

Questionnaire sur la perception des stages en AdR

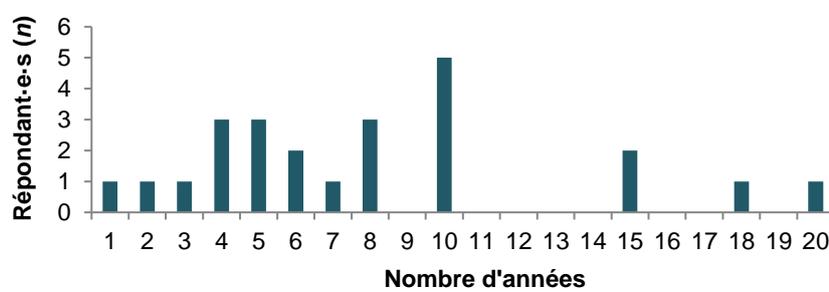
Le point de vue des responsables d'institution

Les analyses suivantes sont directement extraites des réponses à un questionnaire passé en 2017 auprès de 24 responsables d'institutions accueillant des stagiaires en AdR. 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. Les stages AdR dans l'institution

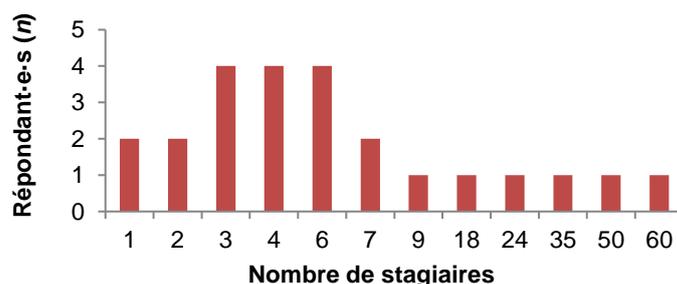
Selon les responsables d'institution engageant des stagiaires AdR et ayant répondu à notre enquête, de telles places de stages existent depuis 1 à 20 ans (voir figure 1), avec une médiane¹ qui se situe à 7.5 années.

Figure 1 : le nombre d'années depuis lesquelles l'institution engage des stagiaires en AdR



Comme l'illustre la figure 2, les responsables interrogé-e-s évaluent entre 1 et 60 stagiaires AdR employé-e-s à l'heure actuelle dans leur institution (*attention, pour une question de lisibilité l'échelle de l'axe des abscisses n'est pas régulière*). Toutefois, la médiane est à 5 stagiaires.

Figure 2 : le nombre de stagiaire(s) actuellement employé-e(s) dans l'institution



Quatorze responsables précisent que certains postes existaient avant l'arrivée du-de la stagiaire. Lorsque le poste était occupé, il s'agissait d'un-e bénévole (selon 9 responsables), de salarié-e-s (3), de stagiaires hors AdR (2), d'un-e EdS ou d'un-e OCE (2).

Sans compter les stagiaires en AdR, les répondant-e-s indiquent que leur institution compte actuellement entre 0 et 890 collaborateurs-trices en EPT. Selon 16 responsables, le nombre de postes de salarié-e-s ne suffit pas à assurer le bon fonctionnement de l'institution ou du service.

¹ Le terme de médiane indique que 50% des individus se situent en dessous de ce chiffre et 50% au-dessus.

Les responsables sont 22 à estimer que les AdR permettent aux stagiaires de reprendre pied dans une activité professionnelle. De plus, 21 répondant-e-s pensent que les AdR leur apportent un espace de socialisation, et 14 d'entre eux-elles que cela leur offre une activité occupationnelle. Dix-huit responsables pensent que les stagiaires en AdR peuvent générer une charge supplémentaire au sein du service ou de l'institution. Cette charge est selon eux-elles liée à: l'accompagnement du/de la stagiaire (16), la formation ou sensibilisation (13) ou l'intégration au poste de travail (12).

Néanmoins, la quasi-totalité des responsables interrogé-e-s (22) estiment que les stagiaires en AdR apportent des ressources supplémentaires à l'institution ou au service. Selon eux-elles, ces ressources se traduisent par: un allègement de la charge de travail des salarié-e-s (15), une compensation face au déficit de postes (15), un apport de nouvelles compétences (7). Les responsables sont 15 à estimer que ce déficit provient d'un manque de moyens financiers pour engager du personnel supplémentaire et 3 pensent que ce déficit provient de la réduction ou de la non adaptation des subventions. Une large majorité des responsables ayant répondu (21) pensent que les stagiaires en AdR répondent aux exigences de leur poste. Ce, durant le premier mois (11) ou à la moitié du stage (9).

Les responsables précisent que les objectifs atteignables pour les stagiaires en AdR sont : intégrer une structure de travail et créer des liens (24 individus, soit tou-te-s les personnes interrogé-e-s), évoluer dans un contexte professionnel et garder des habitudes de travail (22), étoffer son CV avec des activités professionnelles régulières et récentes (19), découvrir de nouveaux domaines d'activité (18), réactualiser ou acquérir des compétences (17), obtenir de nouvelles références professionnelles avec attestation (17), accéder à une formation (10).

Selon dix répondant-e-s, des programmes spécifiques visant à offrir de nouvelles compétences aux stagiaires en AdR existent dans leur institution. Ces programmes sont : une sensibilisation aux bons gestes professionnels (d'après 9 répondant-e-s), un SAFE (3), un accès au dispositif de formation continue du personnel (3). Ces programmes proposent: la sensibilisation aux bonnes pratiques de l'activité (10); l'acquisition d'expérience de terrain (9); une formation professionnelle (2).

Si 18 responsables évoquent la possibilité d'une certification à l'issue du stage, dont trois parlent de la possibilité d'accéder à une VAE (validation d'acquis) et deux à une AFP (attestation de formation professionnelle), en revanche un quart des répondant-e-s indique qu'aucune certification n'est obtenue.

Lors d'une candidature non retenue pour une place de stage en AdR, seul-e-s 16 responsables d'institution motivent directement auprès de l'intéressé-e leur choix, une large partie le faisant uniquement auprès de l'Hospice général².

B. Réalisation et bilan des AdR selon les responsables

Une majorité importante des responsables (21) prend en compte le stagiaire au moment de fixer des objectifs de stage, lors de l'engagement³. Ces objectifs font tous l'objet d'une évaluation finale, et 13 répondant-e-s ajoutent effectuer une évaluation intermédiaire.

Dans l'institution de 19 répondant-e-s il existe une procédure d'accompagnement des stagiaires en AdR. Les aspects traités dans cette procédure sont : l'accueil au poste de

² Une seule personne ne justifie pas ses motifs de refus.

³ Seul-e-s deux répondant-e-s précisent qu'il n'y a aucune évaluation des objectifs du stage.

travail, l'explication du cahier des charges, l'accompagnement à la réalisation du stage en AdR. D'après les responsables interrogés, les stagiaires peuvent être parfois amené-e-s à accomplir les mêmes tâches que les autres collaborateurs-trices (d'après 18 personnes).

Selon 20 responsables, l'intégration des stagiaires en AdR sur le terrain a déjà créé des tensions dans les équipes. Les raisons de ces tensions sont liées : à un manque d'intérêt et de motivation du-de la stagiaire (selon 17 répondant-e-s), à la charge de travail supplémentaire que représente pour l'équipe l'intégration au poste (7), au comportement du stagiaire (5), à une méfiance de l'équipe vis-à-vis de bénéficiaire de l'aide sociale (2). Pour y remédier, les responsables interrogé-e-s évoquent : le rappel des règles de bonne conduite dans l'institution ou le service (15 individus), une médiation (14), une délégation au responsable de l'unité (8), une mise en garde contre d'éventuelles sanctions (7), des sanctions (7).

Les stagiaires interrompent parfois leur stage de leur propre initiative indiquent 20 responsables. Les dispositions prises pour éviter ces interruptions de stage pourraient être selon les répondant-e-s: rien en particulier (11), travailler sur l'accueil et l'intégration des stagiaires par l'équipe (6), clarifier le cahier des charges (5), augmenter la reconnaissance ou revaloriser le travail des stagiaires (5).

La plupart des responsables interrogés (22) ont au moins une fois mis personnellement fin à un stage en AdR. Les principales raisons évoquées sont : un stagiaire ne correspondant pas aux exigences du poste (d'après 12 responsables), une intégration difficile dans l'équipe (9), un stage évalué comme prématuré (6), une affectation non opportune (5).

Presque tou-te-s les responsables (23) pensent que le programme AdR dans leur service valorise les stagiaires. Tou-te-s les responsables estiment que le programme AdR dans leur institution est apprécié par les stagiaires. Tou-te-s les responsables considèrent que le programme AdR dans leur institution aide les stagiaires en AdR à gagner de la confiance en eux-elles-mêmes. Vingt-et-un responsables pensent que le programme AdR rend les stagiaires plus compétent-e-s qu'auparavant et autant estiment que le programme AdR dans leur institution rapproche les stagiaires du marché du travail.

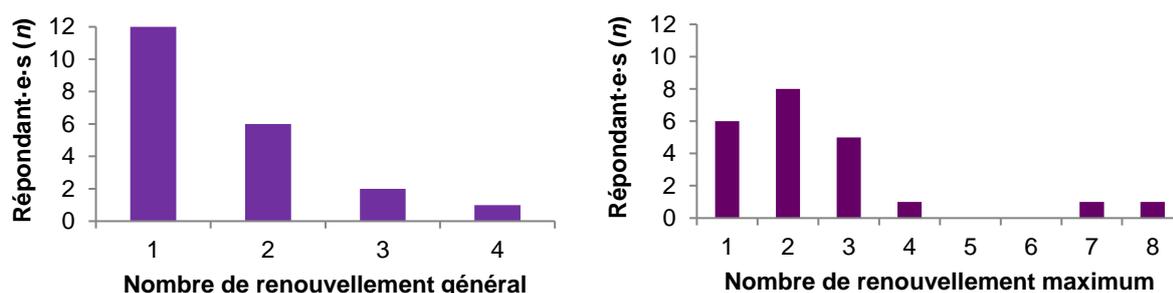
C. Durée, renouvellement et perspectives ouvertes par les stages AdR

Selon 20 responsables ayant répondu, les contrats des stagiaires en AdR sont généralement renouvelés dans leur institution. Les raisons peuvent être : des prestations du stagiaire particulièrement appréciées (d'après 14 responsables), l'opportunité de progresser dans l'acquisition de compétences et d'expériences (13), l'impossibilité de transformer le stage en poste de travail rémunéré (5), des perspectives d'engagement à court ou moyen terme (4).

Les répondant-e-s estiment que les contrats des stagiaires en AdR sont généralement renouvelés entre une et quatre fois, pour un maximum de 8 renouvellements (voir figure 3).⁴

⁴ Quatorze responsables interrogé-e-s ont déjà refusé le renouvellement d'un stage AdR. Les raisons varient entre : un manque de motivation du-de la 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.

Figure 3 : le nombre de renouvellement général et maximum



Selon 14 répondant-e-s, il a déjà été question de proposer à des stagiaires en AdR un poste fixe. Au cours des cinq dernières années, entre 0 et 30 stagiaires en AdR ont finalement été engagés, soit un total de 82 personnes au sein de 16 institutions. Les raisons pour ne pas proposer de poste fixe au stagiaire sont : un manque de moyens financiers (6) ou une inadéquation de compétences des stagiaires et de celles requises pour le poste (2).

D. Gestion du programme AdR

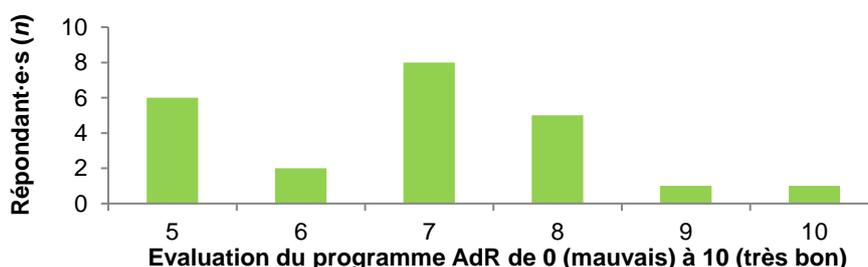
D'après 20 répondant-e-s, le temps consacré à l'accompagnement des stagiaires fait partie de leur cahier des charges ; parmi eux-elles, 17 indiquent que le personnel encadrant les stagiaires en AdR bénéficie d'un soutien particulier. Pour ce dernier, les moyens à disposition sont : la disponibilité de la hiérarchie en cas de problème (d'après 19 répondant-e-s), une répartition de la charge d'accompagnement sur plusieurs collaborateurs-trices (10), la formation à l'accompagnement de stagiaires (6), une décharge horaires ou une compensation financière (3), des colloques réguliers (2). Seul-e-s 9 répondant-e-s précisent que l'accompagnement de stagiaires en AdR est soumis à des exigences spécifiques. Ces exigences sont : la transmission des informations sur le déroulement des stages (9), la rédaction de rapports de stage sur les AdR (6), des consignes particulières à appliquer (5), la participation à des colloques spécifiques liés à l'AdR (4).

Les constats, attentes et propositions exprimés par les professionnel-le-s encadrant les AdR sont entendus et discutés selon 23 responsables interrogé-e-s, partagés avec l'Hospice général (16) ou pris en compte pour l'accompagnement des futurs stagiaires (16). Seul-e-s 10 responsables indiquent que les professionnel-le-s encadrant l'AdR ont accès à des cours de formation d'adulte.

E. Evaluation des stages AdR

La figure 4 présente la distribution de l'évaluation du programme AdR par 23 répondant-e-s, au travers d'une notation allant de 0 (mauvais) à 10 (très bon). La médiane se situe à 7, soulignant les critiques vis-à-vis du programme.

Figure 4 : l'évaluation du programme AdR



Les principaux avantages du programme AdR⁵ :

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.

Les principaux défauts du programme AdR⁶ :

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

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

⁶ Il s'agit d'un résumé, voir les réponses exhaustives à la fin de ce document.

Les avantages du programme AdR :

- Aider les institutions qui ont besoin de bénévoles. Pour le candidat(e): valorisation, occupation, mobilisation/réactualisation des compétences, socialisation, ouvrir de nouvelles compétences.
- Placer les stagiaires dans un milieu professionnel le plus proche possible du marché ordinaire. Resocialisation & formation des stagiaires.
- Une réinsertion professionnelle. Une resocialisation. Reprendre confiance.
- Reprise d'une activité professionnelle (horaires, consignes...). Expérience, CV. Expérience professionnelle toujours à prendre.
- Revalorisation de la personne et de ses compétences. Soutien moral, échange, remotivation. Ouverture vers d'autres jobs, gens. Découverte d'autres mondes, pratique pro.
- Aide le stagiaire a réactivé son CV. L'ADR aide nos collaborateurs par rapport à la surcharge de travail.
- Aider des personnes désireuses de retrouver une activité régulière, leur proposer de fréquenter le milieu du travail, leur redonner confiance en ayant quelques responsabilités.
- C'est un bon gagnant-gagnant si le/la stagiaire est dans l'idée de vouloir se mobiliser et retrouver un emploi / s'intégrer. Il est vrai que c'est également un vrai outil de test pour l'HGénéral en vue d'évaluer l'envie, la volonté, les capacités d'un stagiaire.
- Cela permet aux ADR de retrouver une activité au sein d'une équipe de travail. Cela nous décharge d'un surcroît de travail.
- Convient à beaucoup de bénéficiaires, remplit plusieurs objectifs différents, permet la découverte de nouveaux domaines, permet de se former ou de retrouver un poste de travail rémunéré.
- Insertion sociale: estime de soi, utilité dans la société, emploi du temps balisé, contact avec collègues, usagers, certificat de travail.
- Offrir une activité occupationnelle à des personnes parfois déconnectées du monde du travail et/ou des relations sociales. Offrir un cadre se rapprochant des exigences du monde professionnel.
- Permet à la personne en ADR d'être actif et de se sentir utile au sein de l'entreprise. Le stage permet un retour sur le marché de l'emploi, un apprentissage du français et le fonctionnement d'une entreprise pour des personnes éloignées du marché de l'emploi ordinaire.
- Permet aux bénéficiaires de retrouver une activité qu'elle soit à vocation occupationnelle ou en vue d'une insertion professionnelle. Remarques: Les Fringantes sont une entreprise sociale créé en 1997 par l'association Sos Femmes, dans le but d'offrir des stages d'insertion sociale et professionnelle aux femmes en difficulté dans leur parcours de vie. Le positionnement vis-à-vis des ADR est donc spécifique et certainement pas le même que dans le cadre d'une entreprise au sens traditionnel du terme.
- 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).
- Permettre à des personnes éloignées du marché ordinaire de reprendre pied dans le monde du travail (habitude de travail, développement de compétences professionnelles et espace de re-socialisation). Souvent les personnes ADR continuent ensuite avec une formation qualifiante organisée par l'Hospice ou des programmes emplois comme TRT.
- Permettre à une personne ayant "décroché" de revenir progressivement vers l'employabilité.
- Re-socialisation.
- Réinsertion professionnelle, remise dans le monde du travail avec ses exigences et contraintes, sociabilisation, orientation professionnelle.

- Reprendre un rythme de travail. Mise en pratique et apprentissage d'un nouveau domaine d'activité. Expérience supplémentaire dans le parcours professionnel.
- Si l'assistant social de l'Hospice prend la mesure au sérieux, et s'investit dans les évaluations, il s'agit d'une vraie, et bonne mesure d'insertion. Souvent cependant, l'AS ne prend pas ni la peine, ni la hauteur des exigences requises pour proposer le poste. Dès lors, on fait du "sur place" et on ne fait pas progresser la personne.

Les défauts du programme AdR :

- Non rémunération. Taux d'activité à 50%, (il faudrait au moins 80%).
- Peu de suivi par l'HG. Réinsertion plus qu'incitative voir pas possible. Pas de proposition pour l'emploi. Formations qui ne servent pas ou peu.
- Profils des candidat(e)s pas toujours adéquat. Mauvaise communication quant aux décisions prises par les AS (mesures du marché du travail).
- Création d'attente et/ou d'espoir d'avoir un poste fixe dans le service.
- Devrait être obligatoire pour toute personne bénéficiaire de prestations de l'Hospice. Une sorte de contrepartie citoyenne, et favorisant un retour, lien, avec le travail.
- L'ADR n'est pas toujours motivé et est déçu de ne pas être engagé à la fin du stage.
- L'encadrement qui prend du temps. Le manque de motivation parfois des ADR.
- La non disponibilité de l'HG, Il faut insister pour obtenir un Rdv avec l'AS qui suit le stagiaire.
- Le suivi post-ADR est souvent difficile à assurer. Dans notre entreprise sociale une stagiaire ne peut renouveler son stage de six mois que deux fois. La question de l'après stage se pose régulièrement.
- Le travail à 50% ne permet pas un stagiaire d'être placé dans les conditions réelles du marché ordinaire.
- Les ADR ne sont pas réellement un atout dans le CV, ils ne rapprochent pas réellement du monde du travail; ne sont pas suffisamment valorisés pour la personne, et sur le marché du travail.
- Les AS envoient des stagiaires sans connaissance du cahier des charges des stages proposés. Certains stagiaires viennent par obligation et non par envie, ils subissent alors le stage qui perd alors de son utilité. Certaines personnes ne viennent qu'à visée occupationnelle.
- Lorsqu'on engage des jeunes, ils ont trop d'attente pour trouver un travail! = pression.
- Manque de connaissances des AS de la réalité du monde du travail et de ses exigences, souvent, pour préserver la relation avec son protégé, ou le "sauver", l'AS ne met pas les exigences, ne les entend pas, ne contrôle pas suffisamment, et entre dans les fantasmes des stagiaires en rupture.
- Manque de ressource par rapport à la formation, manque de vision sur les objectifs finaux et suivi complexe avec les assistants sociaux de l'HG qui sont pour certain peu disponibles.
- Néant.
- Pas pris au sérieux par les bénéficiaires; par reconnu comme un travail: c'est le bénéficiaires qui pose ses règles cf. horaires, vacances, etc.
- 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.
- Salaire pas très motivant!
- Souvent les AS proposent des candidats qui ne sont pas du tout en adéquation avec le poste.

- Tout naturellement, les stagiaires ne veulent pas toujours bien comprendre ou admettre toutes les règles du jeu des ADR ... oubliant parfois qu'ils/elles sont pour nous comme des employés, sur qui nous allons compter; on compte vraiment sur leur aide. Nous devons donc régulièrement être prêts à trouver un remplaçant(pour petite maladie, ...) ce qui est parfois compliqué en termes de coordination.