

Questionnaire sur la perception des stages en AdR

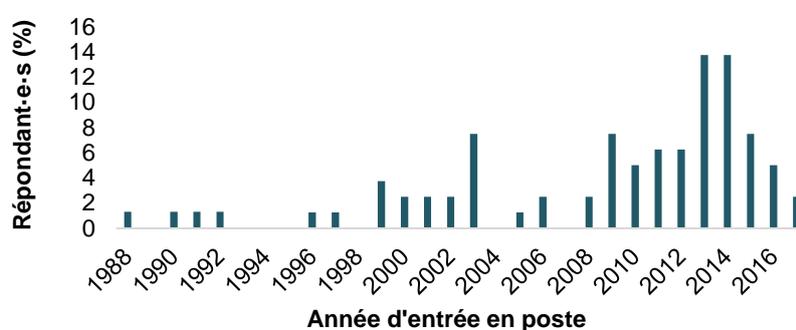
Le point de vue des assistant·e·s sociaux·ales

Les analyses suivantes sont directement extraites des réponses à un questionnaire passé en 2017 auprès de 80 assistant·e·s sociaux·ales (AS). Ces analyses ont été reprises pour constituer la recherche "L'aide sociale, entre contre-prestation et insertion professionnelle : Une étude sur les activités de réinsertion (AdR) à Genève" réalisée par l'OASI en 2018.

A. Formation, entrée en emploi et charge de travail des AS

Les AS ayant répondu sont à leur poste au plus tôt depuis 1988 et au plus tard depuis 2017 (cf. figure 1).

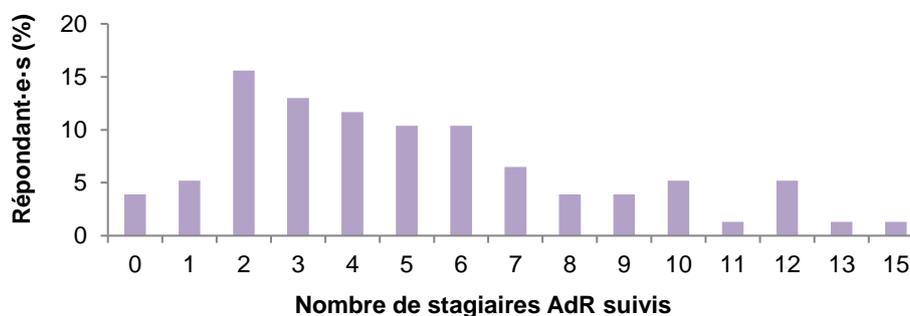
Figure 1 : la répartition des AS (%) selon l'année où ils-elles ont débuté leur fonction



Une majorité des AS (65%) ont une formation de travailleur·euse social·e, ou d'éducateur·trice spécialisé·e¹. Parmi les AS n'ayant pas reçu une formation en travail social, seul·e·s 10 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 2)². La médiane³ se situe à 5 bénéficiaires suivis par un·e AS.

Figure 2 : le nombre de personnes en AdR dans le portefeuille des AS



¹ Parmi les AS n'ayant pas de formation de travailleur·euse social·e, il y a des diplômé·e·s en sciences sociales, en psychologie, en administration publique ou en sciences de l'éducation.

² Trois AS n'ont pas répondu à cette question.

³ Le terme de médiane indique que 50% des individus se situent en dessous de ce chiffre et 50% au-dessus.

B. Critères déterminant l'orientation vers une AdR

Les critères les plus déterminants pour orienter le-la bénéficiaire vers une AdR sont : le réentraînement au travail (selon 84% des répondant-e-s), la nécessité d'une occupation (83%), le besoin de reprise de confiance en soi (76%), la recherche d'intégration sociale (68%), avoir une activité récente à faire valoir dans le CV (66%), l'acquisition de nouvelles compétences (55%), la réalisation d'une formation SAFE (46%), l'appréciation du niveau de motivation (36%), le maintien des compétences (34%) et la vérification du niveau de compétences (28%)⁴.

Le choix de l'AdR proposée aux bénéficiaires se fait : en fonction de leurs expériences professionnelles (selon 84% des répondant-e-s), de leur état de santé (61%), de leur motivation (59%), de leur formation (56%), des objectifs du projet d'insertion (56%), des places disponibles (34%)⁵. Selon 87% des AS ayant répondu, les bénéficiaires réagissent généralement en étant intéressé-e-s ou motivé-e-s par ces propositions de stage. Si les stagiaires ne sont pas enclin-e-s à réaliser une AdR, les raisons les plus invoquées sont : une activité non rémunérée (d'après 90% des répondant-e-s), l'indisponibilité des horaires (31%), une AdR qui ne correspond pas à la formation du bénéficiaire (28%), une activité occupationnelle (25%), une activité professionnelle non reconnue (21%), une AdR qui ne correspond pas au niveau de compétence du bénéficiaire (19%)⁶.

Seule une minorité des AS (9%) précise que les bénéficiaires ne proposent jamais spontanément de réaliser une AdR, selon les autres c'est parfois ou toujours le cas. Lorsque les individus à l'aide sociale suggèrent de leur propre chef de suivre un stage en AdR, les AS rapportent que ce sont majoritairement pour les raisons suivantes : le besoin d'occupation (selon 83% des personnes interrogées), l'espoir d'obtenir ensuite un poste (58%), le souhait de sortir de l'aide sociale (39%), la recherche d'une reprise de confiance en soi (35%), un réentraînement au travail (30%), l'envie d'acquérir de nouvelles compétences (29%), un désir de formation SAFE (29%), l'intégration sociale (28%).

Au moment d'engager un-e stagiaire AdR, 84% des AS interrogés estiment que des objectifs sont définis avec lui-elle, qui feront l'objet d'une évaluation. Pour la quasi-totalité des AS interrogés⁷, la réalisation de l'AdR peut faire partie du CASI.

Le-la bénéficiaire peut recevoir une sanction s'il y a une interruption du stage (selon 41% des AS interrogé-e-s), s'il-elle refuse un stage AdR (35%), si les objectifs fixés avec les AS ne sont pas atteints pendant le stage (15%) ou, de manière plus rare, si les exigences de l'employeur ne sont pas satisfaites durant le stage (6%). Seul-e-s huit AS indiquent ne pas exister de sanctions. Finalement, 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 Les autres critères évoqués – par moins de cinq individus – sont : la découverte du marché du travail à Genève, la pratique du français, une organisation familiale en vue d'obtenir un emploi, un passage obligé, la préparation à l'apprentissage, une vérification de l'adéquation entre paroles et actes.

⁵ Les autres mentions – faites par moins de cinq AS – sont : les envies des bénéficiaires, les souhaits du lieu.

⁶ Les autres raisons invoquées – par moins de cinq individus – sont : ne pas déboucher sur un emploi, trop de mesures d'insertion, la santé, un impact négatif pour le CV, la formation, une critique du profit de la gratuité.

⁷ Seules deux personnes ne l'ont pas précisé.

C. Le déroulement des stages AdR

La moitié des AS ayant répondu (51%) est informée des éventuels dispositifs d'accompagnement pour les stagiaires AdR sur les lieux de stage. Ces dispositifs concernent le cahier des charges (selon 40% des AS), l'encadrement (21%) ou l'accueil des stagiaires (18%).

Des bilans intermédiaires sont systématiquement prévus pour les stages selon 61% des AS ayant répondu⁸. Lorsque des bilans intermédiaires sont prévus, 68% des AS indiquent pouvoir fréquemment y participer, alors que 32% d'entre eux-elles 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 (pour 29% des répondant·e·s), à une présence non indispensable (10%) ou encore à un conflit d'horaire (9%). Une large majorité des AS (88%) soulignent qu'ils-elles ne peuvent jamais se faire remplacer en cas d'indisponibilité. Cas échéant, sept AS précisent toutefois qu'ils-elles peuvent se faire remplacer par un·e collègue de l'UISP et quatre par un·e collègue du CAS.

Entre les bilans programmés, tou-te-s les AS interrogé·e·s indiquent qu'ils-elles se tiennent à disposition du lieu d'accueil en cas de difficulté. Concernant l'évaluation finale, ces dernier·ère·s sont 65% à y participer systématiquement⁹. Lorsque la participation n'est pas possible, les causes proviennent d'une surcharge de travail (selon 20% des AS), d'une présence qui n'est pas indispensable (8%) ou d'un conflit d'horaire (4%). En cas d'indisponibilité, 87% des AS ayant répondu indiquent ne jamais pouvoir se faire remplacer (celles et ceux qui le peuvent précisent qu'il s'agit à nouveau d'un·e collègue de l'UISP ou d'un·e collègue du CAS).

D. Durée, renouvellement et perspectives des stages AdR

Selon 62% des AS questionné·e·s, 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.

L'interruption du stage

La décision de mettre fin à l'AdR revient au·à la stagiaire selon 79% des AS interrogé·e·s. Les motifs invoqués par le bénéficiaire pour interrompre le stage sont : le sentiment d'un travail fourni non reconnu à sa juste valeur (selon 49% des répondant·e·s), 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%), la complexité des tâches (10%).

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 : des absences répétées (d'après 74% des AS ayant répondu), une attitude inadéquate du stagiaire (45%), un manque de motivation de la part du stagiaire (39%), le non-respect des

⁸ Pour 36% des répondant·e·s, ce bilan n'est pas systématique et pour 3% d'entre eux-elles il n'y a jamais de bilan.

⁹ 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.

horaires (38%), des problèmes de santé du stagiaire (38%), une non-correspondance avec les exigences du poste (26%), un manque d'intégration dans l'équipe (20%).

Les interruptions de stage ont des conséquences sur le suivi du bénéficiaire. Pour 69% des AS interrogé·e·s cela signifie la redéfinition du projet d'insertion, 64% évoquent un rappel des normes au·à la stagiaire, 33% demandent une médiation sur le lieu d'accueil, 21% menacent de sanctions en cas de récidive, 20% prévoient un déplacement vers un autre lieu d'accueil et 5% prennent des sanctions immédiates.

Selon 10% des répondant·e·s, l'interruption de stage peut parfois être issue de leur propre initiative. Généralement, les motifs d'interruption sont : une attitude inopportune du stagiaire (selon 43% des AS), des conditions de stage défavorables (30%), une inadéquation du stagiaire vis-à-vis des exigences du poste (28%), une affectation est jugée non opportune (19%), un stage évalué comme prématuré (14%).

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. Les figures 3 et 4 présentent le nombre maximum et moyen de renouvellement de stage selon les AS interrogé·e·s. Il ressort une moyenne tournant autour de 1 ou 2 renouvellements, pour un maximum généralement situé à 2 ou 3 (pouvant toutefois atteindre les 8 renouvellements selon un AS).

Figure 3 : le nombre maximum de renouvellement de stage

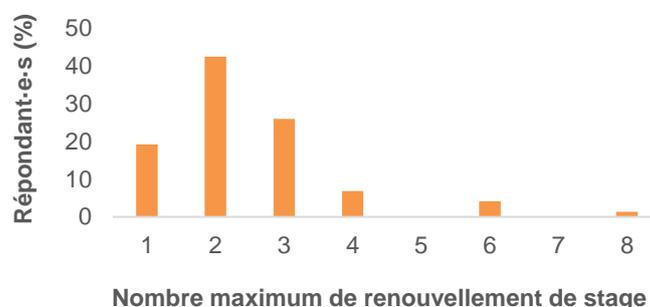
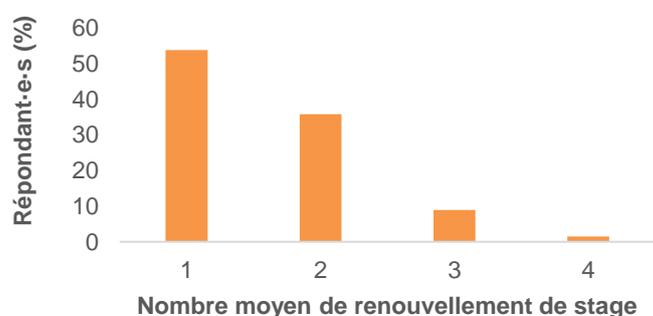


Figure 4 : le nombre moyen de renouvellement de stage



Les motifs pour le renouvellement d'un stage sont : 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 stagiaire sur le lieu d'accueil (60%), une perspective d'engagement (48%).

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 (d'après 38% des AS ayant répondu), des perspectives d'engagement (25%), la non reconnaissance du travail fourni par le·la stagiaire (15%).

Qualité de la collaboration et suites

Selon tou·te·s 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).

Une majorité des répondant·e·s (62%) rapporte que la question d'un engagement pour un poste fixe a été évoqué avec des stagiaires. Au cours de la dernière année, les AS interrogé·e·s estiment que le nombre de stage AdR ayant conduit à des engagements varie entre zéro, un et deux.¹⁰ 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'institution.¹¹ 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).

E. Evaluation et bilan des stages AdR

L'intégration des stagiaires dans les équipes a déjà créé des tensions selon 29 répondant·e·s. Les raisons mentionnées sont : une méfiance de l'équipe (selon 17 AS interrogé·e·s), la perception d'une mise en concurrence avec un personnel non rémunéré (13), un manque d'intérêt/de motivation de la part du stagiaire (12), une charge supplémentaire pour l'équipe (11).

Selon 62% des AS ayant répondu, les stagiaires en AdR sont fréquemment amenés à accomplir les mêmes tâches que les collaborateurs·trices non stagiaires¹².

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 bénéficiaires. Tout·e·s les AS ayant répondu estiment que le programme AdR aide les stagiaires à gagner de la confiance en eux·elles·mêmes. Une majorité nette des AS (87%) pense que le programme AdR rend les stagiaires plus compétent·e·s et 72% que le programme AdR rapproche les stagiaires du marché du travail.

Les principaux avantages du programme AdR¹³ :

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

¹⁰ Vingt-deux AS n'ont pas répondu à cette question.

¹¹ Un·e AS précise "Certains lieux d'AdR savent qu'à la fin d'un stage ils pourront rapidement avoir un·e autre stagiaire, ce qui limite les engagements".

¹² Selon les autres répondant·e·s, cette situation est plus rare.

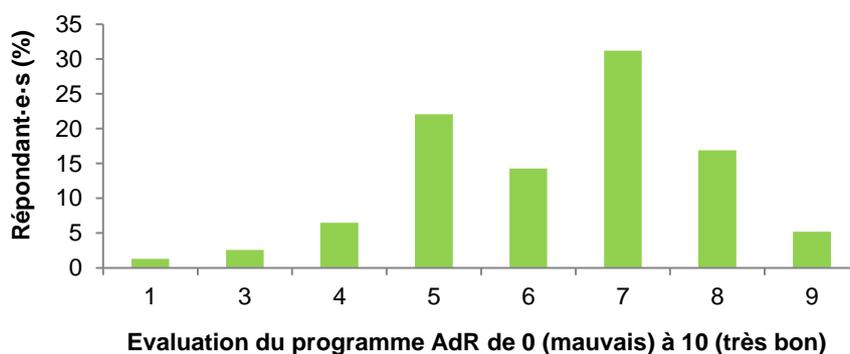
¹³ Il s'agit d'un résumé, voir les réponses exhaustives à la fin de ce document.

CV, accroître ses compétences, se créer un réseau) ; améliorer l'insertion sociale ; développer la confiance en soi ; évaluer le bénéficiaire dans un cadre de travail.

Les principaux défauts du programme AdR¹⁴ :

Parmi les réponses données par 72 AS concernant les principaux avantages 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 maigre ; 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.

Figure 5 : l'évaluation du programme AdR



La figure 5 présente l'évaluation du programme AdR par les répondant·e·s sur une échelle allant de 0 (mauvais) à 10 (très bon). Si le programme est plutôt perçu positivement, une certaine réserve se ressent malgré tout puisque la médiane se situe à 7.

¹⁴ Il s'agit d'un résumé, voir les réponses exhaustives à la fin de ce document.

Les principaux avantages du programme AdR (exhaustif) :

- Remettre une personne en activité. Valorisation de ses compétences.
- Première expérience professionnelle. Garder un pied dans monde professionnel. Etoffer CV + attestation de travail.
- Activité sur le marché de l'emploi. Meilleure employabilité sur le CV. Confiance en soi.
- Cela permet aux bénéficiaires d'être actifs et de faire quelque chose de concret. Cela permet de tester leur résistance au travail et à un rythme. Cela leur permet "de mettre un pied dans un endroit" et de se créer des contacts.
- 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.
- Garder un rythme horaire, des exigences de travail et acquérir de nouvelles compétences. Amélioration de la confiance en soi, si le bilan est bon.
- Intégration sociale et professionnelle. Vision du monde professionnel. Maintenir ses compétences. Acquérir de nouvelles compétences.
- Occupation. Remplir le CV. L'estime de soi. L'insertion professionnelle.
- Octroyer un CASI. Que l'usager ait une occupation qu'il puisse se sentir utile, avoir un horaire et travailler aussi. Sur son hygiène de vie, avoir un statut pour la société.
- 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).
- Permet de développer/maintenir des compétences. Réapprentissage du rythme et des contraintes professionnelles. Parfois occupationnel nécessaire pour certaines personnes. Sentiment d'utilité/valorisation.
- Remise à jour du CV. Confiance en soi boostée. Reprise d'un rythme de travail. Confrontation au monde du travail actuel. Socialisation.
- Remise dans un rythme. Lien social.
- Remise en activité. Réseautage dans un milieu donné. Activité récente dans le CV.
- Reprise d'activité. Reprise d'un rythme de travail. Etoffer le CV. Plus d'expérience.
- Reprise d'activité. Reprise de confiance en soi. Vérification de l'intérêt de la branche et de l'emploi.
- Reprise d'un rythme professionnel. Favorise le lien social.
- Reprise d'une activité. Evaluation de la personne dans un milieu "professionnel". Intégration et acquisition de compétences.
- Reprise d'une activité. Intégration, socialisation, occupation. Reconnaissance professionnelle. Estime de soi et valorisation. Reconnaissance des acquis et consolidation professionnelle. Aspect réinsertion: très positif.
- Reprise de confiance en soi. Reprise d'une activité/rythme de travail. Parfois débouche sur un apprentissage.
- Reprise de la confiance en soi. Reprise d'un rythme régulier. Acquisition de nouvelles compétences. Acquisition d'une activité récente.
- Reprise de rythme, lien social. Maintien des compétences.
- Reprise progressive d'un rythme de vie. Création de réseau. Possibilité de démontrer la capacité du stagiaire.
- Retrouver des habitudes de travail. Sortir de son isolement. Se sentir utile, acquérir des compétences.

- Reprise rythme travail. Sentiment d'utilité. Développement de compétences professionnelles.
- Occupationnel. Rapproche du marché de l'emploi. Maintien des compétences.
- Acquisition de nouvelles connaissances. Occupation. Rythme de travail. Tester motivation.
- Activité de maintien pour les personnes ayant de grandes problématiques sociales.
- Activité occupationnelle pour des personnes très isolées. Validation d'un projet d'orientation professionnelle.
- Cela permet à la personne de reprendre une activité et se remettre dans le monde du travail. Elle retrouve un rythme et une confiance en elle.
- Certaines ADR confrontent les bénéficiaires à quelques limitations/points à améliorer pour la reprise d'un emploi, ce qui sans doute positif. Elles contribuent à que le bénéficiaire se projette de façon plus réaliste à ce niveau mais surtout à qu'il ait envie de améliorer certaines compétences. Le gain de confiance en soi, dans la plupart des cas, est aussi un point positif.
- Confiance en soi, activité journalière, possibilité de mettre en place des formations qualifiantes.
- Donner des habitudes saines aux personnes en éloignement professionnel.
- Donner la possibilité à la personne de se confronter à un environnement professionnel tout en étant, en principe, suivi dans son activité.
- Donner un rythme de vie et un intérêt dans leur vie (se lever le matin avec un but). Etre dans le monde du travail est valorisant et stimulant, ils ont l'impression de servir à qqch ou à qqun. L'impression d'être comme les autres, en emploi, même si ne sont pas payés.
- L'AdR permet de revaloriser la personne, de lui permettre d'avoir confiance en lui-même, de mettre en avant ses compétences mais aussi ses lacunes. Le bénéficiaire peut l'indiquer sur son CV. Dans certains cas, l'ADR nous permet également de nous rendre compte de certaines problématiques (troubles psychiques, problème de logement etc.).
- La découverte d'un domaine. La remise à l'emploi (absence longue sur le marché du travail ordinaire). Redonne confiance à la personne.
- La mesure SAFE. Création d'un nouveau réseau professionnel.
- La possibilité de reprendre une routine de travail. La sensation de se sentir utile dans la société; reprendre confiance en soi; stopper des longues périodes d'inactivité; tester une (ré)orientation; garder un lien social.
- La socialisation des personnes avec des problèmes d'isolement.
- Le fait que les bénéficiaires sont en activité et qu'ils reprennent confiance en eux.
- Le programme ADR permet aux personnes qui le veulent de rester actives, malgré des difficultés (passagères ou non), elles permettent à des personnes proches de la retraite de se sentir utiles. Les ADR dans les EMS Villas Yozo ont permis de réelles intégrations avec une formation. Les personnes sont sorties de HG. ADR nous permettent de travailler sur les difficultés rencontrées et sur la réalité de la motivation des personnes.
- Le stagiaire bénéficie d'un lieu où il peut utiliser ses compétences et se sentir utile.
- Les ADR sont souvent le seul moyen pour qu'une personne puisse avoir une activité rapidement
- Mise à jour professionnelle. Désidérialisation du travail -> concrétisation du projet professionnel.
- Mise en activité, réinsertion sociale et reprise d'un cadre avec des règles, régulier.
- Objectif adaptable à la situation de l'utilisateur: revalorisation aussi bien qu'expérience
- Permet de se remettre en activité et de se réintégrer socialement, de reprendre un rythme.

- Permet: l'intégration sociale / à la personne de se sentir utile, occupée et de sortir de chez elle / de reprendre confiance / certificat d'un "employeur" récent permettant des références / remplir "trou".
- Permettre un réentrainement au travail et/ou une réinsertion sociale.
- Pouvoir remettre en douceur un pied dans l'emploi. Reprendre confiance en soi. Avoir un rythme imposé dans la semaine. Pouvoir élargir son réseau.
- Réintégration au réseau social. Travailler sur l'estime de soi. Rythme.
- Remise à jour des compétences, activité professionnelle récente et reprise du rythme.
- Remise en activité et maintien d'un rythme.
- Remise en activité. Gain de confiance. Intégration sociale. Changement d'orientation pro.
- Reprendre confiance en soi. Avoir une place, un statut, être utile, se sentir utile. Reprendre un rythme de vie. Créer des liens sociaux.
- Reprendre un rythme de vie et organiser les journées.
- Reprise d'un rythme
- Reprise d'un rythme de travail. Reprise de la confiance en soi. Sentiment d'être utile.
- Reprise d'un rythme de vie (ce qui peut être très bénéfique psychologiquement, valoriser la personne), rencontre de nouvelles personnes sur le lieu d'AdR, activité récente inscrite sur le CV.
- Reprise d'un rythme de vie avec des contacts sociaux.
- Reprise d'une activité, lien social, professionnel.
- Reprise de confiance en soi pour la personne, qui sera plus motivée à retrouver un emploi.
- Reprise de confiance en soi. Réentrainement à une activité professionnelle. Passerelle vers une formation.
- Reprise de confiance en soi. Occupation. Donner un rythme. Socialiser. Acquérir/maintenir des compétences.
- Reprise de rythme/évolution des compétences/remise à jour des CV.
- Reprise progressive d'un rythme, occupation, sociabilisation.
- Reprise rythme, confiance en soi, expérience professionnelle récente, remotive les personnes vers l'emploi ou la formation.
- Retour sur le marché de l'emploi dans des conditions "souple" à 50%. Valorisation des compétences. Confiance en soi en se voyant confier des responsabilités.
- Retourner un rythme de travail, une socialisation, acquérir de l'expérience, consolider ses connaissances.
- Revalorisation. Estime de soi. Insertion sur le marché de l'emploi. Acquisition et maintien des compétences sociales et professionnelles.
- Socialisation et rythme de vie.

Les principaux défauts du programme AdR (exhaustif) :

- Certaines tâches peuvent être monotones. Impossibilité pour le bénéficiaire de prendre des initiatives. Doit se cantonner à ce qui a été fixé.
- Mains d'œuvres en plus pour le lieu.
- Aucune possibilité d'engagement Certains sont dévalorisant (tâches peu stimulantes et travail peu reconnu). Aucun accès privilégié sur le marché du travail (relations efficaces pour un poste interne, par ex.). Aucune équivalence pour accès au SRP.
- Certains lieux peuvent par leur nom devenir stigmatisant sur un CV (associé chômage ou hospice). Certains domaines sont inexistantes (constructions, horlogerie).
- Dans certains cas les objectifs fixés pour le programme peuvent ne pas être assez ambitieux. Le peu d'engagement après le programme, malgré une prestation excellente. Beaucoup d'offres d'ADR, malgré qu'il s'agisse d'une mesure d'insertion, ont des critères d'engagement très rigides. Les critères se rassemblent plutôt à des offres d'emploi.
- Domaines souvent trop "associatifs". Pas de perspectives d'évolution. Cadre pas forcément clair.
- Existe dans marché secondaire. Crée des travailleurs pauvres (boulots atypiques). Les conventions ne sont que difficilement vérifiables sur les lieux ADR.
- Ils devraient être plus adoptables sur la durée (6 mois par exemple). Ne pas demander fréquemment un diplôme pour s'y inscrire notamment dans le domaine administratif.
- 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".
- Les ADR ne sont pas payés et ne permettent pas aux bénéficiaires de sortir de l'aide sociale. Elles peuvent être mal vues sur un CV selon comment elles sont présentées. Selon les lieux ADR, les bénéficiaires peuvent se sentir dévalorisés, car différenciés des autres professionnels.
- Les critères sont souvent trop élevés pour l'inscription. Exploitation des jeunes.
- Lieux parfois stigmatisant sur le CV. Critères d'engagements parfois trop stricts. Peu de possibilité pour les jeunes adultes.
- Parfois profit des employeurs.
- Pas de réelle reprise d'activité ou de proposition d'engagement.
- Pas ou peu d'engagement. Manque de rémunération.
- 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.
- Peu d'engagements. Pas assez de lieux disponibles. Critères, profils pour accéder à une ADR est parfois pas accessible pour des bénéficiaires.
- 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.
- Profit d'une main-d'œuvre gratuite. Expérience non valorisée par les employeurs.
- Rarement possibilité de trouver un emploi fixe dans lieux.
- Remplacement d'un poste fixe par une personne en ADR. Peu de places correspondent au profil des bénéficiaires.
- Peu d'embauche. Prérequis de plus en plus exigeants.
- Non rémunéré. Les tâches données ne sont pas valorisantes.
- Aucun poste fixe proposé.

- Ces mesures ne permettent pas d'accéder au marché de l'emploi rapidement (moyen terme).
- Cette activité n'aboutit pas à un travail fixe, et elle n'est pas rémunérée.
- 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.
- Des postes de travail remplacé par des AdR alors que la personne occupe un poste à responsabilité (EMS). Les très rares débouché sur un emploi. La non-possibilité de se former ou d'utiliser l'AdR pour des VAE.
- Etre valoriser financièrement indépendamment du CASI. Salaire symbolique, et reconnaissance. Aspect humain: moyen
- Extrêmement peu d'engagements sur les lieux d'AdR. Peu d'AdR débouchent sur des formations. Pour ces raisons, la personne peut avoir l'impression de s'être investie dans une AdR durant 1-2 ans pour rien.
- Il donne beaucoup d'espoir aux usagers, ils pensent souvent que leur ADR débouchera sur un engagement. Certaines activités sont infantilisante (mot souvent utilisé par les usagers), exemple: tri vêtement.
- Il y a souvent pas assez d'encadrement des usagers et trop de personnes non payées (stagiaires-bénévoles)(Caddie Service). Certaines associations, services dysfonctionnent et malheureusement certaines personnes peuvent être encore plus fragilisées par les situations mal gérées sur la place d'ADR.
- Illusion pour la personne de pouvoir être engagée et des fois, lieux qui restent flous sur cette possibilité. Manque de proposition d'engagement, quand le bilan est TRÈS positif.
- Jamais d'emploi à la fin, parfois de l'abus de la part de l'employeur qui n'utilise que des AdR pour faire tourner son "entreprise/association".
- L'AdR est trop longue et ne donne pas vraiment des débouchés pour la suite.
- L'AdR est un facteur de frustration pour les personnes en voie de réinsertion professionnel. Il est peu et/ou pas valorisant professionnel et financièrement.
- L'exploitation des stagiaires (abus des associations ...). La non rémunération. Le fait qu'un AdR ne débouche pas sur un emploi.
- Le lieu considère la personne comme une employée et ne fait pas cas des difficultés si elles existent.
- Le sentiment de ne pas mériter un salaire.
- Les AdR ne sont pas rémunérées et n'offrent aucune perspective professionnelle. Cela est souvent très décourageant pour les stagiaires.
- 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.
- Les rencontres entre bénéficiaires hospices (apéros ++ les midis). Ne pas avoir de suivi social sur les lieux de stage. Les tâches répétitives et non valorisantes.
- 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.
- Main d'œuvre gratuite.
- Manque d'encadrement par le lieu d'affectation.
- Manque d'engagement au terme de l'ADR
- Manque de stimulation, tâches répétitives
- Manque de suivi des employeurs qui parfois "utilisent" le stagiaire comme employé - main d'œuvre gratuite

- Manque salarial. Peu de perspectives d'embauche. "Etiquette" Hospice général associée aux personnes en ADR.
- N'offre pas un emploi après d'années.
- N'ouvre pas suffisamment sur des CDD/CDI.
- Non rémunération du travail.
- Occuper des postes qui pourraient faire l'objet d'1 contrat de travail rémunéré et occupé par des personnes en recherche d'emploi.
- Offrir une main-d'œuvre gratuite.
- Pas assez de domaines (domaines limités) les ADR devraient aboutir à un poste rémunéré.
- Pas de débouchés après l'ADR.
- Pas de débouchés au niveau de l'emploi dans le lieu même.
- Pas de perspective d'embauche derrière.
- Pas de postes disponibles pour un engagement en CDD ou CDI.
- Pas de rémunération, à part le FLA de 50.-Travail de même qualité demandé qu'aux personnes sans contrat et attentes trop importantes du lieu de stage (main d'œuvre gratuite).
- Pas payé.
- Pas payés, n'ouvrent pas les portes pour un véritable emploi rémunéré qui leur permette de sortir de l'aide sociale.
- Personne en ADR UTILISÉE comme un autre employé mais non-rémunéré.
- Peu de stimulations de la part de la structure d'accueil.
- Postes trop qualifiés, alors que les bénéficiaires de l'aide sociale manquent de formation/d'expériences professionnelles.
- Quand l'ADR devient une routine ou elle tend à remplacer un poste rémunéré.
- Quasi pas de débouchés sur emploi donc peu motivant.
- Que la plupart n'aboutisse pas à des postes de travail CDI ou CDD.
- Remplacement de postes de travail !!!
- Suivi des stagiaires très différent selon les lieux. Exploitation des stagiaires et manque de valorisation (certains lieux).
- Travail pas assez stimulant, pas de possibilité (ou presque) de déboucher en emploi -> d'où la croyance de certains bénéficiaires que c'est inutile, dévalorisant.
- Utilisation des bénéficiaires au lieu d'engager, certains lieux ne sont pas adaptés pour recevoir des stagiaires.