

éditorial

le mot du président

Cher lecteur,

J'ai le plaisir de vous informer que la MRIE vient de mettre en ligne son site Internet⁽¹⁾. En effet, à l'ère des technologies de l'information et de la communication, nous nous devons d'intégrer cet outil extraordinaire pour mieux informer nos concitoyens des réalités de l'exclusion.

Avec le soutien du Conseil Régional Rhône-Alpes et de la Fondation de France, nous avons pu mettre en œuvre ce projet, certes ambitieux, mais fort nécessaire à la bonne poursuite de notre mission : vous informer régulièrement, mais également toucher un public plus large et le sensibiliser aux questions relatives à la lutte contre les exclusions.

Avoir accès rapidement à une information actuelle ou plus ancienne est désormais possible. Vous trouverez notamment sur le site le recensement de nos travaux depuis 1988, des informations régulières sur nos activités en cours, des rubriques qui vous permettront de vous familiariser avec la MRIE, son équipe et son histoire. Enfin, la MRIE est un réseau : aussi vous est-il possible de nous faire part de vos expériences et de vos réflexions, via notre site.

Comme le souligne Patrice Sauvage dans son éditorial, la communication est désormais un défi que doit relever la lutte contre l'exclusion. Ce site est un pas de plus en ce sens, il est aussi à votre service.

Robert Fiehrer

(1) www.mrie.org

sommaire

- Le mot du Président, par Robert Fiehrer p. 1
- L'éditorial de Patrice Sauvage p. 1
- Le dossier : Insertion professionnelle : l'enjeu de la qualité de l'emploi, par Nathalie Monnier-Brabant p. 2/3
- La parole à... Christian Ville p. 4
- La vie de la Mrrie p. 4
- Fiches d'expérience

SEPT ANS DE VEILLE SUR L'EXCLUSION

Après avoir pris le relais d'Alberto Lopez fin 1996, me voici sur le départ. C'est l'occasion de prendre du recul pour récapituler dans cet éditorial comment, à mon sens, a évolué la thématique de l'exclusion depuis le milieu des années 90.

Le dernier dossier annuel le confirme : l'exclusion est très sensible à la conjoncture économique. Même si notre croissance est plus riche en emplois, toute période de récession débouche mécaniquement sur une augmentation de l'exclusion. Cependant, des phénomènes plus structurels sont venus aggraver au cours des dernières années les soubresauts de la conjoncture :

- l'insuffisance de l'offre de logements sociaux, qui précipite dans l'insécurité des ménages aux revenus simplement modestes et qui fragilise particulièrement les jeunes ;
- un marché du travail de plus en plus fondé sur la flexibilité externe, qui a multiplié le nombre de travailleurs pauvres et précaires ;
- le développement d'une exclusion d'ordre identitaire et culturel qui - en relation avec la crise de la famille mais aussi de l'intégration - touche la personne à la fois dans son intériorité et dans sa relation à la communauté sociale.

Dans ce contexte, la loi contre l'exclusion de 1998, aboutissement d'années de luttes du monde associatif, est vite apparue dépassée. D'abord parce que sa mise en œuvre sur le terrain n'a pas été toujours à la hauteur des espoirs initiaux et on peut regretter, à cet égard, que le gouvernement précédent n'ait pas engagé sur ce thème une mobilisation aussi importante que sur les 35 heures. Plus fondamentalement, elle n'est guère intervenue de manière pertinente : sur le logement, il fallait aller au-delà d'un "remake" de la loi Besson ; sur le marché du travail, il fallait dépasser le seul soutien à l'insertion par l'activité économique ; enfin, la dimension préventive de la lutte contre l'exclusion - que ce soit au plan de la famille ou de l'école - est restée bien insuffisante. En définitive, outre la création de la CMU, le grand apport de cette loi aura peut-être été l'accent mis sur l'accès aux droits fondamentaux et sur la citoyenneté des personnes les plus défavorisées, sillon que la MRIE a décidé de creuser résolument.

L'alternance politique de 2001, privilégiant d'autres dossiers et coïncidant avec un retournement de conjoncture, n'a guère fait avancer la lutte contre l'exclusion, sinon en ce qui concerne l'action d'urgence, apanage d'un secrétariat d'Etat qui ne pèse guère sur les grandes orientations. Outre la mise au rancart des contrats aidés dans les secteurs public et associatif, il faut déplorer une tendance à culpabiliser et insécuriser les populations en difficulté (à travers les mesures prises sur l'ASS, l'AME et le projet de RMA⁽¹⁾) qui risque d'être contre productive si, de leur côté, les employeurs n'assument pas leurs propres responsabilités⁽²⁾.

Cela dit, le gouvernement n'a fait que suivre le durcissement de l'opinion vis-à-vis des exclus observé depuis la création du RMI en 1988⁽³⁾ et confirmé par le choc du 21 avril 2002. Face à cette réticence de l'opinion publique vis-à-vis de la solidarité, un travail de communication est devenu absolument indispensable, ainsi qu'un effort d'auto-organisation des populations ; nous retrouvons ici les axes majeurs de notre réflexion prospective qui est le chantier ultime dans lequel je me suis engagé au sein de la Mission.

Merci encore pour votre soutien au cours de ces sept années de route avec vous contre l'exclusion. Au revoir !

Patrice SAUVAGE

(1) Cf. Le Monde - supplément "Economie" du 7 octobre 2003

(2) Cf. le rapport du Conseil Economique et Social "L'accès aux droits de tous par la mobilisation de tous".

(3) Selon le CREDOC, 52% des Français en 2001 (contre 29% en 1989) estiment que "le RMI risque d'inciter les gens à s'en contenter et à ne pas chercher du travail" (Rapport 2001-2002 de l'Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion sociale, p26).

Insertion professionnelle : l'enjeu de la qualité de l'emploi

par Nathalie Monnier-Brabant⁽¹⁾

DOSSIER

Lorsqu'il est question d'accès à l'emploi et d'intégration professionnelle des personnes éloignées du marché du travail, la qualité de l'emploi est peu prise en compte par les politiques publiques. Or, c'est un enjeu essentiel car le mode de régulation de notre économie, qui passe de plus en plus par la précarité, menace les fondements mêmes de notre société et pas seulement les populations en marge du système.

Dans le contexte actuel d'activation des dépenses sociales avec notamment la création du RMA (revenu minimum d'activité), la question est donc bien de s'interroger sur les types d'emplois que l'on propose aux personnes les plus en difficulté : ces emplois leur permettent-ils de sortir de la pauvreté et de s'inscrire dans un véritable parcours d'insertion sociale et professionnelle ?

Dans le cadre du Dossier Annuel 2003, c'est le thème de l'emploi qui a fait l'objet d'une réflexion approfondie.

Dans la perspective d'un "agir ensemble" qui permette de changer les pratiques et de transformer les réalités, nous avons mis en relation les différentes propositions issues de notre travail avec les trois enjeux essentiels de la lutte contre les exclusions qui structurent notre réflexion : protection, promotion et "pouvoir agissant" des personnes (la grille des "3P").

L'emploi sous l'angle de la protection

Dans leur recherche d'emploi, comment les personnes peu-

vent-elles bénéficier d'un appui leur apportant un minimum de sécurité ? Les emplois proposés aux personnes les plus éloignées du marché du travail leur permettent-ils de vivre et de faire vivre décemment leur famille ? L'interrogation porte sur le soutien apporté par les politiques publiques aux personnes en recherche d'emploi et sur la politique d'emploi des entreprises.

Pour les personnes confrontées à des difficultés particulières sur le marché du travail, la recherche d'emploi est souvent longue, éprouvante, générant découragement, perte de confiance en soi, voire retrait du marché du travail.

Il apparaît donc urgent de lutter à la fois contre l'hyper-

sélectivité qui conduit à embaucher des personnes surqualifiées et contre les discriminations ethniques ou sexuelles. Il s'agit de promouvoir des pratiques d'embauche plus ouvertes permettant la rencontre directe avec l'employeur et la valorisation des compétences des personnes les plus éloignées de l'emploi : donner la possibilité aux personnes de faire leurs preuves au travail et recruter selon une méthode permettant aux personnes de valoriser leurs capacités (ex : la méthode des habiletés de l'ANPE).

Parallèlement, il convient de sécuriser les personnes dans leurs parcours d'insertion,

d'en prévenir les ruptures et leurs conséquences, notamment en termes de revenu, et de permettre aux personnes de se qualifier au cours de cette période. D'où l'expérimentation en Rhône-Alpes du Contrat Temporaire d'Insertion (CTI).

Par ailleurs, les personnes les moins qualifiées ont souligné la précarité de leurs situations de travail et la fragilité de leurs droits. L'enjeu est donc de les soutenir, par exemple par des actions de suivi post-recrutement permettant de prévenir et de résoudre les difficultés d'intégration dans l'entreprise.

Quant aux revenus issus du travail, ils sont aujourd'hui insuffisants pour nombre de salariés en situation professionnelle précaire (notamment les temps partiels subis). Le premier enjeu est de consolider les emplois, notamment dans des secteurs comme l'aide à domicile ou la grande distribution. Le deuxième enjeu est de mesurer, au niveau de chaque individu et non plus seulement du ménage, la "pauvreté laborieuse" provenant de la dégradation du marché du travail.

méthodologie

C'est la deuxième année que nous expérimentons, dans le cadre de cette partie thématique de notre Dossier Annuel, une méthodologie ambitieuse de croisement des connaissances entre tous les acteurs concernés, en partant d'abord du vécu des personnes confrontées à la précarité, de leurs difficultés et de leurs attentes. Cette parole a été recueillie dans le cadre de la recherche-action menée par la Mrie sur l'accès aux droits⁽³⁾ mais également auprès de professionnels de l'accompagnement ayant rassemblé des témoignages, et

enfin grâce à un partenariat avec un groupe de parole de Villeurbanne⁽⁴⁾ qui a formulé des propositions et participé aux débats. Les échanges ont mobilisé une grande diversité d'acteurs, notamment lors de la rencontre régionale qui s'est tenue en Savoie, le 2 juin 2003 : responsables d'entreprises et partenaires sociaux, professionnels de l'insertion et de l'accompagnement vers l'emploi, acteurs de la formation professionnelle, acteurs institutionnels, chercheurs et militants.

Extraits des prises de parole du groupe de Villeurbanne

Le travail c'est vital :

"Quand on a un métier, on est valorisé, on a une place dans la société, on sert à quelque chose, on existe".

"Quand je travaille, je suis tellement bien dans ma peau que ça se ressent dans ma vie de famille".

"Quand on a plein d'amis qui travaillent, qu'on se rencontre et qu'on fait des repas ensemble, ils racontent tous leur journée et moi je suis là, je n'ai rien à dire".

L'épreuve de la sélection :

"On réfléchit pour faire une lettre de motivation, on va se casser la tête pour quoi ?? On n'a pas de réponse, on déprime".

"J'arrive pas à m'exprimer devant un employeur en entretien. C'est un blocage, je suis intimidée, tous les mots s'envolent".

"Quand je me suis présentée, il m'a trouvée "trop exotique" : il s'était renseigné sur mes compétences, ça allait. Quand il m'a vue, il m'a dit : vous n'avez pas l'image que nous recherchons."

"Il y en a un, il me l'a dit carrément : "oui mais vous comprenez, vous avez cinquante ans". Pourtant je n'ai plus d'enfants à charge, je suis disponible et je ne vais pas m'absenter".

Quelle intégration professionnelle ?

"Dans l'entreprise on forme des cadres et pas les ouvriers, j'ai pas eu l'occasion de faire une formation, on ne me l'a pas proposée".

"Il y a des patrons qui vous jettent si vous réclamez, je partais à 7h du matin et je faisais des trajets pas possibles ; je rentrais à 17h pour seulement 5h de travail".

"Les salaires sont bas, on a beau travailler, on est toujours en précarité".



La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit également se développer sous une forme accessible aux publics en insertion.

Renforcer le "pouvoir agissant" des personnes

Comment les personnes les plus précaires sont-elles associées à l'élaboration et à la mise en œuvre des mesures ou des projets d'insertion et de développement qui les concernent et comment participent-elles à leur évaluation ? Quelle place leur est faite au sein de l'entreprise ? Comment sont-elles associées à la connaissance des réalités du travail et du chômage ? L'interrogation porte sur la participation des personnes au plein exercice de leurs droits, aux projets de développement qui les concernent et à l'amélioration des dispositifs relatifs à l'emploi.

Les salariés les plus précaires ont peu la possibilité de s'exprimer et de faire valoir leurs droits au sein de l'entreprise. Tous les acteurs impliqués dans le champ de l'emploi - syndicats, acteurs de l'insertion, pouvoirs publics - sont responsables d'informer les salariés de leurs droits et de les soutenir dans leurs démarches.

L'enjeu de la promotion

Quels choix s'offrent aux personnes pour leur accès à l'emploi ? Quelles perspectives d'évolution professionnelle et d'accès à la formation s'ouvrent aux salariés les moins qualifiés ? L'interrogation porte sur les perspectives de promotion professionnelle au sein de l'entreprise et sur la qualité de l'accompagnement qui permettrait aux personnes d'être véritablement actrices de leurs parcours.

Les personnes qui le souhaitent devraient bénéficier d'une sorte d'accompagnement "guidance" qui leur permette, en amont de l'emploi, de développer leurs capacités de choix - sans pour autant être indéfiniment préparées à affronter le marché du travail - et, en lien avec leur activité ou leur expérience professionnelle, de s'orienter et d'être accompagnées dans leur mobilité professionnelle.

Lorsqu'elles ont un emploi, les personnes confrontées à la précarité regrettent le manque de perspectives d'évolution au sein de l'entreprise ; elles souhaitent que les employeurs jouent pleinement leur rôle de gestion des ressources humaines et de valorisation de leurs salariés, notamment pour les moins qualifiés et les plus précaires.



- (1) Directrice adjointe de la MRIE
- (2) Cf. le rapport d'Elisabeth Maurel sur les indicateurs de pauvreté, issu d'une réflexion européenne conduite par la MRIE et le réseau EAPN (présenté dans la Lettre de la MRIE N°6)
- (3) Le rapport issu de cette démarche, "Accès aux droits : quelles améliorations?", est disponible à la MRIE
- (4) Groupe de parole animé par la permanence emploi de l'Angle 9 à Villeurbanne

La parole à... Christian Ville ⁽¹⁾

La question du chômage interroge depuis plus de trente ans le fonctionnement de notre économie et plus globalement les ressorts de notre société, dont le système de solidarité est fondé sur un haut niveau d'emploi. Une fraction importante de nos concitoyens vit au quotidien la précarité, les allers et retours entre activités et chômage, avec des conséquences lourdes sur leur accès au logement, à la santé et à la culture.

Voilà les constats que met en évidence ce nouveau dossier annuel de la Mrie comme, malheureusement, bon nombre d'autres études et d'évaluations antérieures.

Le retour à une croissance économique plus soutenue, en même temps que le tassement de l'évolution de la population active à partir de 2006, font espérer une reprise pérenne de l'emploi dont on a vu, au cours des années 2000 à 2002, qu'elle pouvait mordre sur le chômage et notamment le chômage de longue durée.

Croissance économique et vieillissement de la population permettront de résoudre une partie importante du problème, mais pas tout le problème. Le chômage n'est en effet pas qu'une question de volume d'offres d'emplois : l'apparent paradoxe actuel qui voit coexister des secteurs en difficulté de recrutement et un chômage élevé le démontre aisément.

La représentation du travail et des métiers, les pratiques d'embauche et les modes d'organisation des entreprises, l'adaptation de l'offre de formation, la mobilité, ... sont autant de facteurs qui s'interpénètrent dans la question du non emploi. Pour les populations en difficulté, le retour à l'emploi ne peut donc résulter d'un effet mécanique du taux de croissance ou des départs massifs en retraite.

Beaucoup de travaux l'ont montré : l'exclusion n'est pas un statut, mais un processus dont la réversibilité nécessite un travail d'accompagnement sur la durée. C'est pour faire face à cet enjeu que, depuis plusieurs années, le service public de l'emploi a réorienté son action en s'appuyant sur :

- une territorialisation accrue dans l'analyse des besoins, l'élaboration des réponses et la mobilisation des partenariats ;

- une proximité renforcée à l'égard, d'une part, des entreprises pour faciliter leurs recrutements, et d'autre part des publics, en personnalisant mieux leur accompagnement vers l'emploi.

Les récentes évaluations conduites par la DRTEFP sur les instruments de la politique de l'emploi montrent que des résultats positifs sont atteints. Ils sont bien sûr insuffisants au regard de l'ampleur du chômage, mais ils sont encourageants.

(1) Directeur régional de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle Rhône-Alpes.

la vie de la mrie

Observation et veille

Le Dossier annuel 2004 portera sur le thème de l'accès au logement des personnes en difficulté. Dans la continuité de notre méthode de croisement des connaissances, nous partirons du vécu des personnes confrontées à des difficultés d'accès au logement. Si vous connaissez des expériences particulièrement innovantes dans ce domaine ou des actions prenant en compte la parole des personnes au regard du logement, merci de nous en faire part, soit en contactant directement la Mrie, soit en vous reportant à la rubrique "faites nous part de votre expérience" de notre site Internet (www.mrie.org)

Contact : **Nathalie Monnier-Brabant**

Animation de la réflexion

La réflexion prospective, engagée le 16 octobre 2002 en vue d'agir plus efficacement sur l'exclusion à l'horizon 2010, a donné lieu à l'identification de trois défis transversaux reconnus comme majeurs :

- agir sur la perception des personnes les plus en difficulté dans l'opinion publique ;
- agir sur la qualification des acteurs pour une plus grande promotion des personnes confrontées à la précarité et à la pauvreté ;
- promouvoir une démarche de développement humain sur les territoires.

Au cours du second semestre 2003, une collecte d'actions déjà expérimentées permettra d'identifier des leviers pour la constitution d'"alliances" autour des populations concernées sur les trois priorités énoncées ci-dessus. La Mrie cherchera alors à interpeller les différents partenaires pour faire sauter les principaux verrous qui bloquent les évolutions nécessaires au recul de l'exclusion.

Contact : **Vincent Plazy**

Sensibilisation, appui aux acteurs

La Mrie participe au comité de pilotage d'initiatives régionales : l'Observatoire régional de la jeunesse et l'Observatoire jeunes de Bourg-en-Bresse, l'étude sur "les conditions de l'accession à l'emploi des publics accueillis en CHRS, CAVA ⁽²⁾, AUS ⁽³⁾", conduite par la DRASS et la DRTEFP en lien avec la FNARS, et l'étude sur l'illettrisme des jeunes, conduite par l'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme.

Expérimentation

L'action "Elargir les pratiques de recrutement et d'intégration : pratiques d'entreprises en Rhône-Alpes", pilotée par la Mrie depuis janvier 2001 en collaboration avec l'Etat, la Région, les partenaires sociaux patronaux et salariés et ARAVIS, prend fin en décembre 2003. Après l'organisation d'un colloque, la publication d'un rapport en 2002 et la sortie récente d'une plaquette d'information, un séminaire aura lieu au 1^{er} trimestre 2004 pour restituer les enseignements récoltés et donner quelques repères pour l'action dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes en difficulté.

Publications

- Le dossier annuel 2003 " Accès à l'emploi et intégration professionnelle ", 20€
- le dossier " Prévenir l'exclusion dès l'enfance ", 20€
- le rapport " Indicateurs de pauvreté " (sous la direction d'E. Maurel), 15€

Pour commander, contactez la Mrie au 04 37 65 01 93 ou remplissez le bon de commande via notre site Internet www.mrie.org

Bibliographie

- L'insertion professionnelle des publics précaires, Denis CASTRA - Préface de François DUBET, le Travail humain, PUF 2003
- L'insécurité sociale : Qu'est ce qu'être protégé ? Robert CASTEL, "La République des idées", Seuil, 2003

Annonce

Patrice Sauvage, directeur de la Mrie depuis septembre 1996, va nous quitter au cours du 1^{er} trimestre 2004 (voir éditorial), de même que Christian Vermeulin en raison de la fin du projet "entreprises".

(2) Centre d'adaptation à la vie active

(3) Activités d'utilité sociale

mrie
Mission Régionale
d'Information sur l'Exclusion
Rhône-Alpes

14, rue Passet - 69007 Lyon
Téléphone : 04 37 65 01 93 - Télécopie : 04 37 65 01 94
e.mail : mrie@mrie.org
site : www.mrie.org

Directeur de la publication : **Patrice Sauvage**

Rédactrice : **Laurence Potié**

Secrétaire de rédaction : **Fatima El Missaoui**

Maquette et Impression : **iml** - 69850 Saint-Martin-en-Haut - Tél. 04 78 19 16 16

Fiche d'expérience n°1

Améliorer la qualité de l'emploi dans le secteur de l'aide à domicile pour "sortir des petits boulots"

Exercer un service d'aide à domicile signifie s'immiscer dans l'intimité des personnes et demande à la fois autonomie et responsabilité. Mais ce métier voué à une croissance exponentielle garde l'empreinte du travail traditionnel de la femme au foyer : travail non visible, non payé, non déclaré. L'offre de services, émietée et insuffisante, manque de visibilité et de professionnalisme et souffre d'un déficit d'image. Le morcellement du travail (dans le temps et l'espace), la multiplication des employeurs et usagers, la dévalorisation du travail domestique... freinent le processus de professionnalisation. Ouvert aux personnes peu qualifiées, ce secteur est accusé de développer des travaux précaires et sous payés ne répondant pas aux exigences de qualité émises par une partie de la clientèle et donc de freiner la professionnalisation¹.

La signature en juillet 2003 d'un accord de branche professionnelle revalorise ce métier, en permettant une évolution de carrière, donc une amélioration de salaire, et en instaurant une formation. Depuis peu, la validation des acquis de l'expérience pour les moins qualifiés devrait conduire vers des emplois de meilleure qualité.

"Sortir des petits boulots", "avoir un vrai travail" sont les expressions qui reviennent le plus souvent chez les personnes en difficulté d'accès à l'emploi.

Petits boulots... le terme se réfère aux conditions de travail plus qu'à la "tâche" elle-même. L'aide à domicile, par exemple, demande une très grande disponibilité aux personnes, mais est dévalorisée par des conditions d'exercice souvent difficiles.

Les services de maintien à domicile peinent donc à recruter des aides qualifiées ou expérimentées. Les personnes reçues considèrent cette profession comme un pis-aller, compte tenu des conditions d'emploi, et les employeurs ont du mal à pérenniser les équipes de travail.

Trois employeurs ont donc sollicité la DRTEFP, s'engageant à apporter leur assistance technique : *"Un recrutement soutenu par la mise en place d'une formation adaptée pourrait répondre aux exigences de qualité du travail à domicile, l'idée-force étant que la qualification des personnes amènerait à la qualification du travail lui-même."*

Un comité de pilotage réunissant des employeurs du secteur de l'aide à domicile, la DDTEFP⁽²⁾ du Rhône, les acteurs socio-économiques en contact avec le public, l'ANPE⁽³⁾, l'AFPA⁽⁴⁾, Médiane Formation, s'est mis en place avec le souci de **rapprocher l'offre de travail et la demande d'emploi.**

Il a défini les orientations et les objectifs de la formation :

- faciliter l'accès à l'emploi des personnes en difficulté en leur permettant d'acquérir les compétences professionnelles de base. Critères de "recrutement" : demandeur d'emploi depuis plus d'un an sans qualification mais sachant lire et écrire.
- adapter l'offre de formation : mise en place d'étapes (vérification de projet, pré-qualification, mise en situation professionnelle),
- offrir en fin de parcours des emplois qualifiés dans les structures d'aide à domicile engagées dans l'action.

Le **comité de pilotage et le suivi régulier des participants** ont facilité la résolution de problèmes (mobilité, organisation personnelle et familiale, ressources) et **ont permis aux employeurs de mieux connaître les difficultés rencontrées par les personnes.**

L'organisation par étapes a permis aux participants de "tester" le métier en gardant la possibilité de quitter le dispositif et de s'orienter vers d'autres professions (deux sont partis). Grâce à des rencontres régulières avec les membres du comité de pilotage, les employeurs en particulier, soit au cours de réunion d'information, soit au cours de périodes d'immersion professionnelle, les motivations et la confiance des stagiaires ont été renforcées.

Par ailleurs, les tuteurs de stage, rencontrés régulièrement par la formatrice, ont été des relais pour les stagiaires. Ayant souvent rencontré les mêmes difficultés qu'eux, ils étaient mieux écoutés et acceptés.

Pour Anne Pélissier, directrice de l'ADAPA⁽⁵⁾, partenaire de l'action, *"ce qui est innovant c'est de s'être impliqué dès le démarrage dans le programme d'insertion. J'ai pu également intervenir en tant qu'employeur dans la formation ce qui a permis de transmettre aux personnes la réalité du métier et ses véritables difficultés. Les stagiaires ont senti qu'une vraie profession se dessinait. Cette formation donne la possibilité aux personnes d'avoir des repères sur le métier et de ne pas se tromper grâce notamment aux mises en situation dans les stages. Ce métier exigeant demande une grande autonomie. C'est un travail de proximité et de maintien du lien social qui peut intéresser des personnes aimant les relations humaines."*

Pour Janot, ex-stagiaire avec une grande expérience d'auxiliaire de vie dans un cadre familial et aujourd'hui en CDI à l'ADAPA, *"les formatrices savaient intéresser les stagiaires qui se prenaient au jeu",* même si selon lui, *"beaucoup ont été poussés à venir là".* *"Ils ont eu du mal à constituer le groupe, et ça manquait d'homogénéité ; une fille était quasiment illettrée, mais elle est allée jusqu'au bout".* **"Cette formation peut aider dans sa propre vie, le groupe aide à se resocialiser"**. Il regrette que cette préqualification - qui lui a tout de même permis de passer du travail au noir à une embauche - ne soit pas considérée comme une formation : *"à 44 ans je commence à l'échelon le plus bas"*.

Vingt-quatre personnes ont participé à l'action de formation, pendant plus de six mois, au cours de l'année 2002. 80% des participants ont aujourd'hui un emploi (dans des structures partenaires de l'action qui ont proposé des Contrats à Durée Indéterminée ou dans des établissements de leur choix) ou sont en formation qualifiante (Diplôme d'Etat d'Auxiliaire Vie Sociale, aide soignant(e), Aide médico psychologique).

Cette action est aujourd'hui reconduite avec une nouvelle session qui prévoit deux jours de formation pour les tuteurs dans chaque structure partenaire. Si l'impact de cette action est très local, il pourrait s'élargir par sa valorisation au sein de l'Union nationale des services de soins et d'aide à domicile, qui a notamment beaucoup œuvré à la mise en place de l'accord de branche en juillet dernier.

Hélène BOLIAN, Médiane Formation, Vénissieux

(1) Cf article de Danielle Demoustier issu du rapport de la MRE "Promouvoir de nouveaux services d'utilité sociale"

(2) Direction départementale du travail et de l'emploi

(3) Agence nationale pour l'emploi

(4) Association pour la formation professionnelle des adultes

(5) Association d'aide aux personnes âgées

Fiche d'expérience n°2

Comment faciliter l'entrée des bénéficiaires du RMI dans l'entreprise ? Une expérience à Chambéry

A l'occasion de la reconstitution des bureaux de la Commission Locale d'Insertion (CLI) en Savoie en septembre 2001, **le monde de l'entreprise a été invité à s'associer aux instances locales et départementales de l'insertion** (Commissions Locales d'Insertion et Conseil Départemental d'Insertion).

Jean-Louis Hofbauer, directeur général-adjoint de l'entreprise Routin (fabricant de sirops, 130 salariés), déjà investi dans diverses actions d'insertion, s'est engagé auprès du bureau de la CLI de la Couronne chambérienne et du CDI de la Savoie, suite à la demande de la chargée de mission RMI auprès du préfet de la Savoie. *"Etre acteur dans l'insertion des personnes en marge, les aider à rencontrer l'entreprise, ça fait partie de notre rôle, il est important d'essayer de faire quelque chose, et de s'y mettre tous. Souvent le secteur économique et le secteur social mettent en cause la bonne volonté de l'autre pour avancer. Il y a partout de bonnes volontés et des gens qui avancent, il suffit de les solliciter à bon escient et ne pas vouloir faire les choses en grande masse mais du local, du "fait main", en acceptant que ça ne réussisse pas toujours car il n'y a pas de solution miracle."*

La présence d'un chef d'entreprise dans une CLI a fait émerger des questionnements : les contrats d'insertion témoignent d'une forte demande d'insertion par l'emploi, mais révèlent également, dans leur succession, un relatif échec de ce projet d'emploi.

Permettre une rencontre directe avec l'entreprise

Par ailleurs, les professionnels de l'insertion (ANPE, Structure d'insertion par l'activité économique, Mission Locale Jeunes, dispositifs d'accompagnement type Itinéraire Emploi, Plan Local d'Insertion par l'Emploi, RMI ...) sont confrontés à la difficulté de permettre aux personnes éloignées de l'emploi une rencontre directe avec l'entreprise. Les personnes en situation d'insertion l'expriment par leur déception, leur découragement, la perte de confiance, la peur de l'échec devant la situation d'embauche. Rédiger un curriculum vitae avec une lettre de motivation et négocier un entretien d'embauche relèvent alors de l'épreuve.

Forts de ces constats, les membres de la CLI de la Couronne chambérienne ont validé en bureau de septembre 2002 la création d'une commission "emploi" pour faciliter la rencontre directe des bénéficiaires du RMI avec des responsables d'entreprise. Chaque membre a un apport spécifique, l'entreprise : son réseau d'entreprises, l' élu local : sa connaissance du tissu économique et associatif local, l'ANPE : la mise à disposition des outils et la prescription de mesures pour l'emploi, les différents référents : la connaissance de la situation des personnes bénéficiaires et la possibilité de faire le lien avec l'entreprise.

Une "commission emploi" pour proposer des solutions concrètes

Chaque mois, des situations sont présentées aux membres de la commission qui envisagent les réponses semblant les plus appropriées à la situation et proposent des solutions concrètes, chacun puisant dans les ressources de son réseau. *"Beaucoup ont vraiment envie de travailler, mais il ne faut pas forcément leur donner le job qu'elles veulent mais voir ce qu'elles sont capables de faire et proposer un poste où elles peu-*

vent réussir " souligne M. Hofbauer. *" La diversité des entreprises du réseau permet de trouver des solutions adaptées aux situations présentes qui peuvent aller de personnes très voire trop qualifiées à des personnes sans qualification. Même sans qualification une personne a des compétences qu'une Evaluation en Milieu de Travail peut valoriser".*

Ce travail à visée qualitative et non quantitative a permis en six mois à 34 bénéficiaires de quatre communes différentes d'accéder aux réponses suivantes : Entretiens d'embauche en entreprise (11), contacts avec un élu (8), accès à une formation (1), intérim (2), CDI (2), EMT (Evaluation en Milieu de Travail) (5).

L'EMT a permis à certains de s'apercevoir qu'ils ne pouvaient ou ne souhaitaient plus occuper le poste qu'ils recherchaient mais que d'autres métiers pouvaient les intéresser ; elle a permis à d'autres de se rassurer, car au bout d'un certain temps d'inactivité, on doute de ses capacités. Pour d'autres encore, un entretien avec l'entreprise a été un véritable déclencheur dans leur parcours vers l'emploi. Il est aussi arrivé que des démarches n'aboutissent pas.

Développer la confiance réciproque et élargir le réseau

Outre ces résultats mesurables en petite quantité certes, mais significatifs, ce travail de collaboration partenariale a développé la confiance réciproque entre les bénéficiaires, les partenaires institutionnels, économiques et politiques.

"Dans ce travail avec la commission, on s'est rendu compte qu'il ne suffit pas de faire une mise en relation avec l'entreprise mais qu'il est important d'assurer un accompagnement, notamment après l'embauche, ce que l'entreprise ne peut prendre en charge" remarque M. Hofbauer, *"les gens du social sont très bons et bien placés pour faire tout un parcours avec les personnes "*. Pour une référente emploi, membre de la commission, celle-ci *"permet d'avoir un contact direct avec l'entreprise, et ça fait du bien de retourner en entreprise voir comment ça se passe"*. L'intérêt est d'avoir un retour direct de l'entreprise suite à une EMT, un entretien ou autre, pour pouvoir évaluer le travail des personnes et savoir jusqu'où on peut aller, même si les cadres ne sont pas très faciles à joindre. Le référent peut ainsi transmettre les commentaires au bénéficiaire et travailler avec lui sur la suite du parcours. Pour cette référente, *"la commission permet aussi de développer le partenariat avec les entreprises, les élus, mais aussi d'élargir le réseau pour orienter les personnes même si ce n'est pas vers de l'emploi direct. J'ai ainsi été orientée vers des agences d'intérim que je ne connaissais pas"*.

La difficulté que l'on rencontre à ce jour se situe au niveau de la diffidence de réactivité entre les entreprises prêtes à " jouer le jeu " et la disponibilité à un moment " t " des personnes. Ce constat a conduit le réseau des partenaires à s'organiser pour travailler davantage en fonction des personnes et de leurs besoins.

Cette démarche, au-delà de l'apport direct pour les bénéficiaires concernés, devrait faciliter la sensibilisation des chefs d'entreprise à toutes les questions d'insertion qui se posent autour de la mise en place du futur RMI/RMA (les parcours des personnes entrant dans le dispositif RMA pourraient être validés dans cette commission).