

Questionnaire sur la perception des stages en AdR

Le point de vue des stagiaires

Les analyses suivantes sont directement extraites des réponses à un questionnaire passé en 2017 auprès de 94 stagiaires (790 avaient été sollicité-e-s¹). 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. Profil des stagiaires en AdR ayant répondu à nos questionnaires

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

Tableau 1 : la répartition de l'échantillon selon l'âge et le sexe des répondant-e-s

	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 répondant-e-s, 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.

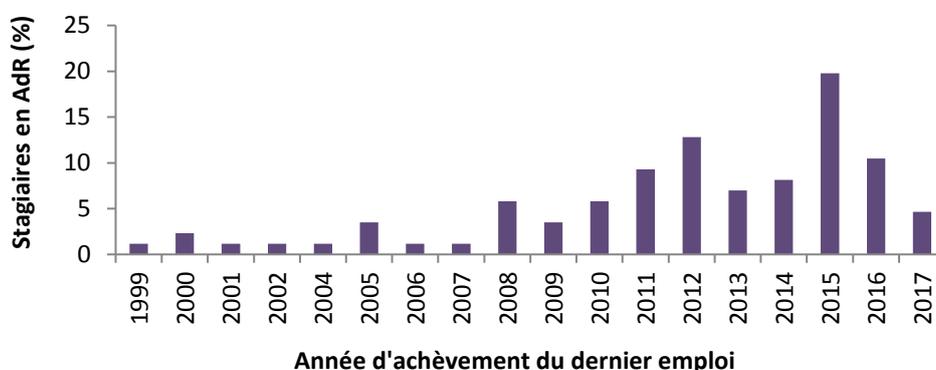
¹ Pour garantir leur anonymat, nous n'avons pas eu connaissance du nom des bénéficiaires d'AdR ayant remplis nos questionnaires, ces derniers leur ayant été remis directement par le lieu d'accueil. Septante-cinq institutions ont été contactées. Nous n'avons pas interrogé de bénéficiaires travaillant dans un lieu n'employant qu'un seul stagiaire, afin de préserver la confidentialité de leurs réponses. Un numéro d'identification sur le questionnaire offrait l'option aux répondant-e-s de le remplir en ligne, l'autre possibilité étant de nous le retourner une fois rempli manuellement, à l'aide d'une enveloppe préaffranchie.

Il n'est pas possible de connaître le taux de réponse, puisque ce sont les institutions qui ont été les intermédiaires. Autrement dit, nous ne sommes pas en mesure de savoir combien de bénéficiaires ont tenu entre leurs mains nos questionnaires et opté pour ne pas y répondre.

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 questionné-e-s), 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 leurs pairs. Seul-e-s 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.

Figure 1 : la répartition des stagiaires en AdR (%) selon l'année où ils-elles ont terminé leur dernier emploi



La figure 1 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 après plusieurs mois 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 du marché de l'emploi ou d'une difficulté d'adaptation à l'emploi par les individus).

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.

Les stagiaires en AdR ayant répondu indiquent être depuis 0 à 36 mois ($n=30$), et 1 à 16 années à l'aide sociale ($n=81$).

Figure 2 : la répartition des stagiaires en AdR (%) selon le nombre de mois passés à l'aide sociale

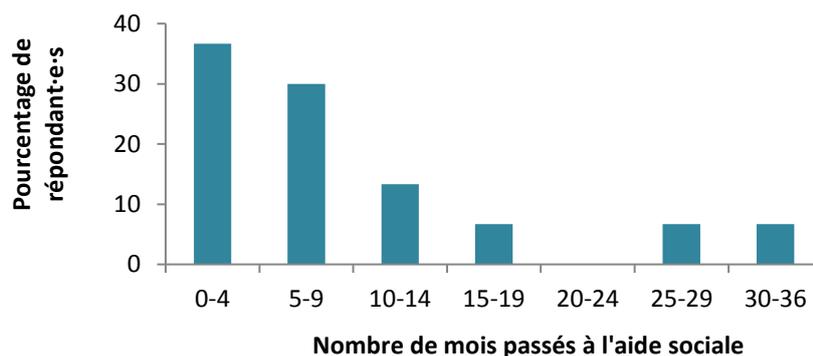
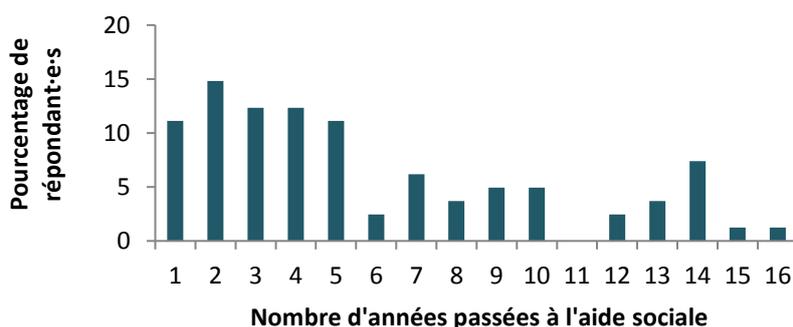


Figure 3 : la répartition des stagiaires en AdR (%) selon le nombre d'années passées à l'aide sociale



B. Accessibilité et choix des stages: la marge de manœuvre des bénéficiaires

Parmi les stagiaires interrogé-e-s, 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 bénéficiaires (97%) était volontaire pour effectuer ce stage. Précisons que 91% d'entre eux-elles 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.

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 vus 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 ou de la stagiaire ne correspondait pas au poste. Seuls 3 stagiaires interrogé-e-s se sont vus refuser un renouvellement d'AdR.

Selon les répondant-e-s, les critères pour avoir été placé-e dans cette AdR sont : leurs attentes (48%), leur profil (48%), les postes disponibles (31%). Toujours selon eux-elles, les objectifs posés par l'Hospice général pour cette AdR sont : évoluer dans un contexte professionnel, retrouver ou garder des habitudes de travail (63%); s'intégrer au sein d'une structure de travail et créer des liens (61%); réactualiser ou acquérir des compétences professionnelles (51%); étoffer son CV (45%); obtenir de nouvelles références professionnelles avec attestation (39%), découvrir de nouveaux domaines d'activité (32%), accéder à une formation (22%). Pour 62% d'entre eux-elles, les objectifs de l'AdR ont pu être négociés avec leur assistant social, et 92% estiment que les objectifs fixés sont atteignables.

C. Le stage en AdR

La figure 4 expose la répartition des stagiaires interrogé-e-s selon le nombre de mois qu'ils et elles ont passé dans l'AdR actuelle ($n=77$). Il apparaît que les individus peuvent se trouver

depuis 16 mois dans un poste en AdR. Toutefois, la médiane² se situe autour de 6 mois. En termes d'années, médiane à 3 ans ($n=34$).

Figure 4 : la répartition des stagiaires (n) selon le nombre de mois qu'ils-elles ont passé dans l'AdR actuelle

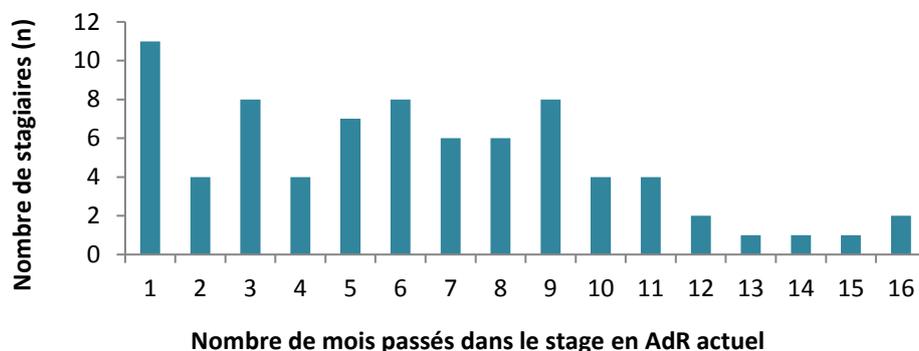
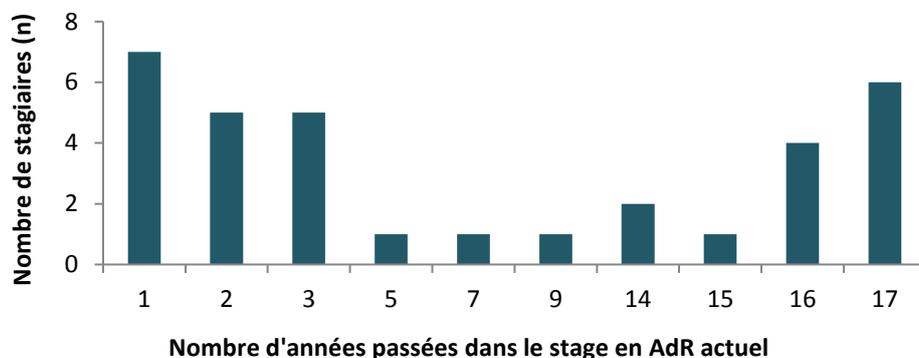


Figure 5 : la répartition des stagiaires (n) selon le nombre d'années qu'ils-elles ont passé dans l'AdR actuelle



Selon 95% des répondant-e-s, le cahier des charges de l'AdR correspond à ce qui avait été annoncé (soit la fiche descriptive du poste). Par ailleurs, pour 85% d'entre eux-elles, le poste en AdR qu'il-elle occupe existait avant leur arrivée. Dans le cas où ce poste existait déjà, 46 répondant-e-s indiquent qu'il s'agissait déjà d'un poste AdR, sept répondant-e-s parlent d'un poste de salarié-e transformé en AdR et deux personnes évoquent une place dédiée à un civiliste ou à un-e bénévole.

Entrée en fonction dans le stage et lien avec les collègues

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

Pour 85% des bénéficiaires, un accompagnement lors de leur entrée en fonction a été organisé à leur arrivée sur le lieu de stage. Cela s'est concrétisé par: l'explication des tâches à accomplir (80%); du soutien en cas de besoin (64%), une formation élémentaire aux tâches requises par le poste (36%), une médiation avec l'équipe (21%). Cet accompagnement a été réalisé par le ou la chef-fe d'équipe (pour 59% des stagiaires), par l'équipe (37%), par un collègue (33%) et par une personne chargée de l'accompagnement des stagiaires (19%).

Exigences et capacités des stagiaires

² Le terme de médiane indique que 50% des individus se situent en dessous de ce chiffre et 50% au-dessus.

Une large majorité des stagiaires (92%) s'est sentie capable de répondre aux exigences de leur poste, ce durant le premier mois de stage (pour 81% des répondant-e-s), à la moitié du stage (15%) ou à la fin (4%). De plus, 80% des stagiaires interrogés estiment avoir acquis de nouvelles compétences lors de ce stage, par les moyens suivants: expérience de terrain (selon 66% d'entre eux-elles); "coaching" (21%); formation (21%). Cette nouvelle compétence est validée par un certificat de travail final (dans 37% des cas), par une autre forme de certification (14%), ou n'est pas validée (9%). 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 [attestation de formation professionnelle] selon 13 stagiaires; un CFC [certificat fédéral de capacité] selon 16 stagiaires).

D. Evaluation des stages AdR

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

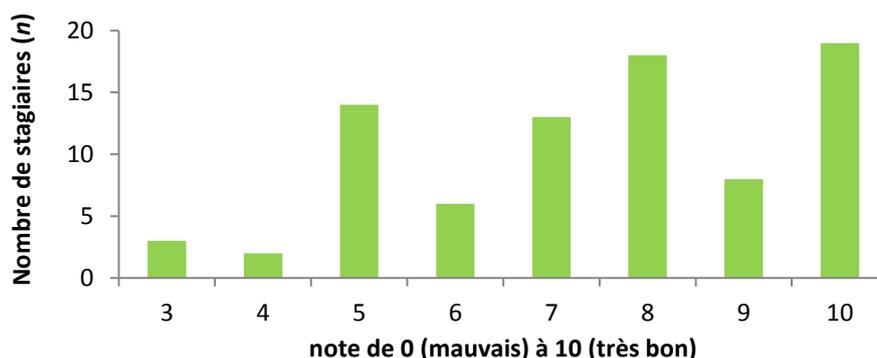
Concrètement, les bénéfices tirés du stage en AdR varient entre les stagiaires. Pour 70% d'entre eux-elles, il s'agit du maintien et de la récupération d'habitudes de travail, pour 67% de l'intégration au sein d'une structure de travail et de la constitution de liens sociaux, pour 65% d'une valorisation 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.

Considérant la suite de leur activité, seul-e-s 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-elle souhaiterait le conserver. Si les individus interrogés ne devaient pas retrouver d'emploi et, si 90% des répondant-e-s se disent prêt-e-s à mener une nouvelle AdR à défaut de trouver un emploi, moins de la moitié d'entre eux-elles (46%) estime avoir besoin d'une mesure d'insertion autre que le stage en AdR³.

Parmi les stagiaires en AdR interrogé-e-s, 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.

Figure 6 : l'évaluation du programme AdR

³ Il s'agirait de: formation ou complément de formation (32%); réorientation professionnelle (17%); emploi de solidarité (EdS) (16%); validation des acquis de l'expérience (VAE) (15%); allocation de retour à l'emploi (ARE) (14%).



Les principaux avantages du programme AdR⁴ :

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.

Les principaux défauts du programme AdR⁵ :

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

E. Les précédents stages en AdR

Seul·e·s 45 stagiaires ont pu répondre aux questions suivantes, car ils-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 7). Cet enchaînement de stages peut représenter jusqu'à 27 mois (figure 8) et 16 années (figure 9).

Figure 7 : le nombre de stages en AdR entamés ou terminés par stagiaires

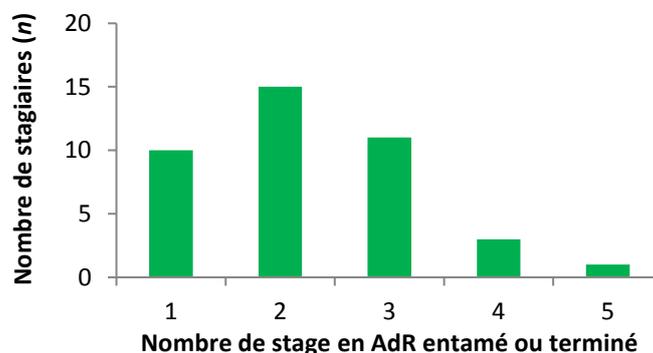


Figure 8 : le nombre de mois passés en AdR lors des précédentes expériences, selon les stagiaires (n)

⁴ Il s'agit d'un résumé, voir les réponses exhaustives à la fin de ce document.

⁵ Il s'agit d'un résumé, voir les réponses exhaustives à la fin de ce document.

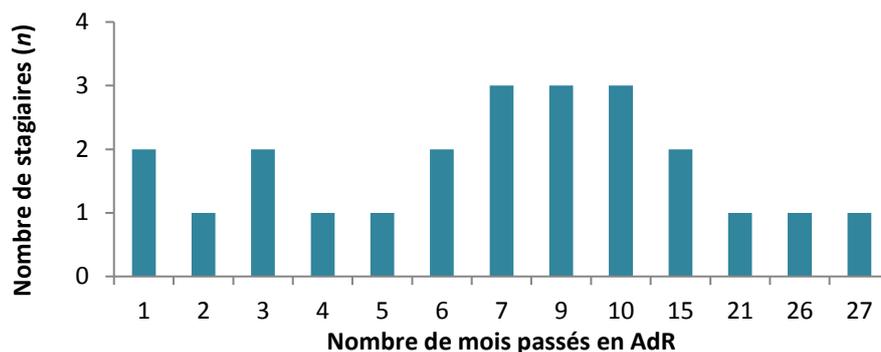
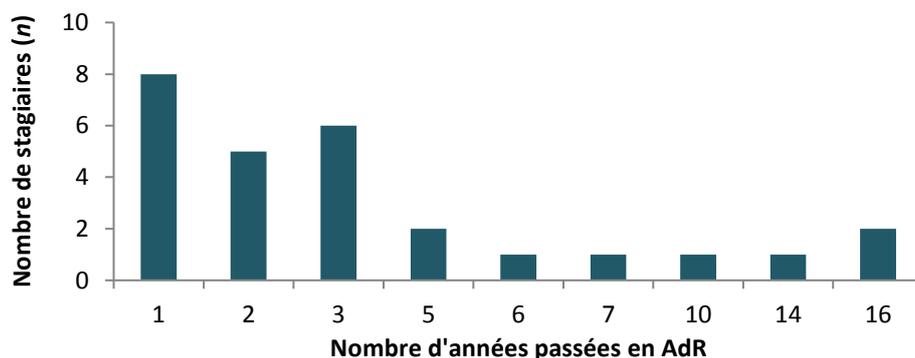


Figure 9 : le nombre d'années passées en AdR lors des précédentes expériences, selon les stagiaires (n)



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 négociées avec leur assistant-e social-e. Pour la plupart d'entre eux-elles (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 salarié-e (7), un civiliste ou un-e 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 tou-te-s les répondant-e-s), d'un soutien en cas de besoin (pour 24 d'entre eux-elles), 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 seul-e-s 14 répondant-e-s évaluent les conditions de travail comme étant moyennes, difficiles ou mauvaises.

Evaluation des précédents stages

Au cours des précédents stages, 30 personnes estiment avoir acquis de nouvelles compétences, que ce soit au niveau de l'expérience de terrain (28), du "coaching" (7), ou de la formation (7). Ces nouvelles compétences sont validées par un certificat de travail final (selon 15 stagiaires), une autre forme de certification (2) ou n'ont pas de validation (8). Les compétences ont été validées entre 1 et 4 fois selon 11 répondant-e-s.

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). Seul-e-s 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 seul-e-s 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 rapprochent du marché du travail.

Les motifs entravant l'accès à l'emploi

Suite à leurs différentes expériences en AdR, il a été demandé aux bénéficiaires de rapporter les motifs qui, selon eux-elles, 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 8 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 bénéficiaires, qui s'analysent le plus souvent comme étant les variables responsables des difficultés à retrouver un emploi.

Les avantages du programme AdR (exhaustif):

- Garder des liens sociaux. Garder un rythme de vie. Se sentir utile.
- Permet d'avoir une activité qui nous occupe. Permet de ne pas sombrer à la maison et de perdre l'habitude et la compétence acquise précédemment. Garder un lien social. Se sentir utile.
- Se remettre dans le milieu du travail. Avoir un peu plus d'expérience. Trouver un emploi grâce à cette ADR (en appuis).
- Acquérir de l'expérience.
- Acquisition d'expériences, intégrations sociaux-professionnels.
- Acquisitions compétences.
- Activité normale d'un emploi.
- Apprendre de nouvelles choses. Avoir plus de compétences dans le domaine des enfants. -
 - Apprendre les règles avec les enfants.
- Augmente mes compétences.
- Avoir confiance en moi-même. Apprendre des choses en plus.
- Avoir de nouvelles expériences. Remplir les lacunes de CV. Rester active et garder les habitudes professionnelles.
- Avoir plus de compétences dans mon CV.
- Avoir une activité professionnelle.
- Avoir une occupation. Garder des liens sociaux.
- C'est plus facile d'apprendre en ADR il n'y a pas de stress on apprend très vite et les horaires sont bien.
- C'est utile pour revenir dans le monde du travail.
- Cela donne confiance en soi + liens sociaux.
- Contacts, expérience.
- Continuer à exercer une activité professionnelle dans le monde du travail.
- Créer des liens sociaux. Se remettre dans le marché du travail. Améliorer ses compétences
- De retrouver la confiance en moi, de m'intégrer au marché du travail et d'avoir expérience et une formation.
- De se rapprocher du marché du travail, d'avoir une vie sociale.
- Découvrir le travail, se familiariser avec les lieux, les collègues et les résidents tout en ayant de l'aide en cas de besoin!
- Découvrir un nouveau métier ou pas, pouvoir acquérir de l'expérience et progresser ainsi qu'un potentiel retour sur le marché du travail.
- Emploi, se remettre en situation d'emploi.
- Etoffer mon CV. Retrouver des habitudes de travail. Créer des liens sociaux.
- Etre actif.
- Etre occupée. S'intégrer dans le marché du travail. Avoir confiance en soi.
- Expérience pratique.
- Expériences professionnelles. Découvertes de nouvelles compétences. Revalorisation.
- Exploitation des personnes en situation précaire. Main d'œuvre gratuite.
- Garder un rythme de vie (horaire + contact avec le monde du travail et peut-être redevenir indépendant...).
- Garder une bonne hygiène de vie (réveil!!). Donc pas rester inactif. J'ai fait 15 ans de chantier donc...
- Habitudes de travail et horaires. Enrichissement du CV.
- Ils ont la possibilité de me faire un pour obtenir un emploi, car j'ai un enfant à charge etc.

- Intégration sociale. Sentiment d'être utile, de donner une contrepartie à l'aide-sociale. Mettre mes compétences au service des autres.
- Je sais pas, je suis une personne qui me suis toujours donné à fond, j'ai toujours eu de bons retour mais au final on ne m'a jamais gardé...
- L'AdR permet de rester connecter au monde du travail. Elle aide également à avoir une bonne hygiène de vie.
- L'expérience, l'acquisition de nouvelle compétence, l'enrichissement du CV.
- Le retour dans une activité pro.
- Le statut social.
- M'aider à me réinsérer professionnellement. Sur place certains postes en EDS peuvent s'ouvrir.
- Maintenir et récupération d'habitude. Valorisation. Occupation.
- Maintien d'un horaire. Surtout de travailler. D'avoir une satisfaction personnelle de pouvoir dire oui je travaille.
- Maintien des compétences à jour. Ne pas perdre le rythme des horaires de travail.
- Montrer qu'on est encore "dans la course" en pouvant noter cela sur notre CV.
- Ne pas perdre la "routine" d'une journée, le contact avec l'extérieur, apprendre.
- Ne pas rester sans activité et le contact d'autre personne.
- Occupation journalière.
- Personnellement j'ai besoin de tester mes capacités à pouvoir travailler à plein temps. Mon ADR était à 50% et ça se passe plutôt bien.
- Plus de compétences dans mon CV.
- Réinsertion dans le domaine du travail. Estime de soi-même.
- Réinsertion professionnelle. Compétences professionnelles.
- Remise à niveau. Adaptation horaire. Formation.
- Reprendre un rythme de travail.
- Retour au monde du travail.
- Retour dans la vie active. Renouer avec le monde du travail.
- Retrouver le "monde du travail" se sentir à nouveau active acquérir de nouvelles connaissances notamment en informatique.
- Rien.
- Rythme de travail. Formation.
- Rythme de travail. Structure de travail. Poste pour se sentir utile.
- Rythme de vie. Retour à une activité "pro".
- Se remettre dans le marché de l'emploi et l'adaptation.
- Se sentir utile et garder des habitudes de travail.
- Un lieu où je puisse trouver une place de formation + découverte de compétences, rencontre avec des enfants + valorisation de soi.
- Un travail pour sortir du social.
- Valorisation et confiance en soi.
- Vous remettre dans le marché du travail.

Les défauts du programme AdR (exhaustif):

- Rémunération. Environnement et conditions de travail (équipe de travail) pas forcément adaptés pour ceux qui suivent un ADR et qui sont en reconstruction.
- Travail sans salaire et sans augmentation de l'aide sociale. Le fait de ne pas pouvoir transformer cette activité en poste fixe.
- A la fin du contrat "AdR", il n'y a pas assez de places libres pour un poste fixe, malgré les atouts que nous avons (VAE,...).
- Aucun en particulier.
- Avoir peu de possibilité d'engagement par la suite.
- C'est une association importante et je trouve dommage que des postes de fonctionnaires ne s'ouvrent pas pour améliorer la qualité du travail demandé.
- Cela n'aboutit pas à un poste fixe.
- 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.
- Dans ma situation actuelle, aucun.
- Ne débouche pas sur un emploi.
- Des doutes.
- Distinction plus poussée des efforts fournis pour la sélection des candidats. Bien encadrer formation, proposer des formations plus adaptées et un suivi plus personnalisé.
- Donner de l'espoir.
- Exploitation pure et totale de l'humain. Comme l'EPI même chose!
- Horaires.
- Injustice. Sentiment d'abus et d'exploitation.
- Inutile, vu mon âge, en vue de me réinsérer dans le monde du travail.
- J'ai tout aimé.
- Jamais de réel retour à un fixe. Que du 50%.
- Je n'en vois pas spécialement.
- Je ne vois pas de défauts.
- L'attachement à un poste de travail et à une équipe, sans certitude d'un emploi fixe à la fin.
- L'attribution des stages.
- La rémunération.
- Le salaire => ridicule.
- Le salaire aucune motivations. L'impression d'être forcé à faire une ADR.
- Le seul défaut c'est que nous ne sommes pas rémunérés comme souhaité.
- Le temps (la durée) et rémunération.
- Le temps, ça se met en place doucement.
- Les débouchés sont nuls, la plupart du temps les postes AdR ne deviennent pas des emplois mais restent des stages qu'on renouvelle.
- Manque de plus d'encouragement financier.
- Manque de reconnaissance par "l'état": nombres d'associations tournent grâce aux AdR qui font les mêmes tâches que CDI mais payés au minimum vital. Les ADR sont d'utilité publique, tant pour les individus que pour les associations.
- Manque de surplus de rémunération, vu qu'il faut mieux se vêtir que pour rester à la maison et le transport public qui à cout supplémentaire.
- Ne pas être rémunérée.
- Ne pas pouvoir être embauché.

- Ne pas pouvoir être salarié.
- On aimerait une petite rémunération en plus (petite).
- 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!
- Par ex. dans mes 2 dernières AdR = travail qui n'apporte rien, faire le travail que les employés ne veulent pas faire (OCPM + DF) => AdR qui ne servent à rien.
- Pas de défaut.
- Pas de défauts.
- Pas de salaire. La vie continue pareil.
- Pas de salaires. Pas de valorisation.
- Penser faire quelque chose dans les soins, et ne pas le faire et devoir attendre longtemps pour y aller!
- Petite rémunération pour beaucoup de responsabilités, pas de prise en compte du trajet dans les heures de travail, manque un peu de théorie.
- Peu ou pas d'ouverture pour un poste. Salaire.
- Pour moi aucun.
- Qu'elle ne se transforme pas en poste fixe.
- Que cela ne puisse pas toujours déboucher sur un emploi.
- Recevoir un peu plus d'argent.
- Rien.
- Sont pas payants.
- Une petite rémunération supplémentaire serait la bienvenue.