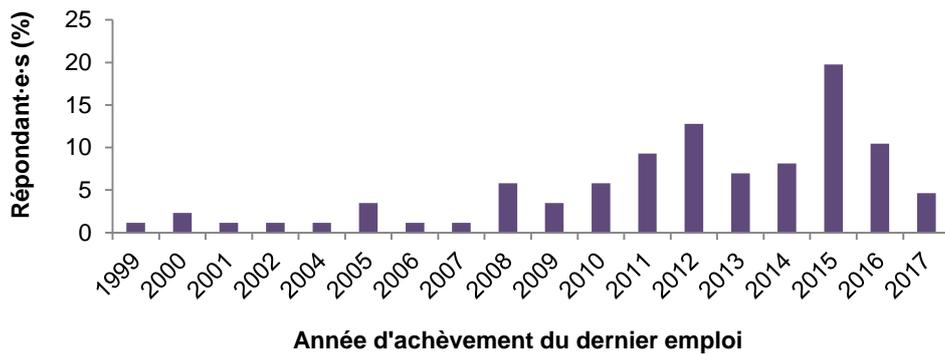
La moitié des interviewé-e-s indique être de langue maternelle française. Parmi les individus n'étant pas de langue maternelle française, une majorité (62%) rapporte posséder un niveau de français oral élevé et plus d'un tiers (36%) un niveau moyen. A propos de l'écrit, 51% des individus estiment avoir un niveau moyen, 35% un niveau élevé et 15% un niveau débutant.

Entre hommes et femmes, les niveaux de formation sont relativement proches. Dans chaque groupe, 6% des interrogé-e-s n'ont aucune formation, respectivement 19% et 21% ont été jusqu'à l'école primaire, et 11% ont obtenu une attestation de formation professionnelle. Des écarts apparaissent lorsque l'on considère les apprentissages (effectués par 26% des hommes et 17% des femmes questionnés), l'école secondaire supérieure (suivie par 21% des hommes et 34% des femmes) et les études universitaires ou de niveau équivalent (atteintes par 17% des hommes et 11% des femmes).

La santé auto-évaluée montre une appréciation plutôt positive de son propre état : 75% de l'échantillon s'estime en bonne ou très bonne santé, 22% en santé moyenne et seulement 3% en mauvaise ou très mauvaise santé. Les femmes ont tendance à s'estimer en meilleure santé que les hommes. Seuls 14 individus précisent que leur état de santé moyen, mauvais ou très mauvais est un obstacle pour accéder à l'emploi. Inversement, 46 personnes pensent que le fait de ne pas avoir d'emploi influence leur état de santé.

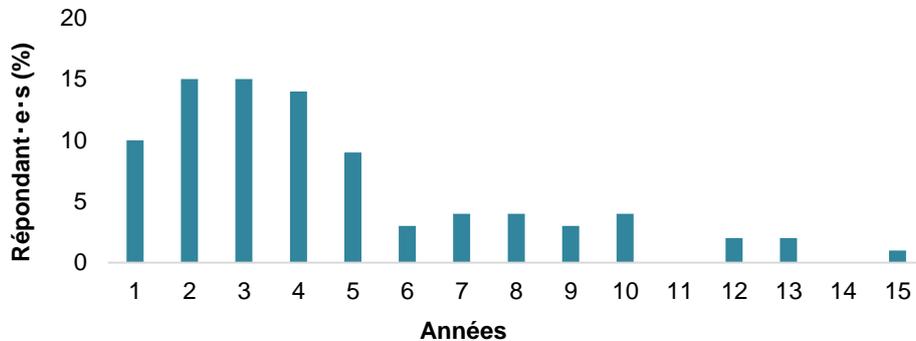
La figure 4 présente la répartition des stagiaires en AdR ayant pris le temps de nous répondre, en fonction de l'année durant laquelle s'est achevé leur dernier emploi. Si cet achèvement s'est effectué pour la plupart entre 2012 et 2017 (63%), une partie non négligeable (24%) a eu lieu entre 2008 et 2011, et une minorité (13%) entre 1999 et 2007. Cette répartition, qui n'est guère surprenante puisque la mesure AdR survient en général après la fin de droit aux indemnités de chômage, atteste néanmoins de l'existence d'une difficulté à rejoindre le marché de l'emploi pour une grande partie de notre échantillon (que ce soit à cause de l'inadéquation ou d'une saturation du marché de l'emploi ou d'une difficulté d'adaptation à l'emploi par les individus). Ce qui nous amène à réitérer la nécessité d'une réflexion prospective sur d'indispensables alternatives à offrir aux personnes éloignées de l'emploi en raison de la nature du marché du travail, mais également d'autres pistes à creuser également pour les personnes qui ne peuvent travailler en raison de fragilités ou d'incapacité personnelles. Pour celles-là, le champ de couverture des assurances sociales doit être reconsidéré.

Figure 4 : les stagiaires (%) selon l'année où ils ont terminé leur dernier emploi



Plus de la moitié des répondant-e-s ont touché des indemnités chômage (52%), et 61% ont bénéficié d'une mesure de réinsertion pour l'emploi avant d'effectuer un stage en AdR.

Figure 5 : le nombre d'années passées à l'aide sociale

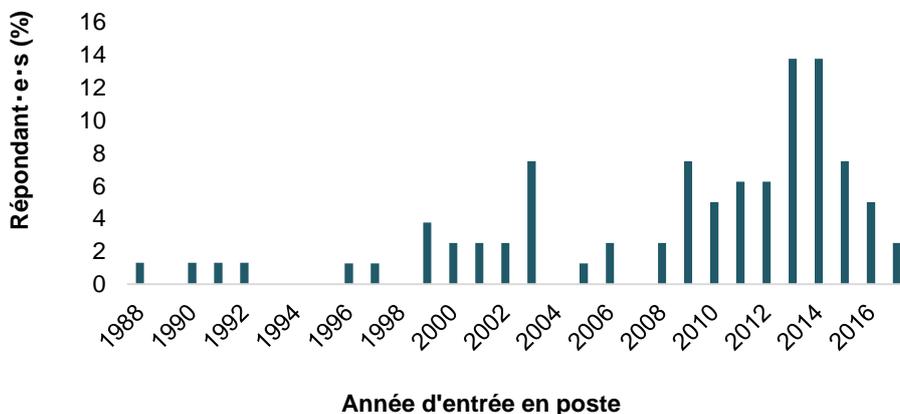


La majorité des stagiaires en AdR indiquent avoir déjà passé entre quelques mois et cinq ans à l'aide sociale (voir figure 5). Toutefois, une trentaine évoquent une période plus longue, allant jusqu'à quinze ans de prise en charge par l'aide sociale.

Profil des AS ayant répondu à nos questionnaires

Les AS ayant répondu sont à leur poste au plus tôt depuis 1988 et au plus tard depuis 2017 (cf. figure 6).

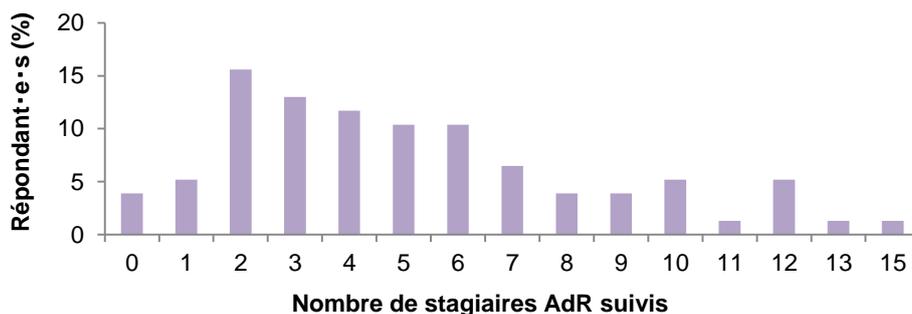
Figure 6 : la répartition des AS (%) selon l'année où ils ont débuté leur fonction



Une majorité des AS (65%) ont une formation de travailleur social, ou d'éducateur spécialisé⁶⁴. Parmi les AS n'ayant pas reçu une formation en travail social, seuls dix ont suivi une formation continue. Il s'agit soit de formations proposées par l'Hospice général, soit de DAS/CAS (*Diploma of Advanced Studies* ou *Certificate of Advanced Studies*).

Au moment de répondre à notre questionnaire, les AS suivaient entre 0 et 20 individus en AdR (cf. figure 7). La médiane se situe à 5 stagiaires suivis par un-e AS.

Figure 7 : le nombre de personnes en AdR dans le portefeuille des AS



4. Analyses et résultats

Les analyses qui suivent présentent les réponses aux différents questionnaires remplis par les stagiaires, les AS, les encadrant-e-s et les responsables d'institutions. Les résultats ont été groupés par thématiques, afin de permettre une compréhension des divers points de vue en relation avec les différents moments du stage : choix, engagement et encadrement, déroulement, tensions, interruptions, renouvellements, et bilan général sur le programme.

4.1. Le choix de suivre un stage en AdR : regards croisés des stagiaires et des AS

Selon les stagiaires, les critères pour avoir été placé-e-s en stage sont leurs attentes, leur profil et les postes disponibles. D'après eux, les objectifs posés par l'Hospice général pour cette AdR sont avant tout d'évoluer dans un contexte professionnel, de retrouver ou garder des habitudes de travail ; de s'intégrer au sein d'une structure de travail et créer des liens ; de développer leurs compétences et d'étoffer leur CV, voire d'accéder à une formation. Pour 62% d'entre eux, les objectifs de l'AdR ont pu être négociés avec leur AS, et 92% estiment que les objectifs fixés sont atteignables. Globalement, pour les personnes ayant répondu, il ressort la possibilité de s'exprimer, quoique pas systématique, ainsi que de discuter avec les AS et d'opter pour des objectifs réalisables.

D'après les AS interrogés, les critères les plus déterminants pour orienter le stagiaire vers une AdR sont le réentraînement au travail, la nécessité d'une occupation, le besoin de reprise de confiance en soi et l'intégration sociale, dévelop-

⁶⁴ Parmi les AS n'ayant pas de formation de travailleur social, il y a des diplômé-e-s en sciences sociales, en psychologie, en administration publique ou en sciences de l'éducation.

per leur CV, voire obtenir une formation SAFE. Au moment de choisir l'AdR proposée aux stagiaires, c'est avant tout leurs expériences professionnelles passées, leur état de santé et leur motivation et les objectifs du projet d'insertion qui comptent. Selon 87% des AS ayant répondu, les stagiaires réagissent généralement en étant intéressés ou motivés par ces propositions de stage. Si les stagiaires ne sont pas enclins à réaliser une AdR, la raison la plus invoquée est le fait que l'activité n'est pas rémunérée.

Il apparaît une certaine concordance entre les points de vue, avec toutefois un accent mis plus fortement sur les avantages liés au travail (équipe, réseau, horaires structurés, etc.) par les stagiaires et davantage sur l'insertion sociale par les AS.

Parmi les stagiaires interrogés, 94% ont espéré, au moment de l'évocation d'une possibilité d'AdR, qu'elle les rapproche du marché du travail. Cette attente positive envers le stage se confirme par le fait qu'une large majorité des stagiaires (97%) était volontaire pour effectuer ce stage. Précisons que 91% d'entre eux ont indiqué qu'aucune sanction n'a été évoquée en cas de refus ou d'interruption du stage de leur part. Pour 88% des répondant-e-s, l'AdR figure dans leur CASI. Ainsi, seule une minorité des AS (9%) précise que les stagiaires qu'ils et elles encadrent ne proposent jamais spontanément de réaliser une AdR.

4.2. Les stages en AdR dans les institutions

D'après les encadrant-e-s interrogés, les institutions engagent des stagiaires en AdR depuis vingt ans au maximum (voir figure 8), avec une médiane qui se situe à huit ans. Pour la quasi-totalité des AS interrogés, la réalisation de l'AdR peut faire partie du CASI.

La figure 9 présente le nombre de stagiaire(s) actif(s) à l'heure actuelle dans le service des encadrant-e-s ayant répondu : si la médiane (le terme de médiane indique que 50% des individus se situent en dessous de ce chiffre et 50% au-dessus) est à 4 stagiaires, cela peut monter jusqu'à 35, 40 ou 50. Ces chiffres sont étonnants. Toutefois, en termes d'encadrement direct (cf. figure 10), ces chiffres demeurent entre 0 et 13 (ce qui reste conséquent).

Figure 8 : le nombre d'années depuis lesquelles les institutions engagent des stagiaires

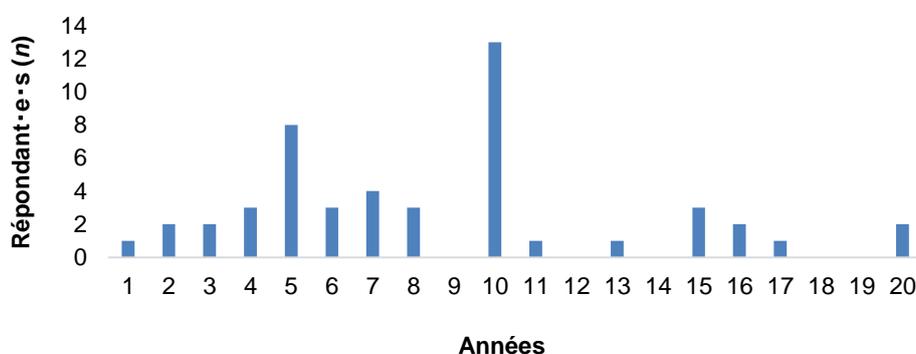


Figure 9 : le nombre de stagiaires en AdR présents dans l'institution au moment de l'enquête

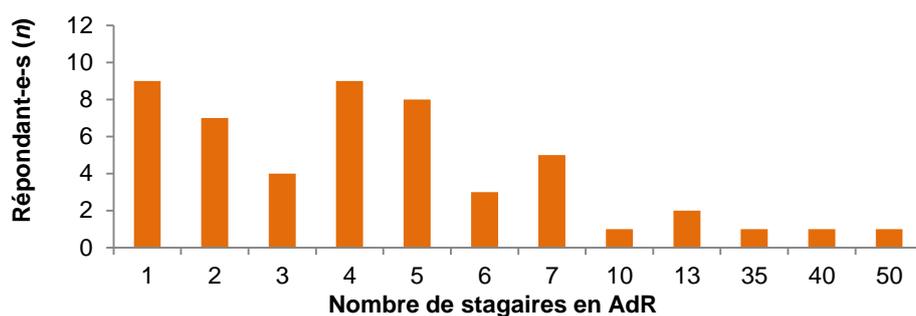
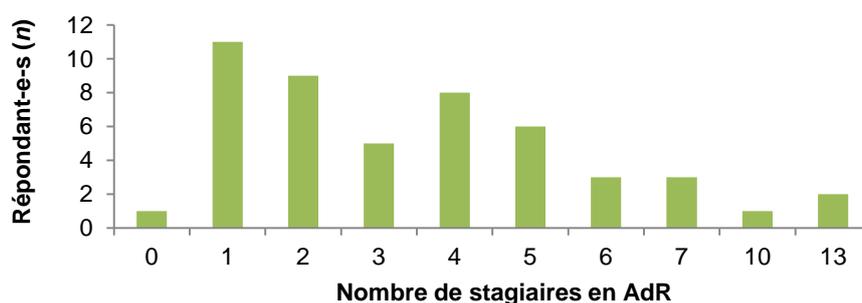


Figure 10 : le nombre de stagiaires en AdR encadrés au moment de l'enquête



Selon 30 encadrant-e-s ayant répondu, le poste occupé par le ou la stagiaire AdR n'existait pas auparavant dans l'institution. Si ce poste existait avant la création d'un stage, il s'agissait d'un salarié selon 9 répondant-e-s, d'un bénévole selon 12 d'entre eux. De leur côté, 85% des stagiaires confirment que leur poste en AdR existait avant leur arrivée. Cas échéant, 46 répondant-e-s indiquent qu'il s'agissait déjà d'un poste AdR, sept répondant-e-s parlent d'un poste de salarié transformé en AdR et deux personnes évoquent une place dédiée à un civiliste ou à un-e bénévole.

La moitié des encadrant-e-s estime que le nombre de postes de salariés ne suffit pas à assurer le bon fonctionnement de l'institution ou du service. D'après eux, le lieu d'accueil engage des stagiaires AdR dans l'objectif de leur permettre de reprendre pied dans une activité professionnelle, de leur offrir une espace de resocialisation, mais aussi de pallier un déficit de postes⁶⁵. Ces constats sont partagés par les responsables des institutions.

Pour 42 encadrant-e-s, les stagiaires en AdR peuvent générer une charge supplémentaire au sein de l'institution. La nature de cette charge est liée à l'accompagnement, à l'intégration au poste de travail. Néanmoins, 46 encadrant-e-s interrogés et 22 responsables d'institution précisent que les stagiaires en AdR apportent des ressources. Selon eux, un meilleur fonctionnement de l'institution est possible, qui se concrétise par un allègement de la charge de travail des salariés, une compensation du déficit de postes et un apport de nouvelles compétences. Selon la quasi-totalité des encadrant-e-s et responsables, les stagiaires AdR remplissent les

⁶⁵ Selon les encadrant-e-s et les responsables d'institutions, ce déficit de postes est avant tout dû à un manque de moyens financiers pour engager du personnel.

exigences de leur poste, et ce rapidement (durant le premier mois ou dès la moitié du stage).

Se former dans l'institution

Outre le souhait d'évoluer dans un contexte professionnel et de retrouver des habitudes de travail, certains objectifs valorisés par les stagiaires en AdR concernent l'obtention de nouvelles références professionnelles avec attestation, une réactualisation des anciennes compétences et un développement de leur CV, mais aussi l'accès à une formation.

Selon 27 encadrant-e-s, des programmes ayant pour but d'offrir de nouvelles compétences aux stagiaires existent effectivement dans leur institution. Il s'agit de sensibiliser aux bons gestes professionnels (d'après 11 encadrant-e-s) ; du programme SAFE (10) ; d'un accès au dispositif de formation continue du personnel (8). Ces programmes proposent l'acquisition d'expériences de terrain, une sensibilisation aux bonnes pratiques de l'activité, une formation professionnelle. Parmi les encadrant-e-s interrogés, 38 rapportent que le stage dans leur institution offre la possibilité d'obtenir un certificat de travail final, 14 une validation d'acquis (VAE), 4 une certification et 2 une attestation de formation professionnelle (AFP).

De leur côté, les responsables corroborent la présence de programmes visant à offrir de nouvelles compétences aux stagiaires, mais précisent qu'ils demeurent peu nombreux. Seul-e-s trois d'entre eux évoquent un SAFE, et si 18 responsables mentionnent la possibilité d'une certification à l'issue du stage (uniquement trois parlent de la possibilité d'accéder à une VAE et deux à une AFP), en revanche un quart des répondant-e-s indiquent qu'aucune certification n'est obtenue. Il y a donc une envie de se former avec certification à la clé, mais encore peu de programmes mis en place.

Le refus d'un stage en AdR

Seul-e-s 3 stagiaires ont déjà refusé une AdR, pour cause de mauvaise santé ou d'inadéquation du poste. A l'inverse, 11 stagiaires se sont vu refuser une AdR par le lieu de stage (trois individus ont précisé que l'Hospice général a aussi refusé ce stage). Les raisons de ces refus sont majoritairement le fait que le profil du stagiaire ne correspondait pas au poste.

Lors d'une candidature non retenue pour une place de stage en AdR, 16 responsables d'institution motivent leur choix directement auprès de l'intéressé-e, une partie le faisant uniquement auprès de l'Hospice général. Si la candidature d'un-e stagiaire est refusée par le lieu d'accueil, 18% des AS ayant répondu ne sont pas informés des motifs et pour 32% des répondant-e-s cette information n'est pas systématiquement reçue.

4.3. Engagement, cahier des charges et encadrement

Au moment de l'engagement d'un stagiaire, 84% des AS interrogés estiment que des objectifs sont définis avec lui. Cette information est corroborée par une majorité

importante des responsables d'institutions et plus de la moitié des encadrant-e-s, qui précisent que ces objectifs sont discutés avec les deux parties (le ou la stagiaire et l'Hospice général). Selon 95% des stagiaires, le cahier des charges de l'AdR correspond à ce qui avait été annoncé (soit la fiche descriptive du poste).

Les objectifs du stage font tous l'objet d'une évaluation finale, et 13 responsables ajoutent effectuer une évaluation intermédiaire. Ils font également l'objet d'une évaluation intermédiaire ou finale selon 35 encadrant-e-s interrogés⁶⁶.

Des bilans intermédiaires sont systématiquement prévus pour les stages selon 61% des AS ayant répondu⁶⁷. Lorsque des bilans intermédiaires sont prévus, 68% des AS indiquent pouvoir fréquemment y participer, alors que 32% d'entre eux n'y participent que de temps en temps. Dans les cas où la participation des AS n'est pas possible, les explications peuvent être liées à une surcharge de travail, à une présence non indispensable ou encore à un conflit d'horaire. Une large majorité des AS (88%) souligne qu'ils ou elles ne peuvent jamais se faire remplacer en cas d'indisponibilité. Seul-e-s 7 AS précisent toutefois qu'ils peuvent se faire remplacer par un collègue de l'UISP et quatre par un collègue du CAS.

Entre les bilans programmés, tous les AS interrogé-e-s indiquent qu'ils se tiennent à disposition du lieu d'accueil en cas de difficulté. Concernant l'évaluation finale, ils sont 65% à y participer systématiquement⁶⁸.

Selon 40 encadrant-e-s et 18 responsables, les stagiaires en AdR peuvent être amenés à accomplir les mêmes tâches que les collaborateurs salariés, ce que soulignent également 62% des AS ayant répondu.

L'encadrement dans l'institution

Selon 19 responsables d'institution, il existe une procédure d'accompagnement des stagiaires à leur arrivée, ce qui est confirmé par une majorité des encadrant-e-s et par 85% des stagiaires. Toutefois, une moitié seulement des AS interrogés estime être informée de ces éventuels dispositifs, il semble donc qu'il existe un manque de communication entre les lieux de stage et les CAS.

Les aspects traités dans cette procédure sont généralement l'accueil au poste de travail, l'explication du cahier des charges, et l'encadrement (ou accompagnement). Concrètement, les stagiaires parlent avant tout d'une explication portant sur les tâches à accomplir, mais également de soutien en cas de besoin, voire – mais dans une moindre mesure – d'une formation élémentaire aux tâches requises par le poste. Cet accompagnement peut être réalisé soit par la ou le chef d'équipe, soit par l'équipe ou par un collègue, ou encore, mais plus rarement, par une personne chargée de l'accompagnement.

⁶⁶ Seuls trois encadrant-e-s rapportent une absence totale d'évaluation des objectifs du stage.

⁶⁷ Pour 36% des répondant-e-s, ce bilan n'est pas systématique et pour 3% d'entre eux il n'y a jamais de bilan.

⁶⁸ Pour 32% des AS ayant répondu, la participation à l'évaluation finale n'est pas systématique et 3% des AS n'y prennent jamais part.

D'après 20 encadrant·e·s, le temps consacré à l'accompagnement des stagiaires fait partie de leur cahier des charges. Parmi eux, 17 indiquent que le personnel encadrant les stagiaires en AdR bénéficie d'un soutien particulier. Pour ce dernier, les moyens à disposition sont la disponibilité de la hiérarchie en cas de problème, une répartition de la charge d'accompagnement sur plusieurs collaborateurs et la formation à l'accompagnement de stagiaires. Seuls 9 encadrant·e·s précisent que l'accompagnement de stagiaires en AdR est soumis à des exigences spécifiques⁶⁹.

Les constats, attentes et propositions exprimés par les professionnel·le·s encadrant les AdR sont entendus et discutés, partagés avec l'Hospice général ou pris en compte pour l'accompagnement des futurs stagiaires d'après une majorité nette des encadrants. Nonobstant, seuls 10 responsables indiquent que les professionnels encadrant l'AdR ont accès à des cours de formation d'adultes.

Une large majorité des encadrant·e·s ayant répondu estiment que leurs constats, leurs attentes et leurs propositions sont pris en compte par leur hiérarchie. Ce, au travers d'une écoute ou de discussions ou par un partage avec l'Hospice général ou finalement par une prise en compte pour l'accompagnement des futur (s) stagiaire(s). Lorsqu'ils rencontrent des problèmes dans l'exercice de leur fonction d'encadrant d'AdR, 48 répondant·e·s se sentent soutenus, avant tout par une disponibilité de la hiérarchie.

4.4. Tensions et sanctions sur le lieu du stage

D'après les AS interrogés, le stagiaire peut recevoir une sanction s'il y a une interruption du stage, s'il refuse un stage AdR, si les objectifs fixés avec les AS ne sont pas atteints pendant le stage ou, moins fréquemment, si les exigences de l'employeur ne sont pas satisfaites durant le stage. Seuls huit AS indiquent qu'il n'existe pas de sanction.

L'accueil par les collègues est évalué accueillant par 96% des stagiaires en AdR interrogés. Les conditions de travail sont ressenties comme bonnes voire très bonnes par 92% des répondant·e·s.

Malgré cette perception très positive des stagiaires, leur intégration dans les équipes a parfois créé des tensions selon les AS, les encadrants et les responsables interrogé·e·s⁷⁰. Les raisons les plus mentionnées par les AS sont une méfiance de l'équipe, la perception d'une mise en concurrence avec un personnel non rémunéré, un manque d'intérêt/de motivation de la part du stagiaire, une charge supplémentaire pour l'équipe. Les encadrant·e·s et les responsables évoquent avant tout un manque d'intérêt et de motivation du stagiaire et une charge supplémentaire pour l'équipe.

⁶⁹ Ces exigences sont la transmission des informations sur le déroulement des stages, la rédaction de rapports de stage sur les AdR, des consignes particulières à appliquer, la participation à des colloques spécifiques liés à l'AdR.

⁷⁰ Précisons qu'aucune question explicite portant sur les conflits n'a été posée aux stagiaires, alors que ce fut le cas pour les autres répondant·e·s.

Pour remédier à ces situations de tension, un rappel des règles de bonne conduite dans l'institution ainsi qu'une médiation ont été envisagés, selon la moitié des encadrant·e·s et des responsables.

4.5. Interruption et renouvellement des stages

La plupart des responsables interrogés (22) ont au moins une fois mis personnellement fin à un stage en AdR. Les principales raisons évoquées sont le fait que le ou la stagiaire ne correspondait pas aux exigences du poste. Selon 62% des AS questionnés, il arrive parfois, voire même fréquemment, que les stagiaires n'achèvent pas leur AdR. Pour les autres répondant·e·s, c'est rarement ou jamais le cas.

Interruption du stage

Par ailleurs, plusieurs responsables d'institution, encadrant·e·s et près de 80% des AS mentionnent que les stagiaires interrompent parfois leur stage de leur propre initiative. Les motifs invoqués par le ou la stagiaire pour interrompre son stage sont le sentiment d'un travail fourni non reconnu à sa juste valeur (selon 49% des AS), des tâches peu stimulantes (43%), des tâches peu valorisantes (38%), des difficultés à s'adapter à un nouveau rythme professionnel (35%), des difficultés à s'intégrer dans une nouvelle équipe de travail (25%). Les encadrant·e·s mettent davantage l'accent sur ces deux derniers thèmes.

En outre, un certain pourcentage d'AS (53%) indique que la décision d'interruption du stage peut provenir du lieu d'accueil. Lorsque c'est le cas, les motifs d'interruption sont majoritairement des absences répétées, une attitude inadéquate, un manque de motivation, le non-respect des horaires, des problèmes de santé du stagiaire. Du côté des encadrant·e·s, la plupart a déjà mis fin à un stage, mais c'est un événement plutôt rare. Les principales raisons évoquées sont une attitude inadéquate, un stagiaire ne répondant pas aux exigences du poste, une intégration difficile dans l'équipe (16).

Selon 10% des AS, l'interruption de stage peut parfois être issue de leur propre initiative. Généralement, les motifs d'interruption sont une attitude inopportune du stagiaire, des conditions de stage défavorables, une inadéquation du stagiaire aux exigences du poste.

Les interruptions de stage ont des conséquences sur le suivi du stagiaire. Pour 69% des AS interrogés cela signifie la redéfinition du projet d'insertion, 64% évoquent un rappel des normes au ou à la stagiaire, et 33% demandent une médiation sur le lieu d'accueil.

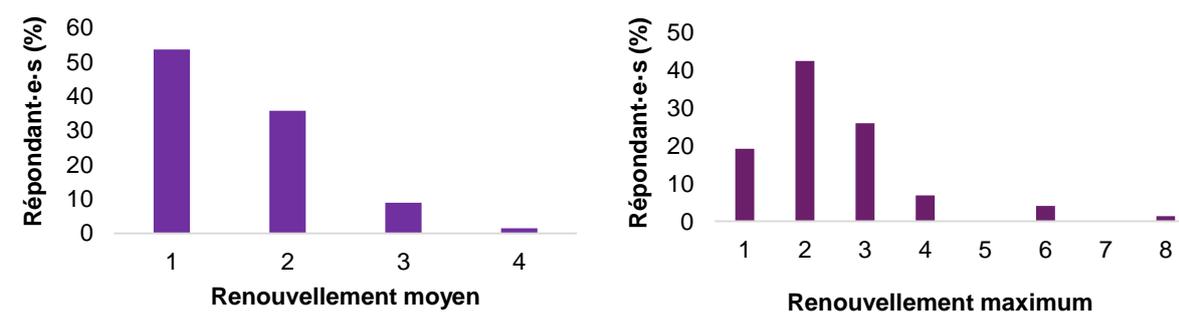
Le renouvellement du stage

Une écrasante majorité des AS ayant répondu (95%) indique avoir déjà renouvelé un stage dans un lieu d'accueil ; généralement à la demande du stagiaire (selon 91% des répondant·e·s), mais parfois du lieu de stage (68%) ou de leur propre initiative (24%). Ce renouvellement n'est toutefois pas systématique. La figure 11 présente le

nombre maximum et moyen de renouvellements de stage selon les AS interrogés. Il ressort une moyenne tournant autour d'un ou deux renouvellements, pour un maximum généralement situé à deux ou trois (pouvant toutefois atteindre les huit renouvellements selon un AS).

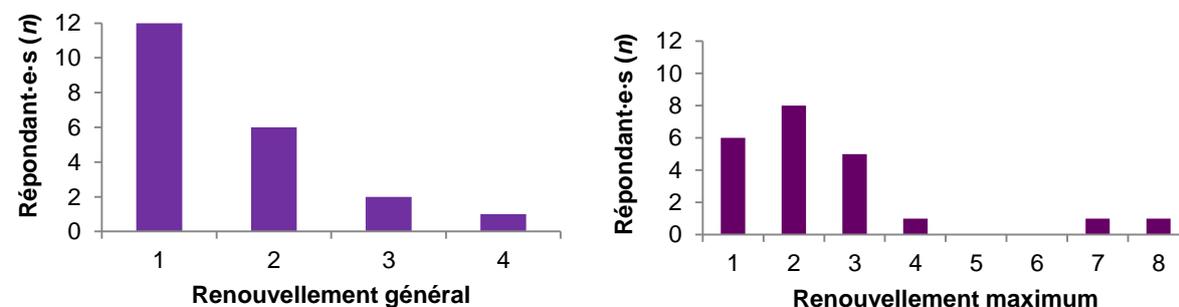
Néanmoins, plus de la moitié des AS interrogé·e·s (58%) ont déjà refusé le renouvellement d'une AdR. Les principales raisons invoquées sont un cadre peu stimulant, des perspectives d'engagement concrètes ou la non-reconnaissance du travail fourni par le stagiaire.

Figure 11 : le renouvellement de stage moyen et maximum selon les AS



Les motifs pour le renouvellement d'un stage sont surtout pour maintenir l'insertion professionnelle (selon 68% des AS interrogé·e·s), conserver une activité occupationnelle (64%), un intérêt pour le stage (64%), une bonne intégration du ou de la stagiaire sur le lieu d'accueil (60%), une perspective d'engagement (48%).

Figure 12 : le renouvellement de stage général et maximum selon les encadrant-e-s



Selon les encadrant-e-s et les responsables, les contrats des stagiaires en AdR sont généralement renouvelés⁷¹. Les raisons avancées sont des prestations du ou de la stagiaire particulièrement appréciées, l'opportunité de progresser dans l'acquisition de compétences et d'expériences, l'impossibilité de transformer le stage en poste de travail rémunéré. Les encadrant-e-s estiment que les contrats des stagiaires en AdR

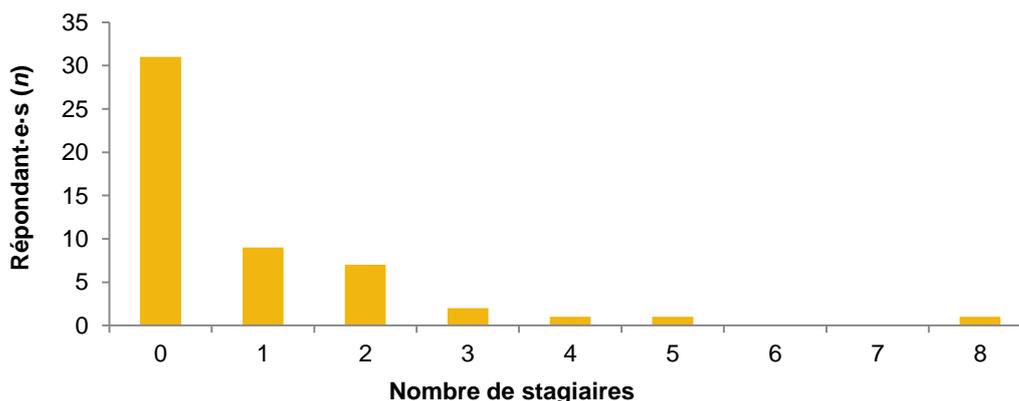
⁷¹ Quatorze responsables interrogés ont déjà refusé le renouvellement d'un stage AdR. Les raisons varient entre un manque de motivation du stagiaire (9), des absences répétées sur le lieu de stage (8), le non-respect de l'horaire (7), une attitude inadéquate (5), des problèmes de santé (5), le stagiaire ne correspond pas aux exigences du poste (4), le stagiaire ne parvient pas à s'intégrer dans l'équipe (2), le stagiaire est trop qualifié ou doit trouver un stage mieux adapté (2). L'Hospice général a déjà refusé le renouvellement d'une AdR selon 5 responsables.

sont généralement renouvelés entre une et quatre fois, pour un maximum de huit renouvellements (voir figure 12).

Engagement par la suite

Il a déjà été question de proposer à des stagiaires en AdR un poste fixe d'après 26 encadrant-e-s. Au cours des cinq dernières années, ils ont rapporté que jusqu'à huit stagiaires avaient été engagés (voir figure 13). Selon une majorité de ces encadrant-e-s, le refus d'engagement provient d'un manque de moyens financiers.

Figure 13 : le nombre de stagiaires engagés dans l'institution depuis cinq ans



Une majorité des AS (62%) rapporte que la question d'un engagement pour un poste fixe a été évoquée avec des stagiaires. Au cours de la dernière année, les AS interrogés estiment que le nombre de stage AdR ayant conduit à des engagements varie entre zéro, un et deux⁷². Pour expliquer que des postes fixes n'ont pas été proposés aux stagiaires, le principal argument (évoqué par 79% des AS) repose sur le manque de moyens financiers de l'institution⁷³. Dans les cas où un poste était proposé à la fin de l'AdR, il s'agit de contrats à durée indéterminée (selon 21 AS) ou de contrats à durée déterminée (selon 22 AS, dont 13 précisent qu'ils se sont ensuite transformés en contrats fixes).

Considérant la suite de leur activité, seuls 24% des stagiaires ont indiqué qu'il avait été question de transformer cette activité en poste fixe. Selon 96% des avis, si l'AdR était transformée en poste de travail salarié, il ou elle souhaiterait le conserver. Si les individus interrogés ne devaient pas retrouver d'emploi, et si 90% des répondant-e-s se disent prêts à mener une nouvelle AdR à défaut de trouver un emploi, moins de la moitié d'entre eux (46%) estime avoir besoin d'une mesure d'insertion autre que le stage en AdR⁷⁴.

Selon 14 responsables, il a déjà été question de proposer à des stagiaires en AdR un poste fixe. Au cours des cinq dernières années, **un total de 82 personnes ont**

⁷² Vingt-deux AS n'ont pas répondu à cette question.

⁷³ Une AS précise : "Certains lieux d'AdR savent qu'à la fin d'un stage ils pourront rapidement avoir un autre stagiaire, ce qui limite les engagements."

⁷⁴ Cette mesure d'insertion peut être une formation ou un complément de formation, une réorientation professionnelle, un emploi de solidarité (EdS), une validation des acquis de l'expérience (VAE) ou une allocation de retour à l'emploi (ARE).

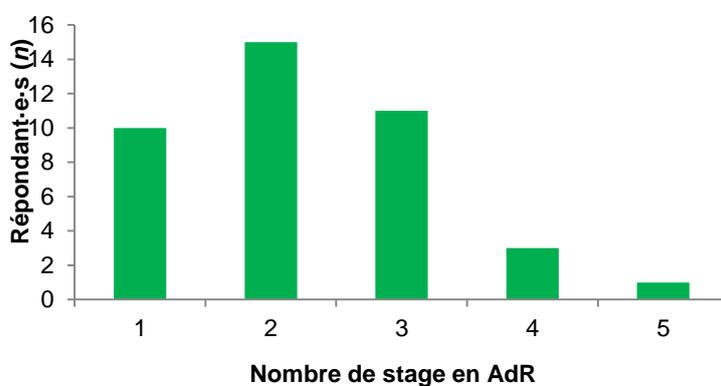
été engagées au sein de 16 institutions figurant parmi les 25 ayant participé à cette recherche. La raison principale pour ne pas proposer de poste fixe au stagiaire est un manque de moyens financiers. **Ce qui signifie que la personne convient au poste, que l'activité est nécessaire, mais que le financement pour créer le poste fait défaut.**

4.6. Les précédents stages en AdR

Seuls 45 stagiaires ont pu répondre aux questions suivantes, car ils et elles ont suivi plusieurs AdR.

Parmi les stagiaires ayant suivi plus d'une AdR, une médiane de deux stages apparaît (pour la répartition globale des répondant-e-s, voir la figure 14).

Figure 14 : le nombre de stages en AdR entamés ou terminés (en plus de l'actuel)



Le placement dans les précédentes AdR a été effectué en fonction des postes disponibles (selon 16 stagiaires) ; en fonction de leurs attentes (10) ; les deux (10). Selon 12 stagiaires, les objectifs des AdR ont été modifiés au fil des contrats successifs pour les raisons suivantes : un bilan positif permettant une progression du niveau d'exigence (7) ou un changement d'orientation du projet du stagiaire (5). Selon une petite moitié des répondant-e-s (21), les objectifs des AdR précédentes ont pu être systématiquement négociés avec leur assistant-e social-e. Pour la plupart d'entre eux (37), le cahier des charges (ou la fiche descriptive) du poste correspondait à ce qui avait été annoncé.

Douze répondant-e-s indiquent avoir déjà eu au moins un stage en AdR interrompu par le passé, généralement une seule fois. Les raisons de cette interruption sont un climat de travail défavorable (selon 4 stagiaires) ; une non-reconnaissance du travail fourni (3) ; une inadéquation des exigences du poste (2) ou la non-correspondance des activités avec le descriptif du poste (2). Pour ces ruptures d'activités, aucun répondant-e n'a été sanctionné.

Selon 39 stagiaires, le ou les postes en AdR existai(en)t déjà avant leur arrivée. Ils étaient alors occupés par une autre personne en AdR (selon 25 répondant-e-s), un salariée (7), un civiliste ou un bénévole (6).

Pour 31 répondant-e-s, un accompagnement pour l'adaptation au poste de travail était organisé à leur arrivée dans l'institution. Cet accompagnement a pris la forme

d'une explication des tâches à accomplir (pour tous les répondant-e-s), d'un soutien en cas de besoin (pour 24 d'entre eux), d'une formation élémentaire aux tâches requises par le poste (11), d'une médiation avec l'équipe (5).

L'accueil dans l'institution a été perçu comme généralement accueillant par 40 stagiaires, et seuls 14 répondant-e-s évaluent les conditions de travail comme étant moyennes, difficiles ou mauvaises.

4.7. Bilan et évaluation du programme

Stagiaires

Une large majorité des stagiaires (92%) se sont sentis capables de répondre aux exigences de leur poste, ce dès le premier mois de stage ou à la moitié du stage. De plus, 80% des stagiaires interrogés estiment avoir acquis de nouvelles compétences lors de ce stage, par les moyens suivants : expérience de terrain, "coaching" ou formation. Cette nouvelle compétence est validée par un certificat de travail final dans 37% des cas. Pour près de la moitié des répondant-e-s (47%), cette AdR pourra déboucher sur une formation donnant accès à un titre professionnel (une AFP selon 13 stagiaires ; un CFC selon 16 stagiaires).

Généralement, les stagiaires (92%) indiquent se sentir valorisé-e-s par le stage en AdR. Presque tous (98%) apprécient leur stage, une majorité pensent que leur stage en AdR les aide à gagner de la confiance en eux (89%), et que le stage les rend plus compétents (82%), ou encore les rapproche du marché du travail (76%).

Concrètement, les bénéfices tirés du stage en AdR varient entre les stagiaires. Pour 70% d'entre eux, il s'agit du maintien et de la récupération d'habitudes de travail, pour 67% de l'intégration au sein d'une structure de travail et de la constitution de liens sociaux, pour 65% d'une valorisation et de la prise de confiance en soi, pour 62% d'un enrichissement du CV, pour 57% d'une réactualisation ou d'acquisition de compétences professionnelles, pour 54% de la découverte de nouveaux domaines d'activité, pour 40% de l'obtention de nouvelles références professionnelles avec attestation.

Autres protagonistes

Selon tous les AS ayant répondu, les stagiaires répondent le plus souvent aux exigences de leur poste, ce dans un délai relativement court (entre le premier mois et la moitié du stage). Parmi les répondant-e-s, 87% estiment que le programme AdR valorise les stagiaires. Une très large majorité des AS (94%) pense que le programme AdR est apprécié des stagiaires. Tous les AS ayant répondu estiment que le programme AdR aide les stagiaires à gagner de la confiance en eux-mêmes. Une majorité nette des AS (87%) pense que le programme AdR rend les stagiaires plus compétents et 72% que le programme AdR rapproche les stagiaires du marché du travail.

Presque tous les responsables et les encadrants interrogé-e-s pensent que leur institution valorise les stagiaires. Ils sont aussi nombreux à estimer que leur institu-

tion est appréciée par les stagiaires, que ce programme aide les stagiaires à prendre confiance en eux-mêmes et qu'il rend les stagiaires plus compétents tout en les rapprochant du marché du travail.

Les principaux avantages et défauts du programme AdR

Parmi les stagiaires en AdR interrogés, 23% évaluent le programme comme étant mauvais ou plutôt mauvais (note entre 0 et 5), 45% comme étant plutôt bon (note entre 6 et 8), et 32% comme étant très bon (note entre 9 et 10). L'évaluation du programme est donc positive, avec quelques réserves (cf. figure 15). Les figures 16 à 18 présentent l'évaluation du programme AdR par les AS, les encadrant-e-s et les responsables. Si le programme est plutôt perçu positivement, une certaine réserve se ressent malgré tout puisque la médiane se situe à 7.

Figure 15 : l'évaluation du programme AdR par les stagiaires

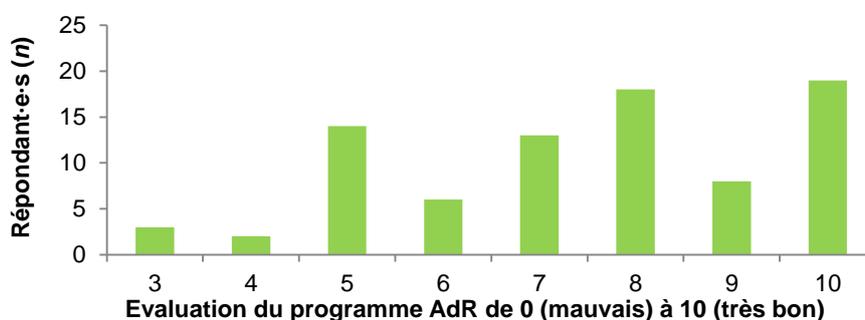


Figure 16 : l'évaluation du programme AdR par les AS

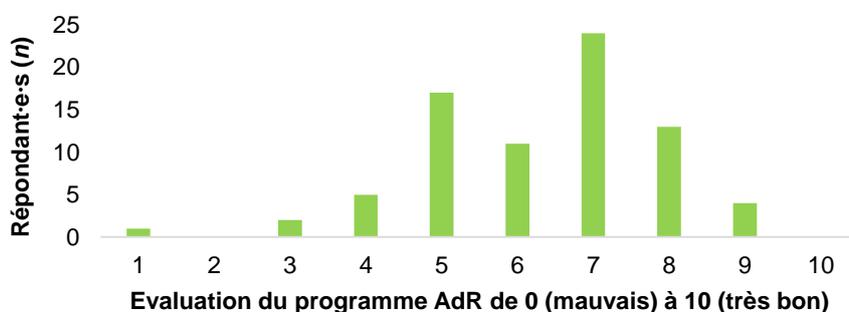


Figure 17 : l'évaluation du programme AdR par les encadrant-e-s

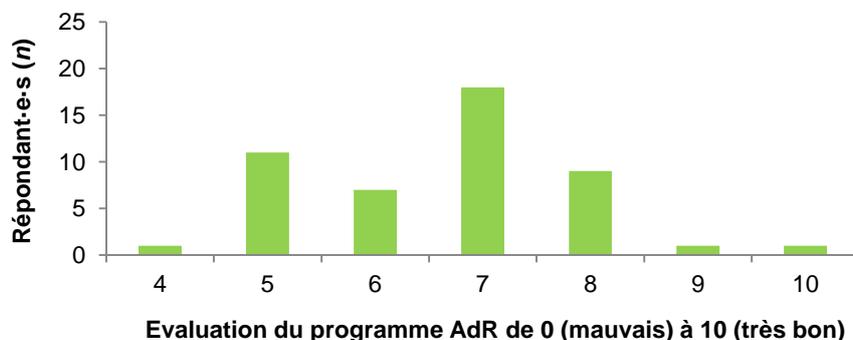
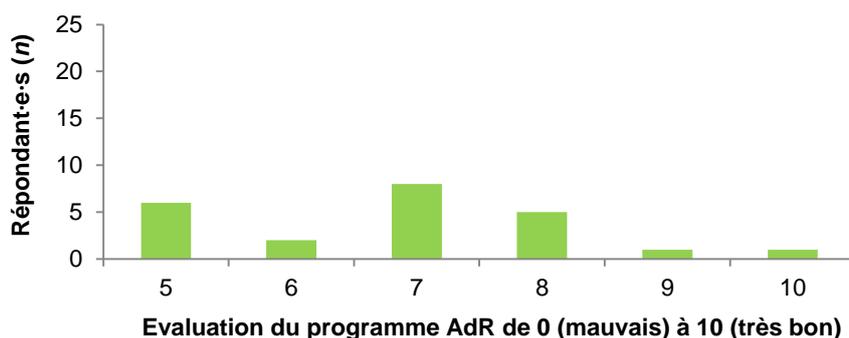


Figure 18 : l'évaluation du programme AdR par les responsables d'institution



Les principaux avantages du programme AdR

Parmi les réponses données par 69 stagiaires en AdR concernant les principaux avantages du programme, les thèmes suivants ressortent : une amélioration de l'insertion sociale ; une amélioration de l'insertion professionnelle ; un développement des expériences, des compétences, du CV ; une valorisation de sa propre utilité, une augmentation de la confiance en soi et de son statut social.

Parmi les réponses données par 72 AS concernant les principaux avantages du programme, les thèmes suivants ressortent : améliorer l'insertion professionnelle ; bénéficier d'un cadre intermédiaire avec le marché du travail ; se rapprocher du marché du travail (développer son CV, accroître ses compétences, se créer un réseau) ; améliorer l'insertion sociale ; développer la confiance en soi ; évaluer le stagiaire dans un cadre de travail.

Parmi les réponses données par 41 encadrant-e-s concernant les principaux avantages du programme, les thèmes suivants ressortent : l'intégration sociale ; un développement du CV ; redonner confiance en soi ; permettre un accompagnement sans stress ; offrir une reprise des habitudes de travail ; permettre d'être aidé dans l'institution.

Parmi les réponses données par 21 responsables concernant les principaux avantages du programme, les thèmes suivants ressortent : l'insertion sociale ; une formation (et un bénéfice pour le CV) ; l'insertion professionnelle ; la revalorisation ; un rapprochement du marché du travail ; une compensation du manque de bénévoles dans les institutions.

“Permet d’avoir une activité qui nous occupe. Permet de ne pas sombrer à la maison et perdre l’habitude et la compétence acquise précédemment. Garder un lien social. Se sentir utile.”

(Un-e stagiaire en AdR)

“Se remettre dans le milieu du travail. Avoir un peu plus d’expérience. Trouver un emploi grâce à cette ADR (en appuis).”

(Un-e stagiaire en AdR)

“Avoir de nouvelles expériences. Remplir les lacunes de CV. Rester active et garder les habitudes professionnelles.”

(Un-e stagiaire en AdR)

<i>“Expériences professionnelles. Découvertes de nouvelles compétences. Revalorisation.”</i>	(Un·e stagiaire en AdR)
<i>“Exploitation des personnes en situation précaire. Main-d’œuvre gratuite.”</i>	(Un·e stagiaire en AdR)
<i>“Garder un rythme de vie (horaire + contact avec le monde du travail et peut-être redevenir indépendant...).”</i>	(Un·e stagiaire en AdR)
<i>“Garder une bonne hygiène de vie (réveil!!). Donc pas rester inactif. J’ai fait quinze ans de chantier donc...”</i>	(Un·e stagiaire en AdR)
<i>“Habitudes de travail et horaires. Enrichissement du CV.”</i>	(Un·e stagiaire en AdR)
<i>“Intégration sociale. Sentiment d’être utile, de donner une contrepartie à l’aide sociale. Mettre mes compétences au service des autres.”</i>	(Un·e stagiaire en AdR)
<i>“L’AdR permet de rester connecter au monde du travail. Elle aide également à avoir une bonne hygiène de vie.”</i>	(Un·e stagiaire en AdR)
<i>“Retour dans la vie active. Renouer avec le monde du travail.”</i>	(Un·e stagiaire en AdR)
<i>“Un travail pour sortir du social.”</i>	(Un·e stagiaire en AdR)

Les principaux défauts du programme AdR

Parmi les réponses données par 55 stagiaires en AdR concernant les principaux défauts du programme, les thèmes suivants ressortent : une rémunération trop faible⁷⁵ ; l’absence d’un engagement en qualité d’employé·e fixe ; un encadrement à améliorer ; des horaires et un temps de travail inadéquats.

Parmi les réponses données par 72 AS concernant les principaux défauts du programme, les thèmes suivants ressortent : proposer des tâches peu stimulantes ; créer du travail non payé ; avoir trop d’exigences dès l’entrée en fonction ; avoir une rémunération trop maigre⁷⁶ ; manquer de lieux d’accueil pour les AdR (parfois stigmatisant pour le CV ou pas assez reconnu) ; manquer d’engagement par la suite et de rapprochement réel au marché du travail ; manquer d’encadrement.

Parmi les réponses données par 37 encadrant·e·s concernant les principaux défauts du programme, les thèmes suivants ressortent : un stage avec un pourcentage de travail trop faible ; pas de récompense (soit par l’engagement soit financier) ; une inadéquation entre le poste et le candidat ; un manque de formation ou de lien avec l’Hospice général et l’AS ; un manque de motivation de la part du ou de la stagiaire.

Parmi les réponses données par 21 responsables concernant les principaux défauts du programme, les thèmes suivants ressortent : le manque de suivi par l’Hospice général (manque de communication, problème avec les AS) ; un emploi à mi-temps

⁷⁵ Il n’existe en réalité pas de rémunération du tout pour le stage ; toutefois, les stagiaires considèrent l’aide sociale qu’ils reçoivent comme une rémunération.

⁷⁶ Idem

seulement ; l'inadéquation du poste avec le stagiaire ; un travail qui n'est pas reconnu (pas de salaire).

"Petite rémunération pour beaucoup de responsabilités..."

(Un-e stagiaire en AdR)

"Travail sans salaire et sans augmentation de l'aide sociale. Le fait de ne pas pouvoir transformer cette activité en poste fixe."

(Un-e stagiaire en AdR)

"Exploitation pure et totale de l'humain."

(Un-e stagiaire en AdR)

"Certains employeurs abusent de la situation et promettent un contrat fixe qui n'arrive jamais. Je désirerai sortir de l'HG et cela me bloque quelque peu. Heureusement malgré tout que j'ai cette activité professionnelle."

(Un-e stagiaire en AdR)

"On ne sait pas si cela servira à quelque chose. Ne font pas de différence avec les autres personnes du service pourtant on travaille 'bénévolement' et en plus avec un poids immense sur nos épaules !"

(Un-e stagiaire en AdR)

Evaluation des précédents stages

Au cours des précédents stages, 30 stagiaires estiment avoir acquis de nouvelles compétences, particulièrement au niveau de l'expérience de terrain. Plus concrètement, les bénéfices tirés des précédentes AdR se situent dans le maintien et à travers la récupération d'habitudes de travail (selon 30 stagiaires), dans la valorisation et la confiance en soi (27), dans l'intégration au sein d'une structure de travail et la création de liens sociaux (23), dans l'enrichissement du CV (22), dans l'obtention de nouvelles références professionnelles avec attestation (17), dans la découverte de nouveaux domaines d'activité (15), dans la réactualisation ou l'acquisition de compétences professionnelles (14). Seuls 8 stagiaires n'ont pas apprécié leur travail dans les AdR précédentes.

Pour 18 stagiaires, l'expérience acquise lors des AdR précédentes a été prise en compte dans les suivantes. Une majorité des stagiaires (33) auraient eu envie de conserver cette activité si elle avait été transformée en poste fixe, mais seuls 3 répondant-e-s indiquent qu'une telle transformation a été envisagée. Une partie considérable des stagiaires (29) avait espéré que leurs AdR précédentes les rapprocheraient du marché du travail.

Les motifs entravant l'accès à l'emploi

Suite à leurs différentes expériences en AdR, il a été demandé aux stagiaires de rapporter les motifs qui, selon eux, ont empêché leur accession à l'emploi. Parmi les réponses offertes par 32 stagiaires, apparaissent généralement des arguments liés à la personne (par exemple, selon 21 répondant-e-s : un âge trop élevé, un manque de diplôme, ou encore des caractéristiques propres comme l'origine ou le niveau social) ou, mais dans une moindre mesure, des causes exogènes (par exemple, pour huit répondant-e-s : la situation du marché de l'emploi ou les restrictions budgétaires). En tenant compte de l'écart entre ces deux sources explicatives, il apparaît que le poids

de la réinsertion repose encore largement sur les épaules des stagiaires, qui s'analysent le plus souvent comme étant les variables responsables des difficultés à retrouver un emploi.

"Inutile, vu mon âge, de me réinsérer dans le monde du travail."

(Un·e stagiaire en AdR)

Conclusion

A l'issue de l'analyse des questionnaires nous ayant été retournés, un constat nuancé ressort. De nombreux points positifs sont soulignés, tandis que plusieurs aspects pouvant être améliorés ne manquent pas d'être mis en avant par les différents protagonistes.

Les stagiaires représentent rapidement des ressources supplémentaires pour l'institution

En ce qui concerne l'engagement et l'encadrement du stage, il apparaît que, bien que ce ne soit pas le cas de toutes et tous les stagiaires, une majorité d'entre eux possède une marge de discussion autour des objectifs à atteindre, qui par ailleurs conviennent très largement. Les AS confirment la motivation que suscite l'opportunité d'un stage pour les personnes à l'aide sociale, qui mettent beaucoup d'espoir dans cette occasion de se rapprocher du marché de l'emploi.

Du côté des institutions, on remarque un système actif d'encadrement, présent souvent depuis plusieurs années et pouvant concerner plusieurs stagiaires en même temps, voire des dizaines de stagiaires simultanément. Si l'encadrement présente parfois une charge pour l'institution, le ou la stagiaire remplit généralement rapidement et avec succès les tâches demandées. Ainsi, de l'avis de tous, les stagiaires apportent une ressource supplémentaire dans le lieu d'accueil. De fait, un renouvellement est très souvent proposé aux stagiaires, qui au dire de beaucoup se transformeraient volontiers en poste fixe, si les moyens financiers de l'institution étaient suffisants.

Un retour globalement positif donc, contrebalancé par quelques défauts dans le déroulement des stages. **Ce résultat infirme le préjugé selon lequel les personnes qui effectuent ces AdR ne seraient pas aptes à travailler sur le marché premier de l'emploi.**

Communication difficile et tensions durant le stage

Si les objectifs et les cahiers des charges semblent respectés de part et d'autre, une lacune est soulignée à propos de la communication et du suivi entre l'Hospice général et le lieu d'accueil. Par exemple, les refus d'engagement par l'institution ne sont pas systématiquement explicités aux AS. Ou encore, en cas de tensions durant le stage, les encadrant·e·s estiment parfois le suivi des AS insuffisant. Finalement, lors des bilans intermédiaires ou finaux, les AS sont parfois absent·e·s, et sont rarement remplacés par un autre responsable de l'Hospice général.

Les AS se disent explicitement à disposition des lieux de stage, or les encadrant·e·s soulignent des difficultés de communication : où se situe l'obstacle ? Il pourrait être imputable à la surcharge notoire que subissent les AS de l'Hospice général qui les conduit à organiser leurs disponibilités en assurant à tout le moins une réponse en cas de crise.

"Peu de suivi au niveau des assistant(e)s sociaux(les), sauf en cas de problème où là ils sont plutôt disponibles et à l'écoute."

(Un·e responsable d'institution)

"La communication avec l'Hospice général est souvent difficile."

(Un·e encadrant·e)

"Les postulants sont quelquefois mal orientés, à savoir inadéquation poste/profil. Manque de suivi de la part de l'Hospice auprès des encadrants."

(Un·e encadrant·e)

Les stagiaires sont quasiment unanimes quant au bon accueil qui leur est fait par le personnel de l'institution. A l'inverse, les AS, les encadrant·e·s et les responsables relèvent parfois des tensions entre les stagiaires et le personnel engagé de l'institution. Il n'est pas impossible que le fait que la plupart des stagiaires remplissent les mêmes tâches qu'un poste salarié soit une source de friction. Comme le confirment les explications données à ces tensions : méfiance, peur de la concurrence. Mais aussi parfois un manque de motivation de la part du stagiaire ou une charge supplémentaire pour l'équipe.

Des stages qui pallient le manque de postes

Bien que ce ne soit pas sensément le cas, il ressort que plusieurs postes de stages en AdR ont remplacé des postes salariés. Ce constat, qui mérite d'être questionné puisque contraire à la convention de stage (cf. annexe 2), possède toutefois le mérite de souligner l'utilité reconnue des stagiaires au bon déroulement de l'institution, qui pallient ainsi un manque de postes.

"Permet de sursoir au manque de bénévoles et permet à ces personnes de se remettre en selle (reprendre des activités et des horaires de travail)."

(Un·e responsable d'institution)

"Acquisition par les stagiaires de nouvelles compétences. La possibilité au service de pouvoir engager des collaborateurs compétents."

(Un·e encadrant·e)

"Opération win/win : L'entreprise qui investit dans la formation d'un ADR gagne un collaborateur supplémentaire. Le stagiaire ADR gagne la possibilité d'avoir de nouvelles références sur son CV, d'acquérir de nouvelles compétences et selon les cas lui permet de se re-socialiser en ayant une occupation avec des horaires définis et en intégrant une équipe."

(Un·e encadrant·e)

"Ces stages pallient au déficit de personnel. Ils demandent bcp d'investissement en termes de formation et d'intégration de la part des deux parties. Ils ne débouchent qu'en de rare cas sur une embauche dans un poste fixe."

(Un·e encadrant·e)

“Main-d’œuvre en plus pour le lieu.”

(Un·e AS)

Un bilan très positif de la part des stagiaires, plus nuancé de la part des autres protagonistes. Les principales raisons de cet aspect positif sont les nouvelles compétences acquises et la valorisation de soi. Paradoxalement, l’une des premières critiques de la part des stagiaires est également un manque de valorisation dû à une absence de rémunération, et la déception due à l’absence d’engagement. Les AS confirment l’effet négatif du travail non payé et les responsables et encadrant·e·s y ajoutent un manque de suivi de la part de l’Hospice général.

“Création d’attente et/ou d’espoir d’avoir un poste fixe dans le service.”

(Un·e responsable d’institution)

“Expérience et compétence supplémentaires pouvant être apportées au CV. Pont vers l’emploi (accès aux offres dans certains domaines à l’interne). Développement du réseau professionnel.”

(Un·e AS)

“Travail à temps partiel uniquement. Très peu de différence de rémunération entre un stagiaire AdR et un non-stagiaire.”

(Un·e encadrant·e)

“L’entreprise qui ‘engage’ un stagiaire devrait s’investir financièrement, cela éviterait des abus...”

(Un·e encadrant·e)

“Pas de rétribution financière au stagiaire.”

(Un·e encadrant·e)

“Le peu de reconnaissance financière (50.– de frais liés à l’activité mensuelle, c’est trop peu). Tendance de certains organismes à profiter d’une main-d’œuvre gratuite et ‘à leur merci’.”

(Un·e AS)

“Pas pris au sérieux par les employeurs sur le CV. Manque d’opportunité d’engagement. Parfois remplacement d’un employé rémunéré par une personne en AdR.”

(Un·e AS)

“Peu d’engagements. Pas assez de lieux disponibles. Critères, profils pour accéder à une AdR est parfois pas accessible pour des bénéficiaires.”

(Un·e AS)

“Peu de perspectives d’embauche. Les bénéficiaires sont souvent déçus de ne pas pouvoir être engagés ensuite, même s’ils sont adéquats pour le poste et qu’une offre d’emploi paraît sur le lieu d’AdR.”

(Un·e AS)

“Collaboration insuffisante entre le lieu AdR et l’assistant social. (Manque de temps de deux parties) Suivi insuffisant de la personne en AdR par le lieu. Parfois, manque de compréhension, des exigences trop importantes du lieu AdR.”

(Un·e AS)

“Les AdR ne débouchent pas sur un emploi. Une fois l’ADR terminée, le bénéficiaire se retrouve à nouveau sans occupation sauf si une nouvelle AdR est trouvée de suite.”

(Un·e AS)

Deux types de stages

Dans le cadre de notre recherche sont apparues deux vocations différentes des stages AdR, dont les contours restent pour l’heure peu distincts, ce qui favorise parfois une confusion dans la finalité recherchée. Le but recherché par les AdR, comme leur nom l’indique, est la réinsertion. Or celle-ci peut se décliner tout autant

sous l'angle de la réinsertion professionnelle que sous celui de la réinsertion sociale. Ainsi, si pour certain-e-s stagiaires les AdR constituent à court ou moyen terme un sas de retour dans le monde professionnel, pour d'autres elles constituent une forme de destination finale d'intégration professionnelle adaptée à leurs potentiels de productivité réduits ou altérés par de trop longues périodes de marginalisation. Si l'on devait reprendre la terminologie en vigueur dans d'autres domaines de l'action sociale, on parlerait « d'activités protégées » ou « d'activités d'occupation ».

Conscient de cette problématique et afin de mieux sérier la fonction et la finalité des stages AdR, l'Hospice général, selon ce qui nous a été transmis par Madame Monica Lopez, responsable de l'UISP au moment des entretiens, envisage une classification plus précise des stages selon les objectifs visés. Cela lui permettrait notamment de faire apparaître de manière plus claire la différenciation entre les AdR visant à remettre le pied à l'étrier des stagiaires en vue d'une réinsertion professionnelle et les activités à visée d'intégration sociale pour les personnes mises à l'écart du marché du travail par une trop longue période de désinsertion.

Cela étant, il faut se souvenir que de tous temps le marché du travail a intégré ce type de profil de personnes dans des emplois à faible niveau de qualifications ou d'exigences. Ce qui a permis à celles et ceux qui occupaient ces postes de travail d'être autonomes financièrement et d'être intégrés professionnellement et socialement. La mécanisation et l'automatisation de nombres de fonctions, le resserrement du marché du travail, a réduit drastiquement le nombre de ces emplois intégrateurs. Ce qui pose aujourd'hui la question lancinante de l'insertion sociale et professionnelle des personnes à potentiel d'activité réduite par une longue exclusion du marché du travail – qu'il faut distinguer de celles à capacité de gains réduite, qui elles relèvent du champ de l'assurance invalidité. L'opportunité d'une réflexion sur une éventuelle compensation de ce déficit « d'employabilité » semble nécessaire car il paraît injuste que cette forme objective de « handicap social » reste ignorée par le dispositif de sécurité sociale.

Réinsertion professionnelle

“Offre un cadre intermédiaire entre un stage et un emploi fixe, utile pour une personne qui n'a pas travaillé depuis un moment, moins de pression et du temps pour se mettre dans le rythme (pour certaines personnes).”

(Un·e AS)

“Les AdR sont souvent le seul moyen pour qu'une personne puisse avoir une activité rapidement.”

(Un·e AS)

“Remise en activité. Réseautage dans un milieu donné. Activité récente dans le CV.”

(Un·e AS)

Réinsertion sociale

“Donner des habitudes saines aux personnes en éloignement professionnel.”

(Un·e AS)

“Mise en activité, réinsertion sociale et reprise d'un cadre avec des règles, régulier.”

(Un·e AS)

“Permettre un réentraînement au travail et/ou une réinsertion sociale.”

(Un·e AS)

Mélange

“Permet de développer/maintenir des compétences. Réapprentissage du rythme et des contraintes professionnelles. Parfois occupationnel nécessaire pour certaines personnes. Sentiment d'utilité/valorisation.”

(Un-e AS)

La formation certifiante devrait être améliorée, elle apparaît encore trop rare. Il existe des possibilités de formation certifiante, reconnues par tou-te-s les protagonistes, mais encore trop peu et pas systématisées. Cela renvoie au SAFE, et aux autres possibilités de formation. Peut-être faut-il mettre en lien cette lacune avec la surcharge des AS qui ne favorise pas la construction ou reconstruction de projet de formation ou de reclassement professionnel.

“La mesure SAFE. Création d'un nouveau réseau professionnel.”

(Un-e AS)

“Confiance en soi, activité journalière, possibilité de mettre en place des formations qualifiantes.”

(Un-e AS)

“Main-d'œuvre gratuite pour bien des lieux. Pas de suites à l'issue de l'AdR sauf exception. Sentiment de la personne parfois d'être 'utilisée'. Remplace des postes supprimés dans la fonction publique. Absence de 'formation qualifiante' dans de nombreux lieux.”

(Un-e AS)

“Des postes de travail remplacé par des AdR alors que la personne occupe un poste à responsabilité (EMS). Les très rares débouchés sur un emploi. La non-possibilité de se former ou d'utiliser l'AdR pour des VAE.”

(Un-e AS)

Ce constat évoque, entre autres, la problématique de la surreprésentation des personnes sans formation à l'Hospice général, et l'impérieuse nécessité de développer l'accès à la formation professionnelle et continue tant pour les personnes à l'aide sociale que pour les demandeur-euse-s d'emploi. Les questions de l'insertion professionnelle et du reclassement se posent avec acuité dans le contexte actuel de resserrement du marché de l'emploi. L'action des travailleurs sociaux s'avèrera centrale pour les populations précitées. Ce qui suppose que des moyens nécessaires soient alloués aux actrices et acteurs de première ligne sur le front de la réinsertion et du reclassement professionnel.

Le stage en AdR, un emploi non rémunéré

Les résultats soulevés dans le chapitre précédent soulignent que les stagiaires sont majoritairement impliqué-e-s et actifs dans la recherche et le déroulement du stage. Ce constat est appuyé par les discussions avec les AS au moment de choisir le stage, la quantité de stagiaires s'étant proposé-e-s spontanément pour effectuer un stage, ainsi que par leur réaction bien souvent positive lors de la proposition d'un stage par l'AS. Ceci n'est pas une surprise, la population observée étant déjà dans le processus d'AdR, il est évident qu'une sélection s'opère : ce sont avant tout des individus proches du marché du travail et motivés à effectuer un stage qui nous ont répondu. Toutefois, cela rappelle également que nous avons interrogé des individus qui désirent sortir de l'inactivité par tous les moyens, et pour lesquels le stage en

AdR, quand bien même ce n'est pas une place de travail fixe ni rémunéré, demeure une solution préférable à l'absence d'occupation professionnelle.

Si l'appréciation globale des stages par les stagiaires est positive, ce n'est pas un sentiment sans nuance. Lorsque les stagiaires sont sollicité-e-s pour évoquer les aspects négatifs du stage, il ressort notamment un manque de reconnaissance, un sentiment de dévalorisation, une négation de la personne. Cette dimension souligne la problématique du travail gratuit, et d'une forme de bénévolat qui n'impliquerait pas la reconnaissance que des bénévoles reçoivent par ailleurs. Mais également, davantage lors de l'évocation des tensions avec le reste de l'équipe, d'une possible concurrence déloyale vis-à-vis des travailleurs rémunérés, voire d'une dérégulation du marché du travail par l'application du principe du *Work first*.

Le principe de décourager le recours à l'assistance s'illustre par des propositions d'emplois mal rémunérés, précaires et des sanctions. En outre, il arrive que l'activité demandée au stagiaire ne soit pas rémunérée. Or, on n'est pas dans le bénévolat car l'activité n'est pas choisie mais imposée. En plus, il n'y a pas de reconnaissance comme envers les bénévoles. Ce "volontariat imposé" est contradictoire. La contrepartie n'atténue pas le sentiment d'être redevable, au contraire. Mais à court terme, le bénévolat permet parfois de réactiver ou d'améliorer certaines capacités⁷⁷.

On touche ici à la concrétisation d'un paradoxe : la gratuité du travail fourni par les stagiaires AdR permet de compenser le manque de moyens dans les services. Aussi ne peut-on que s'interroger sur la pertinence d'un système qui d'un côté fait travailler gratuitement des personnes, et qui d'un autre côté doit les prendre en charge financièrement. Cela paraît d'autant plus paradoxal dans un contexte où les autorités genevoises s'inquiètent de l'augmentation constante du nombre de personnes à l'aide sociale et de la charge financière qui en découle. Dès lors, pourquoi ne pas verser un salaire si l'activité est utile ? Cette interrogation traverse de longue date les réflexions des professionnel-le-s qui considèrent que la transformation d'un certain nombre d'AdR en postes de travail permettrait d'agir sur la création ou la réhabilitation d'emplois et induirait une diminution durable du nombre de personnes à charge de l'aide sociale.

Si l'on se réfère aux propos de plusieurs lieux d'accueil, d'encadrants et de travailleurs sociaux, il apparaît clairement que de nombreux stages correspondent à des postes de travail que les différents organismes ne sont pas en mesure de financer faute de ressources ou subventions suffisantes. On peut par conséquent s'interroger sur la réelle portée de l'économie qui consiste à réduire les postes de travail des services de l'Etat et de certaines institutions subventionnées en spéculant sur le travail gratuit de stagiaires AdR – par ailleurs pris en charge par l'aide sociale et d'autres allocations sociales. On serait fondé à postuler que salarier ces mêmes personnes aurait pour effet de leur permettre de sortir de l'aide sociale, de réduire non seulement les coûts de prestations, mais également les frais de fonctionnement. Ce à quoi viendraient aussi s'ajouter les économies réalisées au titre de la

⁷⁷ Rosset, 2007.

prévention, des corollaires de l'exclusion sociale : coûts de la santé, frais liés à la reproduction de l'échec et de l'exclusion, réduction des prestations sociales au sens large, impact – aussi modique soit-il – sur la fiscalité, etc.

Une réelle efficience, en termes de santé publique et de cohésion sociale, ne justifierait-elle pas de suivre cette option ? En clair, ne serait-il finalement pas moins coûteux pour l'Etat de payer réellement ces gens ?

Cette interrogation se situe toutefois dans un contexte où les mécanismes de nouvelle gestion publique en place poussent au contraire à ne pas agir sur le contexte et à en subir les effets, en revenant par exemple à une conception de l'aide sociale au mérite, où la réponse n'est plus collective mais individualisée. Ainsi, ce système accroît encore les inégalités et fragilise les individus, qu'ils soient usagers des institutions ou professionnels.

Enfin, au terme de cette recherche, avant d'énoncer les recommandations que ce processus inspire, il nous paraît indispensable de rappeler la nécessité de mieux sérier la finalité des AdR afin d'éviter toute confusion dans leur utilisation. Selon nos observations, quatre catégories apparaissent rapidement : les AdR clairement destinées à favoriser l'insertion professionnelle par le biais d'un réentraînement au travail ou l'acquisition de nouvelles compétences, les AdR qui par la force des choses sont des substituts d'emplois en mal de financement, des postes – dans le milieu associatif – qui pourraient être assurés par des bénévoles, enfin des AdR présentant des espaces professionnels « aménagés » qui devraient s'inscrire dans un système de compensation financière d'une capacité réduite d'insertion.

Ce dernier concept, proche de la notion de « travail protégé », ressort du constat que le chômage structurel induit parfois des préjudices tels pour celles et ceux qui l'ont subi qu'ils ne parviennent pas, après des années d'exclusion, à réintégrer le marché du travail. Pour eux, l'aide sociale ne peut être le seul horizon offert par la société. C'est pourquoi nos recommandations proposent, notamment, une réflexion pour tenter de dégager des pistes alternatives.

Pour terminer, nous relevons que nous sommes conscient-e-s des limites de cette recherche, principalement le fait qu'elle ne touche ni l'intégralité des lieux d'accueil, ni l'entier des stagiaires, c'est pourquoi nous formons le vœu qu'une nouvelle étude exhaustive – à laquelle seraient tenus de participer tous les stagiaires en AdR – puisse être menée.

Recommandations

Pour conclure cette recherche, il nous a paru utile de formuler des recommandations de nature à corriger certaines distorsions qui tendent à éloigner les AdR de leur vocation première. Ceci afin de permettre de mieux répondre aux besoins des bénéficiaires de cette mesure ou stagiaires AdR.

1. Créer une base légale définissant les stages en AdR ainsi que leur fonction.
A savoir que les stages ne peuvent consister qu'en des tâches complémentaires

ou des projets à caractère extraordinaire pour l'institution, mais en aucun cas recouvrir des tâches ordinaires salariées.

2. Veiller à ce que les termes de la loi et de la convention de collaboration entre l'Hospice général et les lieux de stages soient rigoureusement respectés, notamment les points 1.2. et 1.3 (voir annexe 2).
3. Conclure systématiquement les stages par un certificat de travail établi par le lieu de stage, ne faisant pas mention du placement par l'Hospice général. L'article 330a du CO est applicable par analogie.
4. Donner au stagiaire la possibilité de demander à l'employeur, en tout temps, un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.
5. Procéder à un inventaire rigoureux des AdR afin de distinguer les stages qui répondent à la vocation de réinsertion de cette mesure et les stages qui n'y satisfont pas, soit qu'ils permettent de pallier un manque de postes de travail soit qu'ils entretiennent une confusion avec des stages offrant des activités protégées.
6. Faire connaître au Département de la cohésion sociale (DCS) les distorsions constatées dans cet inventaire. L'inviter à examiner la nécessité de revoir les subventions ou le financement des associations ou des services concernés, afin qu'il soit possible de
 - 6.1. Transformer en emplois les stages palliant un manque de postes de travail.
 - 6.2. Définir un statut, et des modalités particulières de rémunération⁷⁸, pour les activités correspondant à des emplois protégés.
7. S'assurer que les personnes ayant été employées comme stagiaires bénéficient d'une priorité lors des recrutements au sein de l'institution.
8. Garantir une formation des encadrant-e-s et/ou des personnes de référence auxquelles ils peuvent avoir recours en cas de nécessité.
9. Stimuler la collaboration interinstitutionnelle. Remettre à l'ordre du jour le travail en réseau pour considérer le parcours des usagers comme un processus multifactoriel. Rappeler la nécessité d'une approche intégrée de l'accompagnement des ayants droit à l'aide sociale.
10. Accorder une attention particulière à valoriser l'apport des stagiaires AdR dans leur lieu d'accueil. Manifester concrètement la reconnaissance de la valeur de l'activité fournie.

⁷⁸ Dans la mesure où ces personnes ne peuvent percevoir une rétribution à 100%, la perte de gain devrait être compensée par une assurance sociale. Considérant que l'assurance invalidité et le chômage ont vu au fil du temps leur couverture diminuer, ce genre de déficit pourrait difficilement être compensé par ces dernières ; dès lors, il conviendrait d'imaginer un nouveau dispositif de type prestations complémentaires.

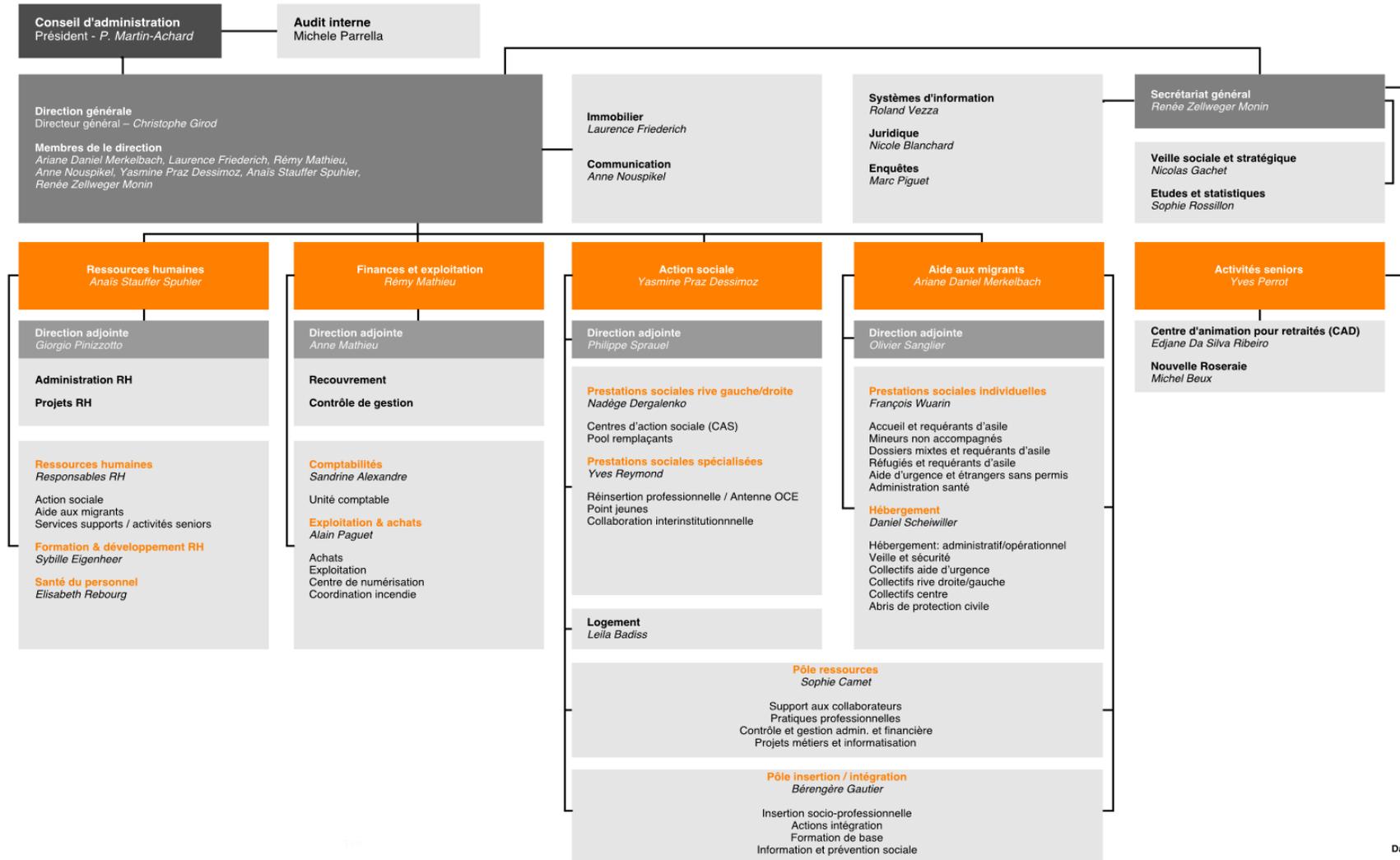
11. Entamer une réflexion sur la nécessaire distinction à opérer entre travail gratuit et travail bénévole. Tout travail mérite salaire, tout engagement bénévole mérite reconnaissance.
12. La LIASI doit prévoir que les stages dans des organismes fonctionnant sur le principe du volontariat soient transformés et reconnus comme une activité bénévole à proprement parler.
13. Développer le SAFE qui représente une approche plus dynamique de la réinsertion, avec dimension formatrice ou acquisition de nouvelles compétences certifiées.
14. Engager une réflexion prospective sur les indispensables alternatives à l'aide sociale, à laquelle nous contraignent les mutations du marché de l'emploi. En situation de chômage structurel et de resserrement de l'emploi, l'aide sociale ne peut être le seul horizon pour les exclus du monde du travail.
15. Organiser en conséquence des assises sur l'avenir de l'aide sociale et sur les indispensables nouvelles formes de protection et prévoyance sociales nécessaires en situation de crise économique durable.

Bibliographie

- Badan, Philippe, Jean-Michel Bonvin, et Eric Moachon. « Le rôle des acteurs locaux dans les nouvelles politiques de l'emploi ». *Revue suisse de sociologie* 30, n° 3 (2004): 381-96.
- Barbier, Jean-Claude. *La longue marche vers l'Europe sociale*. Presses Universitaires de France, 2015.
- Beck, Ulrich. *La société du risque*. Paris : Aubier, 2001.
- Boget, Yoann. « Utilisation de « l'abus » dans le discours politique: Justification de la loi genevoise sur l'aide sociale ». *Carnets de bord*, n° 13 (2007) : 56-60.
- Bonoli, G, et C. Champion. « La réinsertion professionnelle des stagiaires de l'aide sociale en Suisse et en Allemagne ». Cahier IDHEAP. Chaire Politiques sociales, 2013.
- Bonvin, Jean-Michel, et Eric Moachon. « L'activation et son potentiel de subversion de l'Etat social ». In *L'État social actif: vers un changement de paradigme ?*, édité par Pascale Vielle. Peter Lang, 2005.
- Bresson, Maryse. « La relation de service dans l'action sociale et la nouvelle gestion publique, Relations of service in social action and new public management ». *Vie sociale*, n° 14 (1^{er} juin 2016) : 107-25.
- Castel, Robert. « La dynamique des processus de marginalisation : de la vulnérabilité à la désaffiliation ». *Cahiers de recherche sociologique*, n° 22 (1994) : 11-27.
- . *Les métamorphoses de la question sociale*. Paris : Folio, 1999.
- Dumont, Daniel. « Activation rime-t-elle nécessairement avec stigmatisation ? Une mise en perspective critique du procès de l'État social actif, Does Activation Necessarily Go Hand in Hand with Stigmatization ? A Critical Review of the Active Welfare State's Trial ». *Droit et société*, n° 78 (4 octobre 2011) : 447-71.
- Dunand, Christophe, et Anne-Lise du Pasquier. *Travailler pour s'insérer: Des réponses actives face au chômage et à l'exclusion: les entreprises de réinsertion*. Le social dans la cité. Genève : Editions ies, 2006. <http://books.openedition.org/ies/466>.
- « Evaluation de la politique publique de réinsertion professionnelle des chômeurs en fin de droits ». Genève, Suisse : Cour des comptes, 2015.
- Flückiger, Yves, et Anatoli Vassiliev. « Les raisons des différences de chômage entre Genève et le reste de la Suisse ». *Swiss Journal of Economics and Statistics (SJES)* 138, n° IV (2002): 387-410.
- Frauenfelder, Arnaud, et Carola Togni. « Les "abus" à l'aide sociale: une rhétorique au cœur du gouvernement de la misère ». *Carnets de bord en sciences humaines* 13 (2007) : 43-55.
- Gilliard, Diane. « La contre-prestation gagne du terrain ». *Repère social*, n° 61 (2004) : 5.
- Giraud, Olivier. « La formation comme politique d'activation des chômeurs en Suisse : divergences d'interprétation ». *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, n° 100 (1 octobre 2007) : 93-108.
- Hospice général. « Statistiques et indicateurs 2016 ». Genève, Suisse : Hospice général, 2016.
- Hospice général. « Les activités de réinsertion (AdR) ». Brochure, s. d.
- Kaufmann, Agnès, et Eric Zellweger. « Dispositif d'insertion professionnelle de la LIASI ». Genève : Evaluanda, 2016.
- Lahire, Bernard. *L'homme pluriel : Les ressorts de l'action*. Paris : Nathan, 1998.
- Michel, Frédéric. « Quand s'activer devient la contrepartie du revenu d'assistance. Etude du Revenu d'intégration sociale (RIS) belge ». *Lien social et Politiques*, n° 61 (2009): 37-48.
- « Observatoire des lois sur l'insertion et l'aide sociale individuelle. 1^{er} rapport d'observation ». Genève : OASI, 2014.
- « Observatoire de l'aide sociale et de l'insertion. 2^e rapport d'observation ». Genève : OASI, 2015.
- « Observatoire de l'aide sociale et de l'insertion. Troisième rapport d'observation. » (Genève : OASI, 2016).
- Pelizzari, Alessandro. « Emploi précaire et stratégies de crise. Une analyse qualitative des comportements salariaux ». *Articulo - Journal of Urban Research*, n° 2 (1 décembre 2006).
- Pont, Ninon. « Le Contrat d'Insertion Sociale et le Stage Pratique : le point de vue des stagiaires de la nouvelle Loi sur l'Intégration et l'Aide Sociale ». Mémoire de bachelor, Haute école de travail social Valais, 2014.
- « Rapport sur la pauvreté dans le canton de Genève ». Genève: Département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé ; Direction générale de l'action sociale, 2016.
- Rosset, Eliane. « Le bénéficiaire d'aide sociale face à l'activité bénévole ». Haute école santé-social Valais, 2007.

- Tabin, Jean-Pierre. « Les nouvelles régulations politiques de la question sociale : illustrations en Suisse d'un phénomène « global ». *Déviante et Société* 26, n° 2 (2002) : 221-31.
- Valli, Marcelo, Hélène Martin, et Ellen Hertz. « Le «feeling» des agents de l'Etat providence, Abstract, Zusammenfassung ». *Ethnologie française* 32, n° 2 (2002) : 221-31.
- Zwick Monney, Martine. « Les échecs de l'insertion - Rouages et engrenages d'un mouvement permanent ». Association romande et tessinoise des institutions d'action sociale (ARTIAS), 2016.

Annexe 1 : Organigramme de l'Hospice général au 1^{er} janvier 2018



Source: site de Hospice général, 2018

Annexe 2 : Contrat liant l'Hospice général et le lieu de stage pour l'accueil d'un stagiaire

Hospice général
Action Sociale
Pôle Intégration
Unité Retour à l'Autonomie
12-14, rue des Glacis-de-Rive
1207 Genève



Téléphone : 022 420 59 90
Télécopie : 022 420 59 79
<http://www.hospicegeneral.ch>

Convention No :

Convention de collaboration entre

l'Hospice général

et

.....

1. Principes

- 1.1 L'établissement d'affectation se déclare disposé à occuper les bénéficiaires de prestations d'aide financière de l'Hospice général (ci-après les bénéficiaires).
- 1.2 L'activité proposée doit permettre d'offrir des prestations complémentaires à celles des services existants ou de développer des projets à caractère extraordinaire.
- 1.3 L'établissement d'affectation s'engage à ne pas employer de bénéficiaires en lieu et place de personnel fixe, temporaire en congé maladie, accident, maternité ou en vacances.
- 1.4 L'établissement d'affectation ne versera aucune rémunération aux bénéficiaires pendant la durée du contrat de l'activité de réinsertion.
- 1.5 Les bénéficiaires peuvent exercer leur activité de réinsertion au maximum 20h. par semaine (sauf exception dûment autorisée par l'Hospice général).
- 1.6 En cas de reprise d'une activité lucrative, les bénéficiaires seront libérés immédiatement de leurs obligations.

2. Activités

Les bénéficiaires exercent les activités décrites dans le contrat relatif à l'exercice de l'activité de réinsertion.

3. Entretien préalable

Un entretien préalable entre les bénéficiaires et l'établissement d'affectation a lieu avant tout engagement. Cet entretien permettra en particulier de s'assurer que les bénéficiaires disposent des compétences requises par l'activité de réinsertion.

4. Période de travail

- 4.1. Les bénéficiaires peuvent être appelés à travailler la nuit :

oui

non

- 4.2. Les bénéficiaires peuvent être appelés à travailler les samedis et dimanches :

oui

non

5. Modalités de collaboration

- 5.1. L'établissement d'affectation donne les directives et instructions nécessaires aux bénéficiaires. Il s'assure qu'elles sont respectées (devoir de surveillance).
- 5.2. Une personne de référence est désignée dans chaque service qui occupe des bénéficiaires.
- 5.3. L'établissement d'affectation met à disposition des bénéficiaires les instruments, machines et appareils nécessaires à la bonne exécution de leur activité.
- 5.4. L'établissement d'affectation instruit les bénéficiaires sur les limites du devoir de confidentialité.
- 5.5. L'Hospice général s'assurera que la couverture des accidents des bénéficiaires prévue par la LAMal n'est pas suspendue.
- 5.6. L'Hospice général n'assume envers l'établissement d'affectation aucune responsabilité pour les dommages causés intentionnellement, par négligence, par des actes illicites ou des violations du contrat par les bénéficiaires.
- 5.7. L'établissement d'affectation déclare être assuré contre le risque de la responsabilité civile du fait des bénéficiaires (RC professionnelle ou d'entreprise).
- 5.8. L'établissement d'affectation informe l'Hospice général de toute absence des bénéficiaires ou de tout autre problème.
- 5.9. Les partenaires s'engagent à respecter les conditions générales stipulées au verso du contrat relatif à l'exercice de l'activité de réinsertion. Toute modification des clauses de ce contrat sera soumise à l'Hospice général.
- 5.10. L'Hospice général est disponible pour toutes les questions touchant à la bonne exécution de la présente convention, en particulier lors de la cessation anticipée d'activité à la demande de l'établissement d'affectation.

6. Clauses particulières

.....

7. Entrée en vigueur et durée de validité

- 7.1. La présente convention entre en vigueur dès sa signature par les parties.
- 7.2. La présente convention est valable pour une durée d'une année, renouvelable tacitement d'année en année, sauf dénonciation de part et d'autre 3 mois avant l'échéance.

8. Annexes

Les annexes suivantes font partie intégrante du présent contrat :

- | | |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Compléments d'information concernant l'assurance/accident | <input type="checkbox"/> Documentation |
| <input checked="" type="checkbox"/> Rappel des critères de l'activité de réinsertion (AdR) | <input type="checkbox"/> Statuts de l'établissement d'affectation |
| <input checked="" type="checkbox"/> Contrat de l'activité de réinsertion et conditions générales du contrat l'activité de réinsertion | <input type="checkbox"/> Règlement de service |
| | <input type="checkbox"/> Autres : |

Genève, le

Pour l'Hospice général :

.....
.....

Pour l'établissement d'affectation :

ANNEXE 1 CONVENTION DE COLLABORATION

Hospice général
Action Sociale
Pôle Intégration
Unité Retour à l'Autonomie
12-14, rue des Glacis-de-Rive
1207 Genève



COMPLÉMENTS D'INFORMATION CONCERNANT L'ASSURANCE -ACCIDENTS

La couverture des accidents dans le cadre de l'exercice d'une activité de réinsertion relève de la loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal)¹.

L'Hospice général s'assurera que la couverture des accidents, au titre de la LAMal, des bénéficiaires de prestations d'aide financière effectuant une activité de réinsertion ne soit pas suspendue. Le cas échéant, il veillera à ce que la suspension prenne fin.

L'établissement d'affectation peut toutefois prendre ses dispositions pour offrir des prestations d'assurance supérieures à celles prévues dans le cadre de la LAMal. Il en assumera, le cas échéant, les coûts qui en découlent.

Références légales :

Art. 1a LAMal « Champ d'application », al. 2, lit. b: *L'assurance-maladie sociale alloue des prestations en cas (...) d'accident (art. 4 LPG), dans la mesure où aucune assurance-accidents n'en assume la prise en charge.*

Art. 28 LAMal « Accident » : *En cas d'accident au sens de l'art. 1a, al. 2, let. b, l'assurance obligatoire des soins prend en charge les coûts des mêmes prestations qu'en cas de maladie.*

¹ Selon l'Office fédéral de la santé publique (OFSP), courrier du 20 novembre 2008

ANNEXE 2 CONVENTION DE COLLABORATION

Hospice général
Action Sociale
Pôle Intégration
Unité Retour à l'Autonomie
12-14, rue des Glacis-de-Rive
1207 Genève



ACTIVITÉ DE RÉINSERTION (AdR)

Rappel des critères requis pour bénéficier de personnes en Activité de Réinsertion (AdR)
(LIASI - J 4 04- et la convention de collaboration)

1. L'AdR est une activité de 20 heures maximum par semaine (sauf exception dûment autorisée par l'Hospice général), tant pour les associations à but non lucratif que pour les services communaux et cantonaux.
2. L'AdR peut contribuer à améliorer une prestation fournie par les lieux d'affectation.
3. L'AdR peut permettre la réalisation d'un nouveau projet.
4. L'AdR doit être autant que possible une activité valorisante et formatrice pour les bénéficiaires.
5. L'AdR ne doit pas remplacer un poste salarié.
6. L'AdR ne doit pas permettre de remplacer une personne en congé maladie, accident, maternité ou vacances.
7. Les bénéficiaires de prestations d'aide financière de l'Hospice général doivent être considérés comme tout autre employé (gestion des absences, des horaires, des vacances etc.). En cas d'absences non justifiées ou de tout autre problème, l'Hospice général doit en être avisé par le lieu d'affectation.
8. Un accueil de la personne en AdR et une place de travail doivent être prévus.
9. La personne en AdR doit bénéficier d'un encadrement adéquat.
10. A la fin ou en cours de AdR, une attestation doit être établie.
11. La durée de l'AdR est d'un mois au minimum, elle est de 12 mois au maximum (selon le contrat). Elle peut être prolongée sur évaluation et en accord avec l'Hospice général.
12. Pour le suivi et/ou en cas de difficulté, l'organisme est prié de contacter l'Hospice général afin de négocier une solution.

Annexe 3 : Contrat liant le-la stagiaire et l'Hospice général pour la réalisation d'un stage

Hospice général
Pôle Intégration
Unité retour à l'autonomie
Rue des Glacis-de-Rive 12-14
1207 Genève



Téléphone : 022 420 59 90
Télécopie : 022 420 59 79
www.hospicegeneral.ch

N° DUI :
N° activité de réinsertion :

Genève, le

Contrat relatif à l'exercice d'une activité d'utilité sociale, culturelle ou environnementale (contrat d'activité de réinsertion)

LE BENEFICIAIRE DES PRESTATIONS D'AIDE FINANCIERE DE L'HOSPICE GENERAL

Nom et prénom : Monsieur
Date de naissance :
Adresse :
N° postal :
N° téléphone :

s'engage à exercer l'activité décrite ci-après :

Fonction :
Description des tâches :

Durée du contrat :
Nombre d'heures hebdomadaires :
Début du contrat :
Affectation - organisme :
- service/resp. :
- lieu :
- n° téléphone :

Pour toutes questions découlant de l'exécution du présent contrat, il vous est possible de vous adresser à l'Unité Retour à l'Autonomie, tél. 022 420 59 90.

Le soussigné déclare avoir pris connaissance et accepte les conditions générales stipulées au verso qui font partie intégrante du présent contrat. [Il s'engage à respecter toute confidentialité demandée par le lieu d'activité]

Genève, le

Lu et approuvé

Le bénéficiaire

.....
Assistante sociale

Copie à l'établissement d'affectation

Annexe 4 : La liste des lieux d'AdR en juin 2017

ADR - En cours (juin 2017)	Nb. de personnes
ADC ASSOCIATION DE DEFENSE DES CHOMEURS	2
ADMINISTRATION FISCALE CANTONALE	16
API - ASSOCIATION POUR LE PATRIMOINE INDUSTRIEL	3
ASSOCIATION BIENVENUE	8
ASSOCIATION SUISSE-AMERIQUE LATINE	2
BROCANTE ARMEE DU SALUT - GENEVE	11
CADDIE-SERVICE (ASSOCIATION)	8
CAFE CORNAVIN (ASSOCIATION)	2
CARITAS GENEVE	55
CARREFOUR-RUE	33
CENTRE D'ART CONTEMPORAIN	12
CENTRE DE LA PHOTOGRAPHIE GENEVE	7
CENTRE DE READAPTATION DES RAPACES	6
CENTRE ORNITHOLOGIQUE DE READAPTATION	13
COLLEGE CALVIN	2
COLLEGE ET ECOLE DE COMMERCE ANDRE-CHAVANNE	4
COLLEGE ET ECOLE DE COMMERCE NICOLAS-BOUVIER	5
COMMUNAUTE DES CHIFFONNIERS D'EMMAUS	20
CROIX-ROUGE GENEVOISE	5
CSP- CENTRE SOCIAL PROTESTANT CSP- CENTRE SOCIAL PROTESTANT	38
ECOLE DE COMMERCE D'AIMEE STITELMANN	5
ECOLE RUDOLF STEINER	10
EMS LES CHATAIGNIERS	3
EMS MAISON DE VESSY	12
EMS VAL FLEURI	35
EPI - ETABLISSEMENTS PUBLICS D'INTEGRATION	37
ESPACE SOLIDAIRE PAQUIS	5
FONDATION AIGUES-VERTES	33
FOYER HANDICAP (FONDATION)	21
GRAND THEATRE	5
HAUTE ECOLE D'ART ET DE DESIGN HEAD	2
HAUTE ECOLE DU PAYSAGE, D'INGENIERIE ET D'ARCHITECTURE DE GENEVE - HEPIA	4
HOSPICE GENERAL	18
HOSPICE GENERAL - Aide aux Migrants	7
HUG - HOPITAUX UNIVERSITAIRES HUG - HOPITAUX UNIVERSITAIRES	12
LA BRENAZ, ETABLISSEMENT DE DETENTION	7
LA CARTE BLANCHE	11

LA CHATELAINE - EMS	5
LA GAVOTTE	4
LA MERIDIENNE - EMS	6
Le 3ème optimiste (association)	20
LE C.A.R.E. (ASSOCIATION)	2
LE SALON DE SYLVIA (Association)	3
LES COLIS DU COEUR	4
MAIRIE D'ONEX - SCOF MAIRIE D'ONEX - SCOF	5
MAIRIE DE BERNEX	10
MAIRIE DE MEYRIN	14
MAIRIE DU GRAND-LANCY MAIRIE	2
MAISON DE L'ANCRE MAISON DE L'ANCRE	2
MAISON KULTURA	6
MAMAJAH (ASSOCIATION)	10
Musée International de la Réforme	3
MUSEUM D'HISTOIRE NATURELLE	15
Non Défini	10
OCPM Office cantonal de la population et des migrations (OCPM)	18
OFFICE DES POURSUITES	7
PARTAGE (Fondation) PARTENARIAT ALIMENTAIRE GENEVOIS	11
POLICE (DSPE) Dép. de la sécurité, de la police et de l'environnement.	4
PRISON DE CHAMP-DOLLON	12
RESIDENCE LA POTERIE - EMS	3
RESIDENCE NOTRE-DAME	14
RESTAURANTS SCOLAIRES DE THONEX	3
RESTOCHENE	4
SAINT-LOUP - EMS	3
SGIPA SGIPA / Centre Educatif	2
SOS CHATS	10
SOS FEMMES	2
SPAD - Service de Protection de l'Adulte	10
SPAD - SERVICE DE PROTECTION DE L'ADULTE	4
SPC - Service des prestations complémentaires	2
TERRE DES HOMMES SUISSE	6
THEATRE ALCHIMIC	17
UNIONS CHRETIENNES DE GENEVE	4
UNIVERSITE DE GENEVE FACULTE DES SCIENCES LABO DE PHARMACIE GALENICA	14
UNIVERSITE POPULAIRE ALBAINAISE (UPA)	2
VILLE DE GENEVE (SERV. SOCIAL)	14
VOIRIE DE MEYRIN	4
Total	770