

## Intégration. Quels enjeux ? Quels atouts ?

Mots clefs : intégration/insertion/inclusion/ inégalités Retour sur les points clefs de la table ronde

### Présentation des intervenants -

**Michèle Mathé**, Fondatrice et Directrice Générale de l'École de la Deuxième Chance Grand Lille, adhérente Apm, membre du CA -

**Nicolas Pelletier**, City Leader agglomération Lille chez Décathlon, adhérent Apm, qui apportera un témoignage sur une action avec l'école de la deuxième chance -

**Loïc Luisetto**, Délégué Général de l'association Lazare. -

**Jean-François Simon**, adhérent Apm, Directeur Général AIA Management, témoignage action avec Lazare. -

**Nicolas Hamel**, Délégué Général du Fonds Adie pour l'Entrepreneuriat Populaire

### Synthèse de l'atelier

Pour fixer le contexte, car le sujet de l'intégration est un sujet vaste, ici nous nous concentrerons sur l'inclusion sociale et économique. Les enjeux pour ces publics fragiles touchent à la question du logement, de la création de son emploi et de la pauvreté.

Quelques chiffres sur la pauvreté en France Selon l'INSEE: "En 2019, 9,2 millions de personnes vivent sous le seuil de pauvreté monétaire. En 2019, en France métropolitaine, 9,2 millions de personnes vivent sous le seuil de pauvreté monétaire. Le taux de pauvreté est ainsi de 14,6 %. Cet indicateur n'inclut pas les personnes pauvres vivant en communauté ou dans les DOM, qui conduiraient à rehausser le nombre de personnes pauvres à 10,1 millions en 2018

Le seuil de pauvreté est fixé par convention à 60 % du niveau de vie médian de la population. Il correspond à un revenu disponible de 1 102 euros par mois pour une personne vivant seule et de 2 314 euros pour un couple avec deux enfants âgés de moins de 14 ans. En 2020, selon des estimations provisoires, le taux de pauvreté serait stable." (Source: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5759045>) Ce sont les peu ou pas diplômés qui sont les plus touchés. On compte aujourd'hui 383000 personnes sans logement.

## Intervention des invités

### Michèle Mathé: l'école de la deuxième chance

Elle a été créée par Edith Cresson et cible les jeunes de 18 à 25 ans en rupture scolaire et qui veulent s'en sortir.

4 actions sont menées :

- retours sur les savoirs de base
- retravailler l'orientation professionnelle
- les relations avec les entreprises, les stages en fonction des disponibilités des entreprises
- mise en place d'action de socialisation (problème de confiance en eux)

### Témoignage de Loïc - Association Lazare <https://www.lazare.eu/>

Focus de l'association sur les personnes à la rue. Loïc prend l'exemple de Catherine qui vit dans la rue depuis 5 ans (après de nombreuses années en prison). Elle n'a plus de liens sociaux ou de relations avec les autres. L'association Lazare propose à des personnes comme Catherine des colocations solidaires où de jeunes actifs vivent avec des personnes qui étaient jusqu'à présent dans la rue. Il s'agit d'offrir des liens d'amitié.

3 chiffres

- 85% des gens quittent Lazare pour un logement pérenne
- 56% retournent à l'emploi
- 95% des personnes sont heureuses avec Lazare. objectif : faire vivre ensemble des gens qui n'avaient pas vocation à le faire.

### Témoignage de Nicolas: Association Fonds ADIE

L'association a 30 ans. Elle attribue des prêts à des personnes qui veulent créer leur activité et qui sont en grande fragilité économique. L'ADIE se finance auprès des banques. 87 % des personnes sont toujours en activité après 2 ans, même si ce sont de petites activités, parfois complémentaires. Le prêt moyen est de 4500€. L'ADIE compte 3 500 bénévoles.

Témoignage Jean-François Simon : Jean-François a un cabinet d'architecte et a fait du mécénat de compétences avec Lazare. Il s'agit de mettre à disposition les compétences du cabinet pour la rénovation de logements qui seront utilisés par Lazare. Les collaborateurs du cabinet ont donc contribué à la création d'une maison pour Lazare et ont vécu une expérience transformatrice.

### **Témoignage de Nicolas Pelletier – Décathlon**

La collaboration avec l'école de la 2ème chance vient de l'envie de rapprocher les collaborateurs des populations qui sont aussi les clients, ainsi que l'envie d'avoir une empreinte positive. Décathlon co-organise des ateliers, des entretiens de simulation, de CV ou encore l'organisation d'un projet sportif. Il s'agit de faire ensemble, de faire avec eux pour leur faire prendre conscience de leur utilité. Ils ont beaucoup de talents cachés.

En 2022, 7500 connexions ont été faites entre des entités Decathlon et des jeunes au niveau local. Chaque entité porte un sujet d'insertion (on compte 350 magasins). Il y a une très forte ambition exprimée pour 2024 avec les JO. Ces actions développent une énorme fierté et déclenchent un engagement durable des collaborateurs.

Quels sont les effets sur les collaborateurs ? Effet sur le sens "en vrai", un immense sentiment de fierté, un renforcement de l'engagement et des liens entre les collaborateurs. Ce type d'action peut être un révélateur de talents internes Attention ce n'est pas toujours facile d'accompagner. Il peut y avoir des hauts, des bas et des déceptions.

Comment peut-on aider les associations ?

Pour Lazare, il n'y a pas de financement public. Le modèle économique repose sur le financement des réhabilitations de logement par du mécénat ainsi que du mécénat de compétences. Ensuite, les personnes paient leur loyer. L'association s'autofinance à 85%.

Pour l'école de la 2ème chance, les liens s'établissent avec les entreprises qui cherchent à mettre en place des actions RSE liées aux jeunes. Elles participent à leur formation, voire les recrutent. Cela contribue à diminuer les préjugés sur ces jeunes. Cela aide aussi les entreprises à avoir une empreinte positive sur leur territoire. Il y a en effet un impact important sur le bassin local, le territoire d'implantation.

### **Quelques recommandations pour se lancer**

Exemple d'une PME qui permet une ½ journée par collaborateur pour aller ailleurs faire une action. Importance d'évaluer la situation et les attentes pour adopter le dispositif qui convient.

- Cela ne doit pas être le "joujou" de la direction. Il faut identifier des ambassadeurs qui portent le projet.
- Besoin d'une vraie politique. ce ne doit pas être quelque chose en plus de... Mais bien un projet central, il faut que ce soit incarné dans le projet de l'entreprise.
- Ne pas projeter ses propres besoins, mais bien s'adapter aux besoins de l'association. accepter de se mettre à disposition.

Attention, les associations ne sont pas des lieux pour des temps "sympas" pour les entreprises.

### **Pour aller plus loin**

Pourquoi parler d'intégration ? Pourquoi est-ce un enjeu ? Existence de difficultés pour certains groupes à accéder à certains domaines d'activité, à certaines parties de la société civile comme par exemple le monde professionnel, le logement, la culture, etc. Pourquoi ? Ces populations, groupes de personnes présentent des différences et subissent des inégalités de traitement. Comment contrer ces inégalités en permettant l'intégration ?

Dans le développement suivant, focus fait sur l'intégration professionnelle des publics précaires.

Définitions David HARARI (2021) « *L'insertion professionnelle conduit des personnes confrontées à des difficultés sociales et professionnelles vers un emploi durable. Son but est de préparer l'entrée sur le marché du travail ou le retour à l'emploi de publics qui en sont éloignés soit par manque de qualification professionnelle, soit par nécessité d'une requalification professionnelle à la suite d'un chômage de longue durée ou soit en raison des difficultés physiques que rencontrent des personnes en situation de handicap.* » (HARARI, D., 2021. L'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi, en Israël. Réalités Industrielles, , pp. 99-102,121,125).

Les populations à l'insertion difficile peuvent être : populations récemment immigrées, réfugiées, les seniors, les personnes peu diplômées, les femmes dans certains secteurs d'activité, publics précaires (sans logement), venant de

certaines zones géographiques, personnes présentant des handicaps... On peut faire le lien avec les critères de discrimination, ces derniers pouvant entraîner des difficultés d'insertion. Plusieurs sources d'inégalités peuvent générer des difficultés d'intégration: revenus, catégories sociales, logement, hommes/femmes, origines, territoires, etc.

### **Risques de croisement des inégalités et d'effets cumulatifs**

Pour poser le diagnostic des difficultés d'intégration, voici quelques chiffres : Les difficultés d'intégration des jeunes dans le monde professionnel Portrait social de la France édition 2021.

[https://www.insee.fr/fr/statistiques/5432453?sommaire=5435421#:~:text=En%20moyenne%20en%202020%2C%2082,4%20au%20ch%C3%B4mage%20\(figure%201\).](https://www.insee.fr/fr/statistiques/5432453?sommaire=5435421#:~:text=En%20moyenne%20en%202020%2C%2082,4%20au%20ch%C3%B4mage%20(figure%201).)

Les chiffres de l'insertion professionnelle des jeunes en 2020 « *En moyenne en 2020, 82,4 % des jeunes sortis de formation initiale depuis 1 à 4 ans sont actifs au sens du Bureau international du travail (BIT) : 68,3 % sont en emploi et 14,1 % au chômage (figure 1). Par ailleurs, 7,1 % sont inactifs mais souhaiteraient travailler (halo autour du chômage) et 10,5 % sont inactifs sans appartenir au halo. 21,2 % des jeunes sont donc au chômage ou dans son halo dans cette phase d'insertion professionnelle, en hausse de 1,6 point en 2020, au détriment notamment de l'emploi (- 1,0 point), les jeunes ayant subi plus fortement les pertes d'emplois liées à la crise sanitaire.* »

« Un à quatre ans après leur sortie d'études, 30 % des jeunes qui travaillent ont un emploi à durée limitée (CDD, intérim, etc.), soit quatre fois plus que parmi les personnes sorties de formation depuis plus de 10 ans (7 %). Les jeunes peu ou pas diplômés ont davantage un emploi à durée limitée (47 % contre 22 % des diplômés du supérieur). Les jeunes en insertion sur le marché du travail sont en revanche moins souvent à temps partiel que les personnes sorties de formation depuis plus de 10 ans (14 % contre 18 %). Plus précisément, les jeunes femmes ayant récemment fini leurs études sont nettement moins souvent à temps partiel que celles sorties depuis plus de 10 ans (19 % contre 29 %), tandis que les jeunes hommes le sont plus souvent (10 % contre 8 %). Les sortants d'études les moins diplômés sont aussi plus souvent à temps partiel (26 % contre 10 % des diplômés du supérieur). Enfin, 13 % des jeunes en emploi ayant récemment terminé leurs études sont en situation de sous-emploi, notamment car ils travaillent à temps

partiel tout en souhaitant travailler davantage et en étant disponibles pour le faire. Cette proportion est en hausse de 5 points par rapport à 2019, en raison notamment de la crise sanitaire. »

Les difficultés d'insertion des personnes handicapées dans le marché du travail. « 16 % des personnes reconnues handicapées étaient au chômage en 2019, deux fois plus que la moyenne nationale. Les deux tiers des handicapés qui travaillent sont employés et ouvriers, contre à peine la moitié de la population en emploi » « 2,7 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans sont reconnues handicapées par l'administration en 2019 en France selon l'Insee [1]. 44 % d'entre elles sont dites « actives » [2] contre près des trois quarts de l'ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans. Seul un gros tiers des handicapés, soit un million de personnes, exerce un emploi, presque deux fois moins que dans le reste de la population. Le taux de chômage des handicapés s'élève à 16 % en 2019, contre 8 % pour l'ensemble de la population. Les handicapés sont moins souvent présents dans le monde du travail et, lorsqu'ils le sont, ils sont deux fois plus touchés par le chômage. » (source : <https://www.inegalites.fr/Emploi-la-difficile-insertion-des-personnes-handicapees>)

Le cas de l'insertion par l'activité économique JULIEN BLASCO et OLIVIER FRANCES « L'insertion par l'activité économique en 2020. Stabilité des effectifs grâce aux prolongations et reconductions de contrats », 15 DÉCEMBRE 2021 DARES RÉSULTATS N°78. 5 « Fin 2020, le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) compte 135 400 salariés.

Les nouvelles signatures de contrat baissent fortement sur l'année (-13 %) en raison de la crise sanitaire. Cependant, les renouvellements en ateliers et chantiers d'insertion (ACI) et en entreprises d'insertion (EI) ainsi que l'augmentation des durées dans toutes les structures, imputable aux mesures d'urgence mises en place en réponse à la crise sanitaire, permettent une stabilité des effectifs entre fin 2019 et fin 2020 (+1 %). Comme les années précédentes, les salariés entrés en IAE en 2020 sont majoritairement des hommes (62 %) et des personnes ayant un niveau de diplôme inférieur au bac (79 %). Ils étaient en majorité demandeurs d'emploi de longue durée avant leur embauche (54 %). Les métiers qu'ils exercent sont tournés vers les services à la personne et à la

collectivité, particulièrement dans les EI et les associations intermédiaires (AI). »

Source :

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/insertion-par-lactivite-economique-en-2020>

### **Apports des études académiques**

Exemples de quelques travaux académiques sur des dimensions différentes du sujet. Réflexion sur la façon d'accueillir des publics précaires DOAT David, RIZZERIO Laura, Accueillir la vulnérabilité. Approches pratiques et questions philosophiques. Érès, « Espace éthique », 2020, ISBN : 9782749265742. DOI : [10.3917/eres.doat.2020.01](https://doi.org/10.3917/eres.doat.2020.01). URL : <https://www.cairn.info/accueillir-la-vulnerabilite--9782749265742.htm>

Résumé : « *Depuis quelques années, un nouvel humanisme, une éthique et un droit de la vulnérabilité sont en train de naître sous nos yeux. Mais qu'est-ce que la vulnérabilité ? Pourquoi cette idée prend-elle tant d'importance aujourd'hui dans les débats politiques, juridiques, philosophiques et éthiques ? Comment comprendre qu'une politique de protection des personnes vulnérables puisse devenir aussi source d'exclusion, voire de restriction des droits ? Fruit d'un travail entre chercheurs et acteurs de terrains engagés dans les domaines du droit, de la psychanalyse, de la santé, de l'éducation et du travail social, cet ouvrage resitue la notion de vulnérabilité dans son contexte d'apparition historique, culturel et philosophique. Il soulève les problèmes et les opportunités que pose son usage dans le champ social. Tout en évitant le piège d'en faire l'éloge, les auteurs analysent à quelles conditions une prise en compte renouvelée des vulnérabilités en société peut être vue comme une bonne nouvelle.* »

PAUGAM, S., FAURE-GUICHARD, C. and FAURE-GUICHARD, C., 2001. Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle. Sociologie du travail, 43(2), pp. 278-280. « *Dans le contexte prolongé d'ébranlement du système d'emploi construit après 1945, l'ouvrage de Serge Paugam éclaire les déstabilisations de la condition salariale, au niveau du statut des emplois comme au niveau des conditions de travail. Il démontre ici que la précarité doit être appréhendée d'un double point de vue : le salarié peut être précaire dans son emploi, mais aussi être précaire dans son travail, et les deux situations si elles peuvent coïncider, correspondent également à deux expériences vécues distinctes. Ainsi, un statut d'emploi atypique n'est pas intrinsèquement précaire,*



être employé sur un contrat à durée indéterminée ne protège pas d'une certaine forme de précarité. L'auteur construit une typologie des logiques d'intégration professionnelle en croisant les critères du rapport au travail (degré de satisfaction des salariés dans l'exercice de leur fonction quotidienne) et du rapport à l'emploi (degré de stabilité de leur situation professionnelle). La première partie évoque d'abord les tendances lourdes dans l'évolution du rapport au travail et du rapport à l'emploi des salariés. Sur le volet travail, l'auteur évoque une plus grande autonomie s'accompagnant de contraintes de temps et de qualité plus fortes, et de pénibilités et de risques de plus en plus mal supportés. Pour l'emploi, il constate l'explosion des emplois à statut précaire, le développement du sous-emploi, le risque accru de perte d'emploi. La prise en compte simultanée de ces deux dimensions aboutit à la présentation de quatre types d'intégration professionnelle : l'intégration assurée combine satisfaction dans le travail et stabilité de l'emploi ; l'intégration incertaine mêle instabilité de l'emploi et satisfaction dans le travail ; l'intégration laborieuse combine insatisfaction dans le travail et stabilité de l'emploi ; l'intégration disqualifiante conjugue insatisfaction dans le travail et instabilité de l'emploi.

LE ROY, T., 2021. Les jeunes migrants face au défi de leur insertion professionnelle. Réalités Industrielles, , pp. 83-86,120-121,126.

« Quel est aujourd'hui le sort professionnel d'un jeune étranger arrivé en France ? Cette question se pose pour une raison simple : les jeunes étrangers, devenus nombreux parmi les arrivants, sont pris entre deux logiques qui s'affrontent : celle de la protection de l'enfance jusqu'à 18 ans et celle de la maîtrise des flux migratoires qui les rattrape à la majorité. C'est particulièrement le cas des mineurs non accompagnés (MNA), dont le nombre a doublé, en France, entre 2016 et 2019, et qui bénéficient, à travers l'Aide sociale à l'enfance, d'un parcours d'autonomisation pour acquérir la maîtrise d'une langue, d'un métier, d'un emploi et des codes et valeurs de la société française. Cet afflux suscite en lui-même des résistances. Dès l'entrée dans la protection de l'enfance, ils peuvent être précarisés dans l'attente du jugement se prononçant sur leur minorité, sans bénéficier d'un statut ni d'un hébergement. À la sortie, c'est-à-dire une fois la majorité atteinte, ils peinent à obtenir un « contrat Jeunes majeurs », pourtant si adapté à leur situation ; ils sont moins d'un tiers à en obtenir un. La même difficulté vaut pour le titre de séjour, un sésame essentiel mais soumis à des



*conditions - tenant à leur âge d'arrivée et à la qualification acquise depuis - qu'ils remplissent difficilement. »*

Autres thématiques liées au sujet :

- les travaux sur le care, le soin.
- Notion of « decent work »
- Les effets de la mondialisation et de la globalisation sur le travail et les conditions de travail
- Les effets de la « gig » economy (économie des plateformes sur le travail et les conditions de travail voir le Turc mécanique d'Amazon)
- Approche intersectionnelle : analyse des effets croisés des inégalités 7 Les pistes de l'intégration professionnelle
- L'auto-entrepreneuriat : la création de son emploi
- L'accès à la formation tout au long de la vie
- L'accès aux réseaux professionnels
- Le mentorat, parrainage

LEVY, F., 2021. Les Geiq, un mouvement d'entreprises engagées pour l'insertion par la qualification. Réalités Industrielles, , pp. 44-47,119,126-127.

*Les Geiq - les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification - sont des associations créées et administrées par des entreprises pour répondre collectivement à leurs besoins de recrutement. Elles font ensemble un pari : miser sur le potentiel de personnes éloignées de l'emploi pour trouver en elles les compétences qui leur sont nécessaires. Par la formation, l'accès à la qualification et l'accompagnement, les Geiq les préparent à intégrer durablement les entreprises membres du groupement. Et cela fonctionne ! Ainsi, en vingt ans, plus de 100 000 personnes en insertion professionnelle ont réalisé un parcours au sein d'un Geiq. En 2019, les 175 Geiq et leurs 7 200 entreprises adhérentes ont accompagné plus de 15 000 salariés, avec un taux de réussite aux qualifications préparées de plus de 92 % et un taux d'accès à l'emploi de près de 70 %. Parmi eux, de nombreux migrants ont pu accéder à un emploi stable et, par la même occasion, s'intégrer.*

**Ressources vidéo de l'observatoire des inégalités.**

Qu'est-ce qu'une inégalité ?

<https://www.inegalites.fr/Qu-est-ce-qu-une-inegalite>

Sources statistiques sur l'insertion professionnelle des populations socialement défavorisées :

[https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2022/05/panorama-sources-populations-d%C3%A9favoris%C3%A9es\\_.pdf](https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2022/05/panorama-sources-populations-d%C3%A9favoris%C3%A9es_.pdf)

Références Observatoire des inégalités : <https://www.inegalites.fr>