



**LE MAGAZINE
DE LA FNARS**

N°4 - ÉTÉ - 2013



DOSSIER

MISER SUR L'INSERTION PAR LE TRAVAIL

**« MON CONTRAT D'INSERTION A SERVI
DE DÉCLENCHEUR »**

« RÉINTÉGRER LES LAISSÉS-POUR-COMPTÉ DU CHANGEMENT SOCIAL »

société n'est plus celle des années 60. La France s'est, d'une certaine manière, « habituée » à un niveau de chômage pourtant inacceptable. Le chômage fragilise les personnes et leur famille, il isole ceux qui en sont frappés et en fait des laissés-pour-compte du mouvement de la société. Sans évoquer l'ensemble des politiques de l'emploi qui mobilisent les pouvoirs publics, je voudrais ici insister sur un point qui me paraît essentiel. Il suffisait autrefois de choisir un métier ou une entreprise, avec la quasi certitude d'y rester quelques décennies tout en évoluant en interne ; le chômage n'était pas une menace. Il faut maintenant réussir à entrer sur le marché du travail, s'adapter au changement, être mobile, se recycler... Les plus fragiles d'entre nous - les jeunes sans diplômes, les chômeurs de longue durée... - ne sont pas suffisamment armés pour faire face à ces nouvelles règles du jeu, ils ont besoin d'un accompagnement pour intégrer ou réintégrer le marché du travail. Perdre son emploi, c'est sortir de la proximité avec ses collègues, changer de rythme, sortir d'un milieu

Les chiffres du chômage explosent et aujourd'hui 26,5 % des jeunes sont sans emploi, voire sans perspectives... Mais, parallèlement, des milliers d'employeurs peinent à recruter des personnes pour des emplois peu qualifiés. Quel paradoxe ! Notre

social et à mesure que cette phase d'inactivité dure, perdre des compétences et une estime de soi pourtant nécessaire lorsque l'on se retrouve devant un employeur potentiel exigeant. D'où l'importance de la qualité de ces phases de transition, qui seront de plus en plus nombreuses dans nos vies professionnelles et qui doivent, malgré tout, avoir un sens. L'insertion par l'activité économique fait partie de ces modèles transitionnels qui transforment l'échec en nouveau départ. Grâce à l'apprentissage d'un autre métier, la découverte d'un autre rapport au travail, ou encore une formation, elle est précisément une voie d'inclusion qui mérite d'être renforcée tant elle représente le pendant d'une société qui prône la flexibilité. Et plus encore, elle peut être l'intermédiaire idéale pour mettre en relation les employeurs qui n'arrivent pas à recruter et ceux qui cherchent un emploi peu qualifié. Mais pour jouer son rôle vis-à-vis des personnes les plus en difficulté, l'insertion par l'activité doit être regardée à sa juste valeur, sans être pervertie par des objectifs trop exigeants et réducteurs. L'IAE a une origine sociale et elle doit la garder jusque dans ses objectifs. La qualité de l'accompagnement ou encore le temps nécessaire à la réinsertion, par exemple, ne doivent pas être négligés sous couvert d'une gestion des flux pour réduire le chômage qui étouffe de plus en plus les structures de l'IAE. La réforme du secteur de l'IAE, en préparation aujourd'hui, devra aller dans ce sens, la FNARS et son réseau y veilleront. ■

Louis Gallois, Président de la FNARS

SOMMAIRE



- 2 **ÉDITORIAL** de Louis Gallois, Président de la FNARS
- 3 **ACTUALITÉS**
 - Un colloque sur les formes actuelles de l'exclusion
 - L'évaluation interne : pour repartir sur de nouvelles bases
 - Un nouveau groupe de travail « Habitat » à la FNARS
 - Paroles de citoyens
 - Observatoire SIAO : du délicat passage du « mythe » à la réalité

8 DOSSIER

MISER SUR L'INSERTION PAR LE TRAVAIL

- 8 **ENTRETIEN ARNAUD**
- 9 **L'IAE EST-ELLE EN PLEINE CRISE DE LA QUARANTAINE ?**
 - « Premières heures » : de la rue à l'emploi
 - Débouchés : quand l'IAE cherche des solutions en interne
 - Interview de Bernard Gazier
- 15 **REPORTAGE**
La première marche
- 18 **Accompagner**
 - Valoriser l'insertion sociale
 - L'emploi d'abord
- 20 **Perspectives**
 - Donner un nouveau souffle au secteur
 - L'emploi est l'affaire de tous
 - Vue d'ailleurs : du côté des coopératives italiennes



- 23 **PORTRAITS CROISÉS**
Travailleur pair
- 25 **ANALYSE**
Analyse politique : Evolution des précarités : R-évolution du travail social ?
Analyse juridique : Les droits au séjour des ressortissants européens
- 27 **ENGAGÉS ENSEMBLE**
Deux réseaux pour réduire les inégalités de santé
- 28 **INITIATIVES**
Cultiver la solidarité
- 30 **PÉRISCOPE**
- 32 **L'INVITÉ**
François Chérèque



UN COLLOQUE SUR LES FORMES ACTUELLES DE L'EXCLUSION

L'association Aurore propose, le 2 octobre prochain, un colloque sur l'exclusion. Intitulé « Les formes actuelles de l'exclusion : des réponses en action » il se tiendra à Paris et permettra aux participants de s'interroger sur cette problématique en présence de sociologue et experts.

L'exclusion étant un terme générique qui recouvre des réalités très différentes, ce colloque s'attachera tout particulièrement à ce que certains ont nommé la « sur-exclusion », c'est-à-dire la situation de personnes dont les trajectoires ou les problématiques personnelles rendent difficile leur accès aux dispositifs de soutien auxquels ils peuvent pourtant prétendre.

Les associations du secteur sont confrontées à des réalités et des besoins en mouvement. Les réponses apportées doivent donc recéler en elles-mêmes une certaine plasticité, permettre une adaptation permanente. Dans le cas d'expérimentations, comment conjuguer cette plasticité avec la stabilité nécessaire aux procédures d'évaluation indispensables à leur pérennisation ? L'objectif de ce colloque est de conjuguer nos pratiques, les

dispositifs que nous développons, avec les réflexions et élaborations des chercheurs invités. Il importe d'apporter une contribution aux réflexions actuelles sur l'exclusion, les mutations du travail social, ainsi que les évolutions de la pensée sur les addictions par exemple.

Cette rencontre est ouverte à tous, étudiants en travail social, citoyens, bénévoles, partenaires, aux décideurs qui ont besoin d'outils pour fonder leurs arbitrages, et globalement à tous ceux qui se sentent concernés par les problématiques abordées, qu'ils viennent des champs des addictions, de la santé, de l'hébergement, du logement ou de l'insertion.

Les participants pourront échanger sur ces sujets avec, notamment, Albert Ogien, sociologue et directeur de recherche au CNRS, Nicolas Duvoux, sociologue, Saül Karsz, sociologue et philosophe, Jean-Pierre Hardy, chef des politiques sociales à l'Assemblée des départements de France, Patrick Valtriani, docteur en sciences économiques et spécialiste des problèmes de pauvreté et de redistribution et Christine Nassiet-David, directrice générale du bailleur Opievoy. 

Aude Jacquot

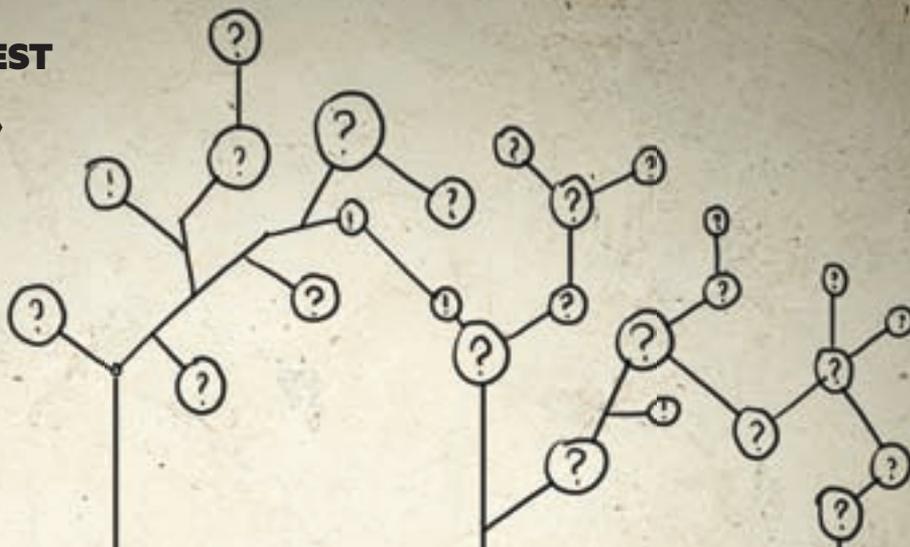
+ Informations et inscription : www.aurore.asso.fr

L'ÉVALUATION INTERNE : POUR REPARTIR SUR DE NOUVELLES BASES

Avec une trentaine d'établissements répartis dans le département du Finistère, des actions d'insertion et de formation et 150 ans d'histoire, la Fondation Massé-Trévidy est une structure bien connue de la région. Depuis la loi du 2 janvier 2002, elle doit conduire les évaluations interne et externe de la plupart de ses établissements. Mais dans une structure aussi expérimentée, l'évaluation n'est-elle pas superflue ?

« L'ÉVALUATION, CE N'EST PAS POSÉ COMME ÇA, SUR UNE ÎLE DÉSÉRTE »

DIDIER LENNON



« Au contraire, répond Didier Lennon, responsable du pôle Formation-Insertion de la Fondation et président de la FNARS Bretagne, nous souhaitons nous engager dans une réflexion centrée sur le parcours de l'usager dans nos établissements, de son arrivée à sa sortie, en passant évidemment par toute la phase d'accompagnement ». Une démarche qualité s'engage donc en 2005, dont il ressort notamment un référentiel.

En 2008, la Fondation saisit l'opportunité d'un déménagement dans l'un des CHRS pour lancer l'évaluation interne et mettre à plat les pratiques pour partir sur de nouvelles bases. Un comité de pilotage se met en place et des groupes de travail, constitués par pôle (un groupe pour les travailleurs sociaux, un pour le personnel d'entretien, un pour l'équipe de restauration...), peuvent commencer leur réflexion sur la base du référentiel issu de la démarche qualité. On y traite

« d'éléments très concrets du quotidien comme de positionnements plus stratégiques » explique Joëlle Queguiner, travailleuse sociale à la Fondation.

En parallèle, des questionnaires de satisfaction sont adressés à toutes les personnes accueillies. Les conseils de la vie sociale (CVS) sont également consultés. Par ailleurs, au lancement de la démarche, une consultante a dédié une journée exclusivement à un groupe de personnes accueillies, puis une autre à un groupe de travailleurs sociaux. L'objectif ? « Déramatiser, apporter de la simplicité dans cette démarche nouvelle pour nous ».

Un plan d'amélioration prend corps petit à petit, sous forme de fiches thématiques. Elles posent le constat des difficultés à dépasser, proposent des axes d'amélioration ainsi qu'un calendrier. Aujourd'hui, trois ans après la fin de l'évaluation interne, certaines fiches

sont obsolètes, d'autres restent pertinentes. « Globalement, quand on regarde ces fiches, même si tout n'est pas parfait, on se dit quand même qu'on a bien avancé » conclut Joëlle Queguiner.

Pour Didier Lennon, l'évaluation interne permet de formaliser collectivement une démarche que chacun fait en général pour soi-même : « elle habitue les équipes à réfléchir ensemble sur leur travail ». La démarche d'évaluation conduit aussi à regarder avec attention les processus, les documents cadre. « On est désormais au clair avec ce qu'on doit avoir dans un établissement. On est en mesure de sortir les papiers qu'on nous demande, comme les procès-verbaux des CVS. » Autant de temps gagné sur les éventuels contrôles et inspections... Enfin, la grande gagnante de l'évaluation interne, c'est la participation : au sein des établissements, mais aussi à l'ex-

térieur au travers du CCRPA et de la FNARS. Pour en arriver là, les équipes ont dû avancer étape par étape. Elles mentionnent tout de même la lourdeur de la démarche : elle aura duré deux ans et mobilisé régulièrement l'ensemble du personnel. « Maintenant que nous savons comment ça marche, nous irons plus vite en étant tout aussi efficaces lors de la prochaine évaluation » précise Didier Lennon. Les personnes accueillies seront par ailleurs davantage impliquées : dans le comité de pilotage, pour la rédaction des enquêtes de satisfaction... Un dernier conseil ? « Il faut garder en tête que l'évaluation est en lien avec toutes les démarches de l'établissement, de la participation à la prévention des risques en passant par l'accessibilité : ce n'est pas posé comme ça, sur une île déserte », conclut-il. ■

Aurélien Ducloux

UN NOUVEAU GROUPE DE TRAVAIL HABITAT À LA FNARS

Le 20 juin dernier, le GAN (groupe d'appui national) Habitat s'est réuni pour la deuxième fois au siège de la FNARS à Paris. Pariant sur une composition et une méthodologie revisitées, ce groupe a vocation à incarner l'instance de réflexion de référence de la Fédération sur les sujets ayant trait à l'hébergement et au logement.

Nouvellement créée, cette instance composée de parties prenantes aux politiques de l'hébergement et du logement issues du réseau de la FNARS (directeurs d'établissement, présidents ou membres de commissions régionales, salariés des FNARS régionales, travailleurs sociaux, personnes accueillies, adhérents nationaux, etc.) fait suite à l'ancienne commission Habitat dont les travaux avaient pris fin au début de l'année 2011. Son rôle principal sera de soumettre ses analyses et ses propositions aux instances statutaires pour alimenter les positionnements stratégiques de la FNARS, ainsi que d'impulser une meilleure coordination entre les travaux du siège et ceux des associations régionales.

La notion d'«habitat» mise en exergue dans l'intitulé du GAN doit être entendue au sens anthropologique d'espace approprié subjectivement par les personnes qui l'occupent, et non dans son acception technique synonyme de logement, renvoyant à un statut d'occupation particulier. La dénomination choisie entend véhiculer l'aspiration à un dépassement des logiques de dispositifs, de leurs cloisonnements et de leurs incohérences. Réunir sous le même vocable les branches historiquement séparées de l'hébergement et du logement est un acte programmatique, soulignant la nécessité de prendre en considération la totalité des situations qui peuvent émailler le parcours résidentiel des ménages, par-delà les affiliations administratives. Cette approche globale est rendue nécessaire par un paysage institutionnel en profonde mutation et par le changement de paradigme introduit par l'implémentation progressive du «Logement d'abord» dans les politiques publiques. L'année 2013 se caractérise par une actualité politique dense en matière de logement. Le GAN se penchera notamment sur deux grands chantiers législatifs en cours : le troisième acte de la décentralisation ainsi que la préparation du projet de loi cadre sur l'hébergement, le logement et l'urbanisme, dit «Duflo 2». Il se



© Stéphane Delaunay

questionnera également sur l'évolution structurelle nécessaire du secteur accueil, hébergement et insertion dans un contexte de massification des phénomènes de précarité, sur le rôle et la plus-value de chacun de ses acteurs et définira l'acception du «Logement d'abord» que souhaite promouvoir la FNARS. Enfin, il tentera de formuler des propositions innovantes pour l'accueil et l'accompagnement de publics en difficulté face au logement comme les personnes en situation administrative précaire, les jeunes, les personnes âgées ou dépendantes, etc. ■

Ninon Overhoff

Si vous vous impliquez dans les politiques de l'accès et du maintien dans le logement sur votre territoire, que vous soyez directeur d'établissement, chef de service, travailleur social ou personne accueillie, et que vous souhaitez participer aux travaux du GAN, contactez Ninon Overhoff, chargée de mission hébergement et logement : ninon.overhoff@fnars.org.

FNARS RHÔNE-ALPES

PAROLES DE CITOYENS

Paroles de citoyens est un journal participatif d'une dizaine de pages qui met en avant l'expression des personnes accueillies et hébergées par les associations adhérentes au réseau FNARS en Rhône-Alpes. Le premier numéro de ce trimestriel est sorti au mois de juin.

Le projet est soutenu par la direction régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion sociale et par le conseil régional Rhône-Alpes dans le cadre de l'appel à projet « Démocratie participative ».

Ce journal, conçu par et pour les personnes accueillies, est destiné plus largement à l'ensemble des partenaires attentifs à l'expression des personnes en situation de précarité. Une large diffusion est effectuée en support papier et en version numérique téléchargeable sur le site internet de la FNARS Rhône-Alpes. L'objectif est de diffuser le journal

auprès des associations afin qu'il alimente les débats au sein des conseils de vie sociale. Les articles sont rédigés par les personnes accompagnées qui ont participé aux réunions et aux formations préparatoires. Un comité de rédaction a ensuite été mis en place pour la relecture et la validation des contenus. Ce comité est composé de personnes accompagnées et de travailleurs sociaux de la Fondation de l'Armée du Salut à Lyon, de l'association Renaître à Saint-Etienne, de l'association Vers l'Avenir à Riorges (42) et du CEFR de Feyzin (69). Les sujets des articles

sont sélectionnés par le comité de rédaction et comprennent aussi bien des témoignages que des informations juridiques ou des sujets d'actualité.

Pour le numéro 2, la FNARS Rhône-Alpes a élargi le nombre des contributeurs, d'autres associations étant intéressées par la démarche. La prochaine parution est prévue en octobre 2013 et le thème retenu est celui du travail social ; il fera écho aux Journées du travail social organisées par la FNARS les 7 et 8 novembre 2013 à Valence. ■

Audrey Sibellas

FNARS PAYS DE LA LOIRE

OBSERVATOIRE SIAO : DU DÉLICAT PASSAGE DU « MYTHE » À LA RÉALITÉ

Face aux fortes attentes et enjeux autour de la mission observatoire confiée aux SIAO, la DRJSCS (Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale) et la FNARS Pays de la Loire ont décidé de se donner les moyens de dépasser les discussions récurrentes autour de la légitimité des chiffres des demandes d'hébergement.

Comment ? En élaborant un tableau de bord statistique partagé, base commune pour une mise en débat des analyses et, in fine, des préconisations concernant les réponses à apporter aux besoins non couverts dans les territoires ligériens.

Dans ce cadre, un groupe de travail est animé par la FNARS Pays de la Loire et composé de représentants de la DRJSCS Pays de la Loire et des équipes SIAO des cinq départements ligériens. Il se réunit mensuellement. La FNARS Pays de la Loire a bénéficié d'un soutien financier de la DRJSCS Pays de la Loire pour animer cette démarche.

Cette animation régionale a permis dans un premier temps : d'identifier les pratiques de saisie des demandes et des offres d'hébergement au sein des SIAO, de recenser

les statistiques actuellement produites par chaque SIAO, de déterminer un socle commun d'indicateurs départementaux et régionaux et d'harmoniser les pratiques de saisie des données des équipes SIAO de la région.

Ce projet a été facilité par le fait que les cinq départements de la région saisissent régulièrement leurs activités sur un même logiciel, ProGdis 115/SIAO. Le soutien technique du siège de la FNARS dans l'extraction des données statistiques a également été primordial. Les premières productions du groupe seront discutées prochainement, lors de la mise en place d'un groupe hébergement/logement au sein de la plateforme régionale d'observation sociale. ■

François Lebrun



| DOSSIER

ENTRETIEN AVEC

ARNAUD

**« L'INSERTION
PASSE PAR UN
TRAVAIL SUR SOI,
CE QUI DEMANDE
DU TEMPS »**

**MISER SUR L'INSERTION
PAR LE TRAVAIL**

MISER SUR L'INSERTION PAR LE TRAVAIL



Quelles difficultés avez-vous rencontrées ?

Arnaud : Mes difficultés ont commencé après un burn-out. J'avais eu une période intense de travail pour atteindre des objectifs de vente pharaoniques. J'ai dû m'arrêter huit jours, j'étais comme tétanisé. Sans savoir pourquoi, je me mettais à pleurer. Je me suis dit qu'il me fallait un changement. Je travaillais depuis 10 ans dans la téléphonie mobile, avec des méthodes de vente de plus en plus agressives, dans lesquelles je ne me retrouvais pas. Je suis passé brièvement à la vente de chocolat. Mais ça ne se passait pas très bien. Après une faute professionnelle, j'ai été licencié. D'une certaine manière, je me suis senti libéré car ce travail ne me plaisait pas. Il a fallu donc que je me concentre sur de nouveaux objectifs professionnels. Je savais que je ne voulais plus faire de la vente et voulais me diriger vers un métier qui me corresponde davantage. Mais je n'avais aucune idée de ce vers quoi je voulais précisément me diriger. J'ai effectué un bilan de compétences, qui ne m'a rien apporté. Ma période de chômage a duré deux ans et demi, pendant lesquels j'ai fait pas mal d'associatif : du bénévolat à la Croix-Rouge, du théâtre (ce qui m'a beaucoup apporté dans mon développement personnel). Et puis la Maison de l'Emploi de ma commune m'a proposé un poste de salarié en insertion d'entretien en espaces verts. Cela était l'occasion de travailler à l'extérieur, ce que je n'avais jamais fait, de changer

complètement de milieu et surtout de reprendre une activité professionnelle. J'ai donc intégré l'association Espaces. Cette association de réinsertion permet à des personnes en situation de forte précarité sociale, voire en rupture avec la société, d'avoir une nouvelle chance professionnelle.

Comment s'est déroulé votre contrat d'insertion ?

Arnaud : Mon contrat était un CAE de 26 heures par semaine, payé 600 euros environ par mois. A l'époque ces contrats étaient de huit mois et renouvelables deux fois. Au début je me suis retrouvé à faire du bûcheronnage à l'extérieur en plein hiver. Cela m'a beaucoup plu. Même si c'était physiquement difficile (j'ai pris beaucoup de poids en période de chômage), je me suis battu pour tenir le rythme. Ensuite, l'association, qui avait plusieurs chantiers d'insertion, m'a muté sur un chantier sur les berges de Seine, où je m'occupais de l'entretien d'espaces verts. Travailler dehors me plaisait et c'est lors de cette période que mon intérêt pour l'environnement s'est développé. Après deux contrats, le directeur de l'association m'a demandé si j'étais intéressé par un projet de balades touristiques sur la Seine. Je me suis engagé dans ce projet, pour aider à le monter, puis dans l'animation des promenades. J'ai tout de suite adoré. Pour la première fois de ma vie je me sentais vraiment bien dans un travail. Je me suis dit : « *l'animation, c'est ma voie* ». De plus, je passais d'un contrat aidé à un CDD grâce à ce projet. Je rede-

venais un salarié à part entière avec une activité qui me plaisait beaucoup.

A quoi vous a servi ce contrat d'insertion ?

Arnaud : Mon contrat d'insertion a servi de déclencheur. Il m'a permis de découvrir une activité que je n'aurais sans doute pas connue de mon propre fait. C'est là que j'ai décidé de faire une formation diplômante d'animateur dans l'éducation à l'environnement et le développement durable. J'ai commencé cette formation en 2012 en Franche-Comté. J'ai pu obtenir un financement régional. Grâce à cette formation, je pourrai accéder à des postes d'animation dans des structures associatives liées à l'environnement, des postes en maisons de la nature, ou dans des services environnement de mairies ou collectivités territoriales. J'ai dû aussi apprendre la vie en collectivité. J'ai été en colocation le temps de la formation, ce qui m'a appris à davantage m'adapter aux autres et me remettre en question lorsque cela était nécessaire. Le bilan est positif pour moi, mais il ne l'est pas pour tout le monde. Je pense que je suis une exception.

Qu'est-ce qui, d'après vous, pourrait être amélioré ?

Arnaud : Le nombre de personnes qui sortent d'insertion avec un travail et un projet est très faible. Cela prouve que le système a des marges de progression. Le suivi par des conseillers d'insertion professionnel, et une conseillère d'insertion sociale est certes positif. Mais cer-

tains intervenants sociaux n'écoutent pas forcément et proposent des solutions toutes faites. Il faut s'intéresser aux parcours de vie des personnes. Chacun est différent. Et on sent que le système souffre d'une culture du résultat. Par exemple, dès qu'on arrive dans l'association, on nous demande déjà de savoir ce qu'on veut faire après. Je comprends qu'on ait besoin de donner des perspectives et de faire comprendre aux personnes qu'elles ne vont pas rester toute leur vie en structure d'insertion mais leur demander d'avoir un projet en arrivant est un peu prématuré me semble-t-il. Tout cela vient sûrement de la pression des institutionnels qui financent. Mais l'insertion passe par un travail sur soi, qui demande du temps. Rechercher la rapidité, avoir une logique seulement comptable est contre-productif. De la même manière, deux ans sont insuffisants pour certains, qui partent de très loin et ont besoin de temps pour s'en sortir ; trop de personnes sont condamnées à des allers-retours entre contrats d'insertion et chômage. On a parfois l'impression que le système est surtout fait pour que les chômeurs sortent des statistiques. Et je ne parle pas de la coordination avec Pôle emploi qui nous convoque par exemple en rendez-vous alors qu'on est en contrat d'insertion. Les conseillers Pôle emploi ont parfois l'air totalement désarmés. ■

Propos recueillis par Stéphane Delaunay

+ Retrouvez l'interview audio d'Arnaud sur www.fnars.org

L'IAE EST-ELLE EN PLEINE CRISE DE LA QUARANTAINE?

Depuis son émergence à la fin des années 70, l'insertion par l'activité économique (IAE) a vécu de nombreuses mutations allant de l'expérimentation à l'institutionnalisation en passant par une forte professionnalisation. Si le procédé reste le même - une mise en situation de travail rémunéré couplée à un accompagnement social - son rôle a évolué : accompagner vers l'emploi durable les personnes les plus fragiles. Mais les interrogations des acteurs de l'IAE se multiplient face à un contexte économique et social limitant les débouchés tout en précarisant une bonne part de la population. A l'aube de la réforme de l'IAE, en 2014, ils se sentent de plus en plus impuissants et se demandent qui ils accompagnent et vers quoi, confrontés à la fois à des mécanismes d'exclusion des publics les plus précaires de leur propre action et à un certain fatalisme sur les possibilités de sorties durables à l'emploi des personnes. Pourtant, et malgré la fermeture de nombreuses structures ces dernières années, les fondations militantes de l'IAE sont toujours là, prêtes à retrouver leur essence sociale et à jouer un nouveau rôle dans une société étouffée par le chômage.



Il est des records dont on ne se vante pas. Les derniers chiffres du chômage annoncés au printemps par Pôle emploi sont de ceux-là : avec 39800 nouvelles personnes inscrites à Pôle emploi au mois d'avril, le nombre de demandeurs d'emploi sans activité est passé à 3,26 millions. Les chômeurs de longue durée représentent désormais 40% des inscrits à Pôle emploi et, toujours en avril dernier, plus d'un demi-million de personnes recherchaient un emploi depuis plus de trois ans. Mais, fait frappant, un tiers des employeurs français se disent affectés par des difficultés de recrutement contre moins d'un cinquième en 2009, selon une étude publiée au même moment par le groupe d'intérim Manpower, alors que, justement, les métiers les plus recherchés sont pour la plupart des métiers à faible niveau de qualification. Sur les 159 000 personnes embauchées dans une structure de l'insertion par l'activité économique en 2010, plus de 80% avaient un niveau de formation inférieur ou égal au CAP-BEP. ●●●

MISER SUR L'INSERTION PAR LE TRAVAIL

●●● Ces chiffres mis en parallèle montrent assez clairement à quel point l'IAE rassemble nombre de personnes qui pourraient être embauchées pour des postes à faible qualification. Pourtant, les sorties en emploi durable à l'issue du parcours d'insertion restent faibles, alors même que les politiques publiques ont essayé de cantonner l'IAE à un dispositif supplémentaire de lutte contre le chômage dès les années 90, en déplaçant notamment son ministère de rattachement des Affaires sociales à celui du Travail et de l'Emploi. Le contexte économique avait en effet évolué depuis les premières expériences d'insertion par le travail, avec notamment l'arrivée du chômage de masse, amenant les employeurs à de plus en plus de sélectivité et transformant peu à peu la réalité des SIAE.

DES BÉNÉFICIAIRES À MULTIPLES VISAGES

A l'origine de l'IAE, des acteurs de terrain qui avaient lancé diverses initiatives avec l'idée que le travail est au cœur du processus d'intégration sociale et avec l'ambition de transformer le travail social, afin de favoriser l'autonomie des personnes plutôt que l'assistance. Les bases idéologiques sont bien à chercher dans les suites de mai 68 consistant à ne plus enfermer les gens dans des institutions mais bien de trouver des alternatives à des situations dans l'impasse au niveau social. Depuis 40 ans, les acteurs de l'IAE n'ont cessé de prouver que nul n'est inemployable, pourvu qu'il soit accompagné et aidé grâce à des conditions de travail et des horaires adaptés à ses besoins ou ses possibilités. Allocataires des minima sociaux, chômeurs de longue durée, jeunes peu qualifiés, ils sont orientés par les missions locales ou Pôle emploi vers l'une des 3 700 structures de l'IAE (ateliers chantiers d'insertion, entreprises d'insertion, associations intermédiaires...) qui leur donnent accès à des emplois temporaires, assortis d'un accompagnement spécifique et de formations. L'objectif : renforcer leur employabilité par une élévation du niveau de compétence ou la résolution de problèmes qui freinaient l'accès à l'emploi : santé, logement, surendettement, mobilité. Aujourd'hui l'IAE s'adresse aux personnes les plus éloignées de l'emploi, mais face à un élargissement toujours croissant de la précarité et à la multiplication des ruptures, la question se pose de savoir quelles situations recouvrent réellement cette notion. « *Le changement de ministère de rattachement a modifié ce qui était l'origine de ce mouvement, et c'est à ce moment-là que les personnes accueillies dans les CHRS, liés au dispositif AHI, n'ont plus été les principales*



cibles de l'IAE, alors qu'elles faisaient partie des personnes qui en avaient le plus besoin», se souvient Christian Chasseriaud, membre du réseau FNARS et auteur de deux rapports pour le Conseil supérieur du travail social.

« LE CHANGEMENT DE MINISTÈRE DE RATTACHEMENT A MODIFIÉ CE QUI ÉTAIT L'ORIGINE DE CE MOUVEMENT »

CHRISTIAN CHASSERIAUD

Les acteurs sont confrontés à un choix difficile lorsqu'ils recrutent les personnes pour signer un contrat d'insertion. Doivent-ils embaucher celles qui ont le plus de chance de trouver un emploi à l'issue du parcours ou bien, au contraire, recruter celles qui ne

seraient jamais prises ailleurs ? « *Quand je fais passer des entretiens, je cherche vraiment à savoir si Sésame est le bon endroit pour elles. Il y a des personnes qui n'ont pas besoin d'un chantier d'insertion parce qu'elles sont employables. Mais pour les autres, si on ne les prend pas, personne ne voudra travailler avec elles* », explique Nathalie Cauvet, chargée d'insertion et directrice de l'association Sésame, dans le Gers.

Quand certaines structures choisissent de diversifier les publics, d'autres expérimentent des dispositifs dédiés aux personnes les plus éloignées de l'emploi. C'est le cas de « Premières heures », expérimenté en Ile-de-France depuis 2011 et en voie de généralisation, qui permet à des personnes en grande rupture sociale de réintégrer le monde du travail à un rythme progressif, avec quelques heures de travail par semaine seulement. Des choix de recrutement qui sont aussi déterminés par les objectifs fixés aux structures.

L'OBJECTIF DE RÉSULTATS ET SES EFFETS PERVERS

À la suite du Grenelle de l'insertion, des objectifs de sortie ont été fixés par la circulaire du 10 décembre 2008 précisant les modalités de conventionnement des SIAE : celles-ci doivent atteindre un taux d'insertion dans l'emploi durable des salariés passés par la structure au moins égal à 25 % (CDI, CDD ou mission d'intérim de plus de 6 mois) et un taux de « sorties dynamiques » au moins égal à 60 % (emploi durable, emploi de transition comme CDD ou intérim de moins de 6 mois, contrats aidés et sorties dites « positives » telles que les formations ou les embauches dans une autre SIAE). Plusieurs problématiques sociales sont parfois à résoudre avant d'accéder à l'emploi, mais, focalisé sur l'accès au contrat de travail, l'Etat semble ne pas reconnaître suffisamment ce long travail préalable. Une étude de la DREES datant de 2007 et intitulée « sortie des minima » ●●●



FOCUS

« PREMIÈRES HEURES » DE LA RUE À L'EMPLOI

Le dispositif « Premières heures » est né d'un constat simple : si les chantiers d'insertion sont des structures efficaces, les contrats de travail d'un minimum légal de 20 heures hebdomadaires qu'ils proposent ne sont toutefois pas toujours adaptés à la situation des plus précaires, telles que les personnes venant directement de la rue, en totale rupture sociale et pour lesquelles un tel engagement peut paraître insurmontable. En 2011 a donc été lancée l'expérimentation d'un nouveau dispositif visant à permettre aux personnes en situation d'exclusion de reprendre une activité professionnelle à un rythme progressif, et surtout ajusté aux capacités et aux difficultés de chacun.

UN DISPOSITIF À LA CARTE

Mis à la disposition du chantier d'insertion par une association intermédiaire, non assujettie à une durée minimum de travail, le salarié peut ainsi s'engager dans un premier temps dans un contrat de quatre heures de travail par semaine, puis petit à petit, la durée peut évoluer jusqu'à 23 heures maximum, pour déboucher en fin de parcours sur la signature d'un contrat unique d'insertion. Ce processus dure en général de trois à six mois, mais aucune contrainte temporelle n'est fixée.

Chaque situation est, en effet, gérée au cas par cas et évolue au rythme des bénéficiaires. Pour favoriser leur réinsertion, ils sont en permanence suivis par des travailleurs sociaux qui les accompagnent dans leurs démarches d'accès au logement, aux soins ou encore aux droits. Au total, ce sont six associations de solidarité qui ont mené volontairement cette expérimentation pendant deux ans : Macadam, Atoll 75, Mains Libres, SOS Alternatives et Insertion, la régie de quar-

« UNE FOIS QUE L'ON A UN TRAVAIL, IL EST PLUS SIMPLE DE SE STABILISER SUR D'AUTRES NIVEAUX »

CATHERINE PAQUEMAR

tier Paris-Centre, et Emmaüs Défi, qui avait initié le concept du travail à l'heure dès 2008. « *Le travail est un formidable vecteur d'insertion, en plus de sa fonction économique, il permet aux personnes de retrouver du lien social. Une fois que l'on a un travail, il est plus simple de se stabiliser sur d'autres niveaux* » explique

Catherine Paquemar, responsable de l'accompagnement chez Emmaüs Défi.

UNE GÉNÉRALISATION EN COURS

A ce stade, « Premières heures » qui a déjà permis d'accueillir 75 personnes, parmi les plus fragiles, représente un total de plus de 1 000 heures de travail. Vingt bénéficiaires sont même passés du dispositif à un emploi durable (CDI ou CDD de plus de 6 mois). Comme Pino, aujourd'hui chef de dépôt pour l'association Macadam qui a bénéficié, après un an sans emploi, de ce dispositif de juillet à décembre 2012 : « *Ça m'a d'abord permis d'avoir un petit salaire, de rester en contact avec le milieu du travail, et puis ça m'a donné du courage* ». Ce dispositif innovant, soutenu financièrement par la Mairie de Paris, est aujourd'hui en voie de pérennisation et de généralisation, sans limite de bénéficiaires. Une généralisation ouverte à l'ensemble des structures relevant de l'insertion par l'activité économique en Ile-de-France (chantiers d'insertion, entreprises d'insertion), et auxquelles une contribution financière sera versée par le département à chaque nouvelle étape de la réinsertion du salarié. ■

Laure Antoine

MISER SUR L'INSERTION PAR LE TRAVAIL



●●● sociaux et accès à l'emploi» montre d'ailleurs que l'abandon de la recherche d'emploi par les allocataires s'explique souvent par des problèmes de santé. En élargissant la notion de résultats, seraient également considérés comme sorties positives l'accès

En 1979, une circulaire ouvre le droit à la mise au travail de personnes hors du droit du travail, dans un objectif d'accompagnement social. Les centres d'adaptation à la vie active (CAVA) se développent alors dans les CHRS, pour compléter l'accompagnement des personnes et leur permettre d'obtenir des ressources, le travail étant rétribué. Aujourd'hui, les CAVA, devenus AVA, n'ont pas disparu mais leur pertinence a été questionnée et leur nombre a décliné. En 2013, la FNARS a mené une enquête nationale pour observer leur situation. Ses résultats ont été partagés avec les adhérents lors de la journée « emploi » du 30 mai dernier. Il est apparu que des profils très différents d'AVA coexistaient ; certains paraissent très proches des ateliers chantiers d'insertion mais sans le cadre juridique ni le salaire dus aux personnes tandis que d'autres remplissent une mission de diagnostic, pour réorienter ensuite les personnes vers l'accompagnement le plus adapté à leurs besoins ou ne correspondant qu'à une activité pour les personnes hébergées, sans objectif d'accompagnement à l'emploi. Deux derniers objectifs que l'IAE ne permet pas et qui justifient la valorisation des AVA, tout en devant rechercher un meilleur statut pour les personnes. La FNARS partagera cette analyse avec la DGCS pour rechercher les moyens d'accompagner, par la mise en activité, les personnes les plus fragiles vers une insertion sociale globale.

au logement, la reconnaissance du statut de travailleur handicapé, l'accès au permis de conduire ou encore l'inscription à une formation pré-qualifiante, autant de facteurs facilitant ensuite l'accès à l'emploi durable. Demander aux SIAE de se concentrer sur ces objectifs de résultat tend à les obliger à sélectionner les personnes qu'elles vont recruter sur leur capacités éventuelles à trouver un emploi ou une formation rapidement. Or, si certaines personnes ont un déclic rapidement, d'autres, plus en difficulté, auront besoin de plus de temps et d'accompagnement, pour se remettre dans des conditions de travail ou régler des problèmes annexes mais retardant leur embauche. « *Je ne me dis jamais que quelqu'un va faire chuter mes chiffres / Si on ne leur tend pas la main, qui va le faire ?* », assure Nathalie Cauvet.

LE « DÉCLIC », ET APRÈS ?

Si les SIAE représentent un vivier idéal pour les entreprises de l'industrie qui ont du mal à recruter des personnes compétentes et à faible niveau de qualification, les employeurs semblent rester méfiants et redoublent d'exigences à mesure que se durcit la crise. Après 6 mois ou un an de contrat d'insertion, les salariés de l'IAE ont beaucoup de difficulté à trouver un emploi durable, en raison de débouchés restreints et d'une qualité de l'accompagnement et de la formation rendue insuffisante par des décisions politiques et budgétaires. Selon les chiffres du rapport IGAS-IGF de 2012 sur le financement de l'IAE : 6 mois après la sortie d'un ACI, les 2/3 des personnes sont

au chômage. Face au manque de débouchés certains acteurs de l'IAE s'interrogent et cherchent à faire évoluer leurs missions. Certains privilégient un rapprochement avec les entreprises pour ajuster leur accompagnement aux besoins des acteurs économiques. La SIAE joue alors à plein son rôle de passerelle et de transition permettant de rapprocher le monde du salariat du secteur privé à celui du salariat d'insertion. Certaines structures vont même plus loin en proposant un accompagnement non seulement du salarié mais également de l'employeur. Conventionnée par Transfer, la méthode IOD (intervention sur l'offre et la demande), permet de mettre candidat et entreprise en relation très rapidement avec une période d'accompagnement définie au préalable. L'employeur est alors acteur dans l'adaptation de son salarié à l'entreprise et ce dernier prouvera sa motivation non pas lors d'un entretien mais directement en situation de travail. D'autres acteurs de l'IAE envisagent un accès durable à l'emploi mais en interne en pérennisant certains postes au sein même de leur structure. Ménage Service à Nantes embauche depuis une dizaine d'années certains de ses salariés en insertion à l'issue de leur parcours en CDI sans aides publiques. Ce choix l'oblige à assurer un équilibre subtil entre performance économique et accompagnement social en gardant à la fois des personnes fragilisées et des personnes performantes afin d'assurer une rentabilité satisfaisante à l'entreprise. ■

Céline Figuière

DÉBOUCHÉS : QUAND L'IAE CHERCHE DES SOLUTIONS EN INTERNE



Face à une crise qui ne cesse de se durcir et des exigences d'employabilité déraisonnées des entreprises, des structures de l'IAE tentent de remédier aux manques de perspectives de leurs salariés en les embauchant elles-mêmes en CDI à l'issue de leur parcours d'insertion. Un choix exceptionnel qui implique un nouveau modèle de fonctionnement et des nouvelles missions pour l'IAE.

Selon le rapport IGAS-IGF de 2012, entre 36 et 38 % des salariés des entreprises de travail temporaire d'insertion comme des associations intermédiaires sortent vers l'emploi dit « durable » (CDI, CDD de plus de 6 mois), contre 18 % environ des salariés des entreprises d'insertion et 11,7 % des ateliers et chantiers d'insertion. Depuis ses origines, le secteur de l'IAE ne cesse de prouver que chacun est capable de retourner à l'emploi s'il est accompagné, mais la réalité du marché du travail et le chômage de masse tendent à réduire les débouchés potentiels des salariés de l'insertion, souvent peu qualifiés et confrontés à la méfiance des employeurs. Face à cette situation, certaines structures d'insertion ont choisi de créer elles-mêmes des emplois durables afin d'embaucher leurs salariés en CDI, à l'instar de Ménage Service à Nantes.

GARDER EN CDI LES PERSONNES LES PLUS ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI

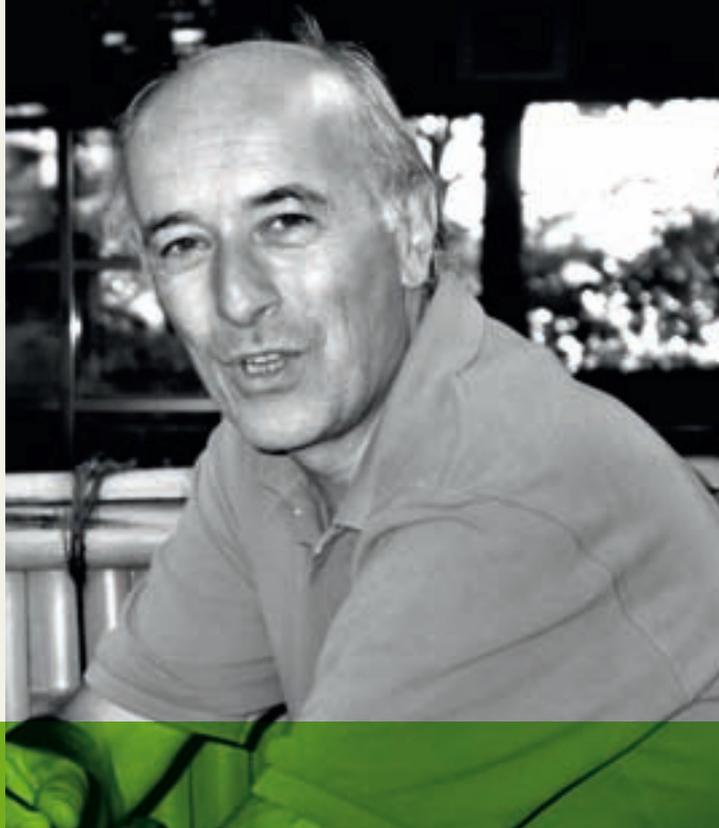
L'objectif historique de l'IAE est bien de permettre aux salariés de s'armer de nouvelles compétences pour accéder ensuite à l'emploi de droit commun. « À Ménage Service on se dit structure d'insertion et non pas "insérante". On veut que les compétences sortent et que nos salariés soient le plus armés possible sur le marché du travail » explique Sabine Verhaegen, directrice de Ménage Service à Amiens, qui admet cependant qu'il s'agit d'un débat permanent au sein de sa structure. Un

débat tranché au sein de Ménage Service à Nantes. Depuis une dizaine d'années, la structure dirigée par Marie-Annick Branchereau, embauche certains de ses salariés à l'issue de leur parcours d'insertion quand ces derniers n'apparaissent pas en mesure d'être employés à court terme dans le secteur marchand. Les méthodes de recrutement des entreprises ou le manque de productivité des personnes sont en cause. « C'est notre pari : garder quelqu'un qui ne serait pas embauché ailleurs mais arriver à ce qu'il fasse un travail rentable pour notre entreprise sans le moindre soutien financier de l'Etat » explique-t-elle. Pour réaliser ce pari, la structure nantaise de Ménage Service s'est organisée en rassemblant d'insertion, de la formation à l'entreprise d'insertion en passant par l'association intermédiaire, pour aider ses salariés à acquérir des compétences, et a créé une entreprise classique qui puisse recruter les salariés en situation difficile. « Nous pérennisons certains postes en CDI classique lorsque l'on sait qu'une personne ne trouvera pas de travail en sortant mais qu'elle peut assumer la qualité de travail demandée pour nos propres marchés, ce qui correspond à une capacité de travail d'au moins 70 heures par mois » explique Marie-Annick Branchereau. D'une manière générale, le niveau d'exigence évolue lorsque d'anciens salariés en insertion passent en CDI, ces derniers n'étant pas à l'abri d'un licenciement s'ils ne respectent pas les règles du jeu.

LA NÉCESSITÉ D'UNE PERFORMANCE ÉCONOMIQUE

Afin de prendre en charge les salaires de ces personnes intégralement et de pouvoir leur offrir un encadrement assez fort, Ménage Service est obligée de recruter également des personnes autonomes assez performantes pour générer de la rentabilité et promouvoir la structure auprès de ses clients : « Nous vendons une prestation à nos clients donc nous devons avoir des salariés performants pour favoriser le bouche-à-oreille » dit la directrice nantaise. La structure s'inscrit alors pleinement dans une logique alliant performance sur un marché concurrentiel et solidarité. Les recrutements des personnes les plus éloignées de l'emploi restent ainsi soumis aux aléas économiques. Ainsi en 2012, une seule personne de Ménage Service a pu voir son poste pérennisé à l'issue de son parcours d'insertion. ■

MISER SUR L'INSERTION PAR LE TRAVAIL



INTERVIEW DE **BERNARD GAZIER**

Bernard Gazier est professeur émérite de sciences économiques à l'université Paris I.

“**Quelles sont les causes structurelles du chômage de longue durée en France ?**

B.G. : Dans les années 60, le taux de chômage était à 2% mais il y avait beaucoup de pauvreté, beaucoup de personnes sans vraie retraite, on ne peut vraiment pas parler de monde enchanté. Mais le potentiel d'intégration était très fort, à la différence d'aujourd'hui. Je pense que les causes du chômage sont à chercher dans les succès antérieurs de la France. Pourquoi ? Je vois deux raisons essentielles. La première tient à notre spécialisation internationale sur des produits de gamme moyenne ; la France affichait une croissance de 5% par an pendant les trente glorieuses, avec cette spécialisation qui nous expose maintenant directement à une concurrence des pays émergents où la main d'œuvre est moins chère. Nous sommes coincés aujourd'hui précisément là où nous avons construit notre trajectoire de croissance.

Autre cause : avant, les grandes entreprises recrutait des gens peu qualifiés et les formaient sur le tas, alors que maintenant elles emploient des personnes très qualifiées en perdant de fait ce rôle d'intégrateur et cherchent à licencier les personnes peu qualifiées dont les compétences sont devenues obsolètes. Toute

une frange de la population reste donc sans emploi ni accès facilité à la formation pour une éventuelle reconversion. L'exemple de Renault illustre bien ce modèle dépassé. En 1980, 30% des opérateurs sur les chaînes de Billancourt ne savaient pas lire. Ceux-là même qui sont licenciés depuis une vingtaine d'années. On détruit l'employabilité des gens avec ce genre de système en se contentant de subventionner en l'état des postes peu qualifiés.

L'un des objectifs des 35 heures était la création d'emplois par le partage du travail. Est-ce un levier intéressant ?

B.G. : Puisque l'on prend souvent l'exemple de l'Allemagne, où le taux de chômage est de 5%, il faut savoir que le nombre d'heures travaillées sur le marché du travail en 2012 est exactement le même qu'en 1994 ! Ce pays n'a donc créé aucune heure supplémentaire de travail depuis 20 ans. En revanche le nombre de personnes en emploi est passé de 37,7 à 41,6 millions. Avec les lois Hartz, mises en place entre 2003 et 2005, les heures de travail ont été partagées, augmentant le nombre de gens en emploi, mais de manière injuste et inadéquate grâce à des temps partiels et des petits boulots. Elles ont créé une sorte de « super RSA » mais pour 6 millions de personnes.

Le partage du travail est un horizon très important pour s'attaquer au chômage sous réserve de trouver un partage intelligent. Par exemple, en faisant passer à mi-temps certains salariés dans une entreprise en grande difficulté, il serait possible d'éviter des licenciements. Cette nouvelle part de temps libre leur permettrait d'être employés par une municipalité ou un acteur de l'économie sociale et solidaire et d'envisager une reconversion dans un autre secteur. Ainsi, de manière temporaire, cette personne aurait la possibilité de voir ce qui se passe hors de son entreprise et de développer ses compétences en travaillant ou en étant formé. L'IAE pourrait éventuellement jouer ce rôle et intervenir aussi en prévention et non pas seulement lorsque la personne aura été licenciée. Et surtout celle-ci ne subirait pas la violence sociale que peut vivre quelqu'un qui se fait licencier. L'enjeu du partage du travail est bien de gagner du temps et de rester dans une démarche de protection et de continuité de carrière en générant des processus de reconversion.

Le projet de loi sur la sécurisation de l'emploi vient d'être adopté en France. Est-ce une avancée vers un partage de travail intelligent ?

B.G. : Il s'agit d'un petit pas consistant à

flexibiliser certains aspects du droit du travail tout en prévoyant d'en sécuriser d'autres en compensation. Mais en l'attente d'une négociation sur la formation et le fonctionnement de Pôle emploi, on aboutit à une loi plutôt défensive. De plus, comme les rapports de force sont favorables au patronat, les accords risquent d'être déséquilibrés, plus du côté de la flexibilité contre peu de sécurité. On peut s'interroger sur le moyen de générer de la confiance avec une négociation de ce type. Pour moi, on est loin du compte. Le vrai risque c'est qu'une idéologie de l'austérité autoritaire nous impose une potion amère et inutile, une loi de type Hartz.

Quelles sont, d'après vous, les conditions d'une transition réussie entre chômage et emploi de droit commun ?

B.G. : Les chômeurs de longue durée et même certains travailleurs ont souvent des compétences qui ont vieilli et ne sont pas transférables. Ils ont besoin d'être accompagnés et formés, de manière volontariste, à des secteurs d'activités porteurs. L'idée d'une transition réussie est de multiplier les passerelles, de réintégrer les personnes dans des processus de travail normal et d'éviter de segmenter les politiques entre celles destinées aux exclus et celles en faveur des salariés. 

Propos recueillis par **Céline Figuière**



« A 18 ANS, ILS NE MESURENT PAS LA CHANCE QU’ILS ONT D’ÊTRE LÀ »

AUDREY

LA PREMIÈRE MARCHÉ

Il est 7h30. Tous se sont levés très tôt pour venir rejoindre l'équipe avec laquelle ils vont passer une partie de la journée. Une fois rassemblés, certains partiront à Saint-Aubin pour le débroussaillage ou à Saumur pour la réfection de la salle polyvalente et les autres resteront dans les locaux de PCV (Plastique Collecte Valorisation) à Angers pour le broyage de plastiques. Ils ont entre 18 et 25 ans et viennent des quartiers difficiles de la ville, orientés par les conseillers des missions locales du coin qui savent qu'ici « *on ne sélectionne pas* ». Audrey, Jérôme et Ibrahim ont fait comme les autres : ils étaient sur la liste d'attente et ont patienté quatre mois avant de signer leur contrat d'insertion. Contexte oblige, il s'agit de leur première preuve de motivation. En suivront bien d'autres tout au long de leur parcours, sous le regard patient et aguerri de leurs encadrants techniques, moniteurs d'ateliers et chargés d'insertion. Les jeunes restent un an en moyenne et s'exercent aux différentes activités du chantier : espaces verts, plastique et bâtiment. La structure, qui existe depuis 1995,

s'occupe également du dispositif « 20 heures chrono », qui, grâce à un partenariat avec une association intermédiaire, permet d'employer cinq jeunes sur une durée limitée à une semaine et de leur réapprendre les règles de base de la vie au travail tout en évaluant leurs aptitudes.

Audrey a choisi assez vite : pour elle ce serait les espaces verts. Elle sourit en se remémorant son arrivée ici. Rare fille parmi la vingtaine de salariés de PCV et plus âgée que les autres, elle pensait ne pas y trouver sa place : « *Personne ne se disait bonjour, c'était très froid. Maintenant je sais que j'étais très froide moi-même !* », s'amuse-t-elle, fière du chemin parcouru. En 18 mois, elle a appris les bases d'un métier, trouvé un appartement grâce à son nouveau salaire et s'appête à passer son permis. Et, surtout, elle attend le mois de septembre avec impatience afin de ●●

MISER SUR L'INSERTION PAR LE TRAVAIL



●●● commencer une formation qualifiante de paysagiste. Il lui a quand même fallu trois ou quatre mois pour avoir «le déclic», tant elle ne savait pas quoi faire de sa vie et se sentait loin des autres. Mais aujourd'hui elle représente un exemple à suivre pour beaucoup de jeunes du chantier. Son conseil ? «Faire confiance aux encadrants et être honnête».

UNE ÉTAPE À VALORISER SOI-MÊME

Première phase de stabilisation pour certaines personnes, l'atelier chantier d'insertion n'a pas vocation à les enfermer dans la routine. Epaulés par leur chargé d'insertion, les jeunes doivent en effet travailler leur projet professionnel et réfléchir à leur avenir. A partir de 13h, lorsque leur activité se termine, ils ont quelques heures devant eux pour faire des démarches, passer des coups de fil et réunir les documents demandés par tel ou tel organisme. Catherine, chargée d'insertion chez PCV, les voit pratiquement tous les jours et les accompagne dans cette recherche. Guillaume, Alain et Wilfried, encadrants techniques et moniteur d'atelier, les reçoivent pour les évaluations et les bilans, tous les deux mois environ. Ils sont catégoriques : faire une formation ou trouver un emploi doit rester leur objectif premier même si le marché du travail actuel leur offre peu de perspectives. D'ailleurs, la règle veut que ceux qui ne travaillent pas leur projet professionnel ne

puissent pas rester au-delà de six mois. Mais cette règle est peu respectée tant certains ont des difficultés d'un autre ordre que le travail. «*Le chantier d'insertion c'est très bien pour réapprendre à se lever le matin, dire bonjour, respecter les gens, mais il faudrait qu'ils sortent pour quelque chose sinon ça ne sert à rien. Souvent quand ils partent je me dis que le travail n'est pas fini*», regrette Alain, qui s'occupe des chantiers du bâtiment chez PCV depuis cinq ans. Cet ancien chef d'entreprise connaît bien les exigences des patrons, qui n'ont pas vocation à «gérer» les problèmes personnels de leurs salariés. En venant chez PCV il a voulu transmettre ses compétences dans le bâtiment et s'il joue un rôle moteur auprès de son équipe de jeunes, une fois la journée terminée, il reste assez perplexe quant à leur devenir. «*Si j'arrive à les faire travailler pendant cinq heures c'est le maximum. Ils ne tiendraient pas dans un rythme de travail normal et ce n'est pas en un an que je peux rattraper cet état de fait*», dit-il. Et de l'avis d'Audrey, «*ils ne se rendent pas compte de la chance qu'ils ont d'être ici quand ils arrivent à 18 ans*». Selon Stéphane Charrier, directeur du pôle insertion de



« LE CHANTIER D'INSERTION C'EST TRÈS BIEN POUR RÉAPPRENDRE À SE LEVER LE MATIN, DIRE BONJOUR, RESPECTER LES GENS... »

ALAIN



l'ASEA (association dont dépend PCV), les espaces verts restent « la voie royale » des ateliers chantiers d'insertion pour donner de l'expérience aux jeunes. Afin d'augmenter leurs acquis, PCV placent certains de ses salariés en stage chez le voisin, paysagiste à la fibre sociale.

Quelques-uns s'en sortent, et quand ils trouvent du travail ou une formation, leur réussite donne du courage à l'équipe encadrante pour continuer à motiver les autres. Ibrahim en fera certainement partie très bientôt lorsqu'il trouvera un employeur pour sa formation de magasinier en alternance.

UNE INITIATION AU CONTRAT DE TRAVAIL

Assiduité, discipline et respect de l'autre sont des problématiques importantes chez PCV qui accueille chaque année une cinquantaine de jeunes venus des quartiers. Il importe alors aux encadrants techniques de leur faire comprendre qu'ils sont salariés, avec des droits et des devoirs. Autant de bases qu'ils doivent acquérir pour leur vie professionnelle future. « Ils arrivent désœuvrés, en rébellion, ils ont une vision de la vie professionnelle très agitée. Il nous faut poser les bases de l'ACI, leur dire que l'on n'arrive pas ici pour un travail mais pour un projet professionnel, leur dire aussi que l'on est plus au quartier » explique Stéphane Charrier qui a mis en place une procédure de sanction depuis un an afin de leur faire respecter le droit

du travail, tout en y intégrant des strates pédagogiques. Ainsi, l'équipe des encadrants veille à leur donner un cadre et intervient au moindre manquement, en demandant des justificatifs en cas d'absence par exemple, pour permettre une amélioration du comportement du jeune en faute lors d'un temps d'explication. « Je suis éducateur de métier donc je sais que quand on sanctionne on formalise les choses et on les responsabilise pour les faire progresser, on leur dit qu'on ne peut pas organiser un atelier de travail s'ils ne viennent pas. A chaque fois on réinterroge le projet », poursuit-il. De la mise en demeure à la mise à pied, les différentes sanctions prévues par le droit du travail sont mises en œuvre par l'équipe. Depuis cette nouvelle pratique, l'absentéisme a diminué. Pour Guillaume, l'explication de leur comportement est assez simple : « Ils n'arrivent pas à sortir des schémas du milieu scolaire, à devenir adultes. » Et Wilfried de conclure : « On essaye de leur faire comprendre qu'il n'y a pas vraiment d'autres solutions dans le système français que de travailler. » 

Céline Figuière

ACCOMPAGNER VALORISER L'INSERTION SOCIALE

Parce que des difficultés périphériques éloignent certains salariés en insertion de l'emploi ou de la formation, les structures de l'IAE misent sur la qualité de l'accompagnement social pour réduire en priorité les fragilités qui freinent l'intégration dans la société.



« IL Y A DES RÉUSSITES SOCIALES MAIS C'EST UNE VRAIE BATAILLE DE LES FAIRE RECONNAÎTRE »

MARIE-PIERRE HERVO

Plusieurs problématiques sociales sont parfois à résoudre avant d'accéder à l'emploi, mais, focalisé sur l'accès au contrat de travail, l'Etat ne reconnaît pas suffisamment ce long travail préalable. En élargissant la notion de résultat, on prendrait en considération, par exemple, l'avancée considérable que constitue l'obtention d'un logement ou du permis de conduire sur le chemin vers l'emploi durable. « Il y a des réussites sociales mais c'est une vraie bataille de les faire reconnaître » remarque Marie-Pierre Hervo, chargée de l'accompagnement social chez Espaces, dont 70% des salariés avaient un logement en 2012, et plus de 20% étaient des jeunes sans ressources à leur arrivée dans la structure.

La situation d'urgence dans laquelle les salariés en insertion peuvent se retrouver n'est pas forcément liée au manque de qualification ou d'expérience mais elle sera très souvent la résultante d'une santé défaillante, d'un logement précaire ou d'absence de suivi des documents administratifs. C'est la raison pour laquelle des

structures emploient en leur sein des chargés d'accompagnement social, en appui des chargés d'insertion professionnelle, pour apporter des solutions aux situations les plus complexes qui sapent l'énergie nécessaire pour avancer sur le parcours professionnel. « Les démarches que nous entamons avec le salarié et qui sont liées à leur logement ou leur santé me permettent de créer la relation, c'est une première approche, même au niveau de nos échanges », précise Marie-Pierre Hervo. Celle-ci les reçoit en rendez-vous individuel ou collectif et les aide notamment à sortir des mécanismes de déni lié le plus souvent aux addictions. « J'essaie de leur faire comprendre qu'il n'y a ni fatalité ni honte et que c'est en regardant les choses en face qu'ils auront les moyens d'agir », précise-t-elle. Afin de l'aider et de renforcer cet accompagnement social global, Marie-Pierre s'appuie sur un réseau de partenaires associatifs et sur le SIAO et participe aux réunions organisées localement sur l'accès au logement et aux soins. 

Céline Figuière

L'EMPLOI D'ABORD

Avec la méthode d'intervention sur l'offre et la demande (IOD), l'accompagnement vers l'emploi ne s'arrête pas à la recherche d'un poste mais va jusqu'à l'intégration du salarié dans une entreprise. Dans les Alpes-Maritimes, la Fondation Patronage Saint-Pierre-ACTES, qui utilise IOD depuis 15 ans, assure le lien entre les laissés-pour-compte du marché du travail et les entreprises en mal de main d'œuvre. Décryptage de cette méthode aux résultats probants avec Caroline Poggi-Maudet, directrice de l'insertion par l'emploi.

Qu'est-ce que la méthode IOD ?

Caroline Poggi-Maudet : Il s'agit d'un accès direct et immédiat à l'emploi durable (CDD de plus de 6 mois et CDI) pour les personnes les plus en difficulté n'ayant pas de diplôme voire aucune expérience. Avec IOD, nous partons du postulat que la personne peut directement travailler sur un métier de premier niveau de qualification, et ceci sans diagnostic préalable. Elle est présentée très rapidement à l'entreprise par notre intermédiaire et nous les accompagnons, de chaque côté, pour que le salarié s'adapte et que l'employeur l'aide à s'intégrer. Créée en 1988 par le dépositaire Transfer avec lequel nous avons une convention, IOD se différencie de la posture de base dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi, qui privilégie la succession de différentes étapes évolutives vers le projet professionnel, allant du diagnostic des freins à la recherche d'emploi. Avec IOD, l'accès à l'emploi se fait tout de suite, et c'est l'employeur qui doit veiller à bien intégrer son salarié dans son entreprise.

Comment utilisez-vous cette méthode via votre service Cap entreprise ?

C. P-M : Il y a 15 ans, ils ont été nombreux au sein de la Fondation à se demander si IOD répondait bien à notre objet social. Il s'agissait en effet de nouveaux métiers et d'une nouvelle manière d'appréhender l'entreprise. Aujourd'hui, parmi les 300 salariés de la Fondation, 30 s'occupent du service aux entreprises. Lorsqu'une personne vient nous voir, via son travailleur social ou Pôle emploi, nous lui faisons plusieurs propositions d'offres d'emploi dans des métiers tels que la restauration, la manutention, les services à la personne, la grande distribution. Nous l'accom-



« L'ESSAI SE FAIT DIRECTEMENT DANS LE POSTE DE TRAVAIL, SANS CV NI LETTRE DE MOTIVATION »

pagnons ensuite chez l'employeur, que nous connaissons déjà, souvent dès le lendemain. Mais nous préparons cette phase bien en amont avec l'employeur. Nos chargés de mission vont démarcher les patrons, surtout dans les PME, où les chefs d'entreprise n'ont pas de temps à consacrer au recrutement alors qu'ils ont un besoin de main d'œuvre. Nous les aidons à formuler leurs besoins, à définir le poste de travail. Très vite nous leur proposons un candidat, un seul parce que nous ne mettons jamais les gens en concurrence entre eux. L'essai se fait directement dans le poste de travail, sans CV ni lettre de motivation. Et s'il ne convient pas, la période d'essai s'arrête

et nous proposons un autre poste à ce candidat et une autre personne à l'entreprise. De son côté, l'employeur met en place un procédé d'intégration avec des tâches bien définies pour éviter le turnover dans son entreprise.

Quels sont les bénéfices de l'IOD pour le salarié et pour l'employeur ?

C. P-M : Nous travaillons essentiellement avec des entreprises qui n'ont pas de service de ressources humaines. Il s'agit très souvent de tâches difficiles, en horaires décalés et payées au Smic. Donc les employeurs peuvent avoir du mal à recruter sur ce type de postes. On

Souvent, les gens nous disent que c'est la première fois qu'ils se voient proposer un CDI. Ils trouvent alors des solutions rapidement, pour la garde d'enfants notamment, parce qu'il s'agit justement d'une opportunité qu'ils n'ont jamais eue. Nous les mettons en condition d'emploi grâce à notre réseau : coiffeur, boutique solidaire... Cette méthode part du principe que l'emploi durable est source de résolution des difficultés périphériques.

Quels sont les résultats observés ?

C. P-M : Nous accompagnons environ 1 000 personnes par an et comptons 43 % de placement en emploi durable. Nous sommes subventionnés à 100 % par le conseil général dont l'objectif est de sortir les personnes du RSA et qu'elles n'y reviennent pas. Il nous évalue tous les deux ou trois ans et vérifie si les personnes que nous avons accompagnées sont à nouveau allocataires ou non. Mais 70 % ne le sont plus. Le travail de préparation à l'embauche est beaucoup plus important qu'ailleurs. Par exemple, lorsque nous présentons une offre d'emploi à une personne, elle n'aura pas seulement des informations sur les tâches demandées, le salaire et les horaires, mais également sur les conditions de travail, l'environnement et éventuellement la personnalité de ses chefs éventuels. Ce temps passé à détendre la personne favorise la réussite de la démarche.

Mais, depuis 2008, la crise a complexifié notre travail, avec de moins en moins de CDI et des entreprises de plus en plus frileuses à l'embauche. Elles ont maintenant des pré-requis énormes sur les premiers niveaux de qualification, que nous négocions à la baisse pour ne pas exclure les personnes les plus en difficulté. ■

Céline Figuière

PERSPECTIVES

DONNER UN NOUVEAU SOUFFLE AU SECTEUR



Lancée en 2009 suite au Grenelle de l'Insertion, la réforme de l'IAE s'est progressivement enlisée. Si elle a pu donner de nouveaux cadres au secteur, elle a échoué à impulser une dynamique soutenant les acteurs dans leur volonté d'accompagnement des personnes. En juillet 2012, Michel Sapin, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, et Benoît Hamon, ministre en charge de l'Economie sociale et solidaire et de la Consommation, ont souhaité relancer cette réforme. Suite à une mission menée par l'Inspection générale des affaires sociales et l'Inspection générale des finances sur le financement des structures, le Conseil national de l'IAE (CNIAE) a alors lancé un cycle de travail pour mener à bien cette réforme. Le CNIAE a ouvert trois groupes de travail, sur le financement du secteur, sa gouvernance et l'accompagnement des salariés en insertion. Auditionnée à deux reprises par les inspections lors de leur mission, la FNARS est également partie prenante de ces trois groupes. Enjeu : donner les moyens aux structures de l'IAE d'accompagner les personnes en difficulté, en particulier les plus fragiles, vers l'emploi et même dans l'emploi, pour sécuriser de réels parcours d'insertion.

UNE RÉFORME EN TROIS VOLETS

Dans ce but, la FNARS a adressé au CNIAE une contribution rédigée avec Emmaüs France. Elle s'y prononce pour le passage de toutes les SIAE à une aide au poste, modulée en fonction des caractéristiques des personnes accompagnées, des moyens d'insertion mis en œuvre et des résultats obtenus, sortant alors les ateliers chantiers d'insertion du « stop and go » des contrats aidés comme des inégalités de l'aide à l'accompagnement. À condition d'être indexé sur le montant du SMIC et d'être déployé autour d'indicateurs simples, avec un cadrage national et une liberté locale d'adaptation, ce mode de financement

soutiendra les initiatives des acteurs pour un accompagnement de qualité. Réunis trois fois entre fin mai et début juin, les membres du groupe de travail auront conçu, en vue du projet de loi de finances 2014, ces indicateurs, le montant de l'aide au poste et ses mécanismes de mise en œuvre. Si des engagements budgétaires forts de l'Etat seront indispensables pour lui donner tout son sens, ce volet de la réforme a pris un départ positif, autour de constats partagés et d'une envie commune : proposer un cadre qui s'adapte aux pratiques des structures, au lieu de les décourager par des aides déconnectées de leurs efforts et générant de forts effets de seuil.

Il faudra alors compléter ce volet par les deux autres. Sur la gouvernance de l'IAE, la FNARS souhaite inscrire le secteur dans les politiques de développement du territoire et coordonner les différents financeurs publics entre eux. Objectifs : adapter l'offre d'IAE aux bassins de vie, renforcer les possibilités de partenariats économiques des structures, l'accès à la formation des personnes, éviter la sélection administrative des publics ou encore alléger la charge de reporting pesant sur les structures. En terme d'accompagnement, la FNARS espère l'assouplissement des contrats de travail et la possibilité de parcours plus longs pour toucher les plus fragiles, la mobilisation accrue de périodes d'immersion et la reconnaissance d'une mission d'accompagnement pour donner aux personnes le maximum de chances d'accéder à l'emploi. ■

Alexis Goursolas

L'EMPLOI EST L'AFFAIRE DE TOUS



Si de nombreux métiers sont dévalorisés et si la qualité de l'emploi a progressivement diminué pour les personnes hors CDI aujourd'hui, occuper un emploi reste capital pour trouver sa place dans la société. L'emploi procure à une personne un statut social, des revenus, des droits et plus largement, le sentiment d'être utile dans une dynamique collective. L'accès à l'emploi peut ainsi être un vecteur d'inclusion important pour des personnes en situation de précarité. Il est donc essentiel pour les structures adhérentes à la FNARS de chercher à le faciliter, en apportant les réponses adaptées aux besoins des personnes. L'IAE constitue l'une de ces réponses. Malgré la mise en œuvre du plan de modernisation de l'IAE, le secteur peine encore à maintenir sa qualité d'accompagnement des personnes les plus fragiles, apparaissant non seulement progressivement de plus en plus sélectif mais souffrant également d'un manque de lisibilité et de clarté importants. D'après les témoignages de nombreux adhérents, des publics en situation de précarité, accueillis dans des structures d'accompagnement social, et notamment au sein d'acteurs de l'hébergement, n'accèdent ainsi plus à une offre d'insertion et d'emploi qui leur serait pourtant profitable. Et lorsqu'ils y accèdent, le manque d'articulation entre acteurs de l'orientation et structures de l'IAE peut conduire à un diagnostic erroné de la personne ou à un accompagnement peu cohérent, source d'incertitude et d'inefficacité dans le parcours d'insertion. Permettre l'accès des personnes les plus fragiles à l'IAE et accroître la qualité de l'accompagnement vers l'emploi mis en œuvre dans les SIAE imposent ainsi de travailler, non seulement sur le secteur de l'IAE lui-même, mais aussi sur son articulation avec l'ensemble du secteur social et médico-social.

DÉVELOPPER LA COOPÉRATION DES ACTEURS

Pour y parvenir, la FNARS va mener en 2013 une enquête auprès de ses adhérents pour identifier les pratiques actuelles de coopération entre le secteur de l'accueil, hébergement, insertion et celui de l'IAE. Cette enquête sera constituée d'un questionnaire quantitatif et d'échanges plus qualitatifs avec les différents groupes d'appui nationaux et des commissions régionales, afin de pouvoir prendre en compte les problématiques spécifiques de certaines personnes (demandeurs d'asile, personnes en situation de prostitution...) ou la mission particulière de certaines structures (I15, SIAO) pesant sur leur capacité de coopération avec l'IAE. Objectif : évaluer la capacité des acteurs à collaborer pour favoriser, ensemble, un accompagnement social global des personnes puis, rechercher, le cas échéant, des modes d'amélioration de cette capacité. L'IAE ne saurait toutefois être la seule réponse pour les publics accueillis dans des structures d'insertion. Sa pédagogie, son rythme et le volume d'offres qu'elle propose nécessitent l'existence d'autres solutions, d'autres méthodes permettant de favoriser l'accès à l'emploi des personnes accompagnées dans le réseau FNARS. Ateliers de recherche d'emploi, aide à la rédaction de CV et lettres de motivation, orientation vers d'autres acteurs spécialisés, mise au travail en

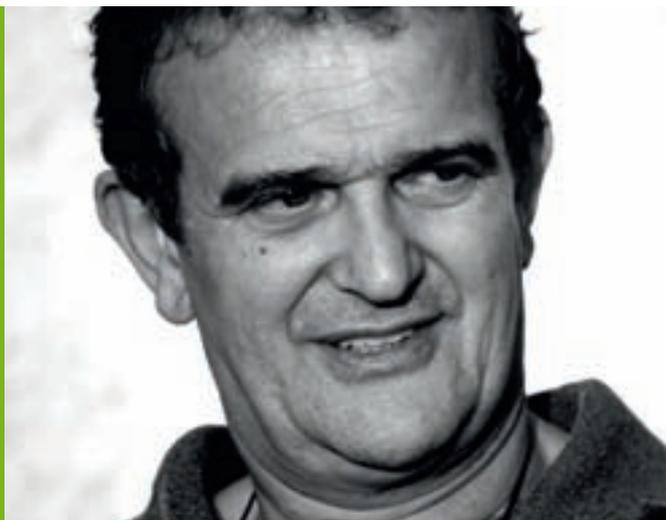
AVA, partenariats avec les entreprises : les possibilités d'accompagnement à l'emploi dans une structure d'insertion sont nombreuses. L'enquête 2013 visera également à les observer, à les repérer pour les valoriser et les renforcer, notamment dans le dialogue avec la Direction générale de la cohésion sociale. Au-delà de l'amélioration de la collaboration entre adhérents d'un même réseau pour repositionner l'IAE, c'est donc plus largement l'ensemble des pratiques d'accompagnement à l'emploi que la FNARS souhaite observer et développer à partir de 2013, pour donner toute son ampleur à cette valeur qui la caractérise : l'accompagnement social global. 

Alexis Goursolas

L'accès à l'emploi suppose souvent la levée de nombreux freins. Et le partenariat ne se limite pas au placement de salariés auprès d'entreprises. La FNARS a donc placé son action « partenariats réussis pour l'emploi » dans une perspective large. Acteurs de l'accompagnement des jeunes, prestations pour financer la garde d'enfants ou la mobilité ont ainsi rejoint les dispositifs de la formation continue ou le cadre des périodes d'immersion parmi les fiches d'information destinées aux adhérents.

DU CÔTÉ DES COOPÉRATIVES ITALIENNES

Depuis 1999, **Georges Tabacchi** est le président d'Abele Lavoro, consortium de sept coopératives sociales basé à Turin. Il nous présente le fonctionnement de ces structures d'insertion « à l'italienne ».



« LA GRANDE DIFFÉRENCE AVEC LE MODÈLE FRANÇAIS, C'EST QUE LA COOPÉRATIVE SOCIALE EST SOUVENT UNE FIN EN SOI »

Qu'est-ce qu'une coopérative sociale ?

G.T. : Les coopératives sociales naissent juridiquement en Italie au début des années 90. Nous nous sommes battus pour devenir de véritables acteurs économiques : pari gagnant puisque les coopératives sociales ne cessent de croître. On trouve deux types de coopératives sociales : les « A » pour le secteur sanitaire et éducatif ; les « B » - auxquelles appartient Abele Lavoro - pour l'insertion par le travail. Les coopératives sociales de type B sont des organisations à but non lucratif, de statut coopératif, qui comptent au moins 30 % de salariés en insertion. Pour ces salariés, la coopérative sociale paye l'intégralité du salaire à l'exception des charges. Abele Lavoro, né en 1998, est l'émanation d'une structure plus généraliste de lutte contre les exclusions. Aujourd'hui, nous comptons sept coopératives qui emploient 600 personnes pour un chiffre d'affaires annuel de 25 millions d'euros, avec un taux d'autofinancement de 90 %. Nous travaillons sur la récolte de déchets, la digitalisation informatique de documents, l'entretien des cimetières, le nettoyage des marchés...

Quel est le parcours type d'un salarié en insertion ?

G.T. : Pour l'instant seuls les sortants de prison, les personnes atteintes de handicap psychiatrique ou physique, les mineurs et les personnes souffrant d'addiction peuvent être salariés en insertion en Italie. Nous militons pour que soient également reconnus les personnes prostituées, les immigrés et surtout les personnes qui présentent un « handicap social », notamment les sans-abri. L'intégration du salarié en insertion se fait en deux temps. D'abord par la signature d'un contrat temporaire tripartite entre la personne en insertion, la coopérative et le service social qui l'a orientée vers nous. Ensuite, après une période de prise de

poste, de formation et de suivi social qui dure en général deux ans, le salarié devient associé à part entière de la coopérative. Il n'est plus en insertion et la coopérative ne bénéficie plus d'abattement de charges. Le salarié ne devient pas seulement un salarié classique : il est désormais « son propre patron » puisque pleinement associé de la coopérative. Donc la grande différence avec le modèle français, c'est que la coopérative sociale est souvent une fin en soi, elle n'est pas qu'un tremplin vers le marché de l'emploi traditionnel.

Les coopératives italiennes sont-elles mises en difficulté en période de crise ?

G.T. : Les coopératives sociales sont jeunes, elles n'ont qu'une vingtaine d'années. Il s'avère qu'au cœur de la crise, elles existent très fortement. C'est la seule entreprise qui continue à se développer. C'est un modèle qui fonctionne, basé sur des valeurs écologiques, démocratiques et sociales et qui continue à être un point de repère pour les jeunes. Cependant, nous faisons face à deux problèmes majeurs. Les retards de versement des subventions d'une part, qui nous fragilisent financièrement et nous empêchent de faire des prêts. La concurrence accrue avec le secteur marchand classique d'autre part, dans un contexte où aucun salaire minimum n'existe en Italie. De fait, le nivellement se fait par le bas : le travail au noir explose, les marchés publics exigent les mêmes prestations qu'avant, pour des prix au rabais. Nous réclamons donc qu'un salaire horaire minimum soit fixé, au moins dans les cahiers des charges des appels d'offre, et que le statut juridique des coopératives sociales évolue.

Propos recueillis par **Aurélien Ducloux**

TRAVAILLEUR PAIR

Les travailleurs pairs ont connu l'exclusion, parfois la rue et se souviennent de ceux qui les ont aidés à s'en sortir. A leur tour, ils vont à la rencontre des plus démunis pour les écouter et les conseiller avec la justesse de ceux « qui sont passés par là ».

Depuis 2011, **Nadine Devaux**, 48 ans, est travailleur pair au sein du programme « Un chez-soi d'abord » à Toulouse. Après avoir été travailleur pair pendant un an, **Fodé Kadiake**, 27 ans, est maintenant employé par l'association Les enfants du Canal à Paris en tant qu'agent d'accueil de jour et de nuit.



Quel a été votre parcours avant cette expérience de travailleur pair ?

Nadine Devaux : J'ai vécu pratiquement 10 ans à la rue, entre 17 et 27 ans. A cause de difficultés familiales, je suis partie très jeune de chez ma mère. J'étais déjà mature et responsable donc j'ai essayé de trouver des petits boulots mais ce n'était pas simple. J'ai quitté le lycée, me suis inscrite à l'ANPE et j'ai passé le CAP/BEP d'employée de bureau. A l'âge de 19 ans, on m'a proposé de travailler dans un lycée professionnel dans le cadre de travaux d'utilité collective (TUC). C'était enrichissant mais en même temps assez compliqué

parce que je vivais dans un squat. Mais à l'époque, quand vous disiez que vous étiez à la rue les gens vous rejetaient moins que maintenant. Je ne me sentais pas jugée. Après cette expérience, je suis retombée dans la galère, à enchaîner les petits boulots. J'essayais de vivre correctement mais ça n'était pas une vie. Ensuite j'ai travaillé à l'armée comme secrétaire, puis suis retournée à la rue une fois ce contrat terminé. Ce n'est que lorsque je me suis retrouvée enceinte que j'ai pu avoir un petit logement et que j'ai réussi à m'en sortir. Je suis repassée de l'autre côté de la barrière parce qu'on m'a donné ma chance. J'ai pu élever ma fille et travailler. En 1990, j'ai monté le GAF (groupe d'amitié fraternité) pour aider les gens à la rue. Et puis en 2010, j'ai entendu parler du programme « Un chez-soi d'abord ».

Fodé Kadiake : J'ai grandi en banlieue parisienne et je suis parti de chez moi à 17 ans à cause de problèmes familiaux. J'ai vécu dans des squats, à Rouen et à Paris. Au début j'étais jeune et je le vivais comme une expérience mais

j'étais vraiment dans la galère. Je suis resté en détention 14 mois à la Santé. Je suis suivi par un conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation avec lequel j'ai dû mettre en place un projet professionnel. J'ai bénéficié d'un aménagement de peine, je suis sorti en placement extérieur et j'ai été pris en charge par le foyer l'Etoile du matin dans le 15^e à Paris. Depuis début avril je suis logé dans un logement social. J'ai entendu parler des Enfants du Canal et je suis allé les rencontrer. L'entretien s'est très bien passé et ils m'ont dit qu'ils cherchaient des travailleurs pairs en CUI (contrat unique d'insertion) pour le Busabri, un bus stationné à Denfert Rochereau qui accueille les personnes à la rue et leur offre des boissons chaudes. J'y suis resté pendant un an et j'ai été embauché par l'association comme agent d'accueil.

Quel est le rôle du travailleur pair ?

Nadine Devaux : Inspiré du modèle américain « Housing first », le programme « Un chez-soi d'abord » permet

à des personnes à la rue atteintes de graves troubles psychiques d'accéder à un logement avec un accompagnement adapté. A Toulouse, 70 personnes bénéficient de ce programme. Avant de faire partie de l'équipe pluridisciplinaire, j'ai suivi une formation à Marseille. Je joue un rôle d'éducateur mais basé essentiellement sur l'écoute. C'est-à-dire que je cherche avant tout à savoir ce que veulent les personnes, ce dont elles ont besoin. Je participe à la phase d'explication du programme et ensuite je les vois une fois par semaine. Elles comptent sur moi pour les aider à bien gérer leur budget, pour chercher un emploi ou simplement pour les sorties. Je leur propose des activités sportives par exemple ou des ateliers et si elles le souhaitent je les accompagne. Je vais faire les courses avec elles ou alors on élabore des menus ensemble et je peux manger chez elles de temps en temps. Leurs demandes varient d'une personne à l'autre. Le fait d'avoir moi-même connu la rue me permet de créer du lien plus rapidement. Quand elles sont ●●●

TRAVAILLEUR PAIR

« LE RÔLE DE TRAVAILLEUR PAIR EST UN PEU TABOU EN FRANCE PARCE QUE NOTRE LÉGITIMITÉ NE VIENT PAS D'UN DIPLÔME MAIS D'UNE EXPÉRIENCE »

NADINE DEVAUX

●●● découragées et qu'elles ont l'impression que personne ne pourra les aider, je leur parle de ma propre expérience et elles se disent alors qu'elles pourront y arriver aussi. Mais je ne peux pas faire les choses à leur place. Je peux juste leur faire des propositions, les écouter et leur montrer que je suis là, en leur passant un petit coup de téléphone quand elles ont un rendez-vous important par exemple. Ce geste les rassure.

Fodé Kadiake : D'abord il a fallu s'adapter à l'équipe des travailleurs pairs, mais tout s'est très bien passé.

Je devais accueillir les gens, parfois les accompagner à l'hôpital, faire des maraudes. J'avais vraiment l'impression d'être au cœur du social, d'écouter ceux qui se sentent les plus exclus. Je sais ce qu'est l'errance mais quand j'étais dans cette situation j'étais jeune alors que les gens que je rencontrais dans le Busabri avaient eu une situation et avaient vécu une chute. Nous avions une réunion d'équipe le mercredi durant laquelle nous parlions de tout ce qui s'était passé

la semaine. C'était utile et le responsable nous donnait de bons conseils.

Que vous a apporté cette expérience ?

Nadine Devaux : Je me sens vraiment bien dans ce programme. Je vois les gens revivre alors qu'ils pensaient qu'ils ne pouvaient pas s'en sortir. C'est aussi très enrichissant de travailler en équipe. Je sais que si je rencontre des difficultés, je peux passer le relais et je sais aussi ce que ma propre expérience peut apporter quelque chose aux professionnels avec lesquels je travaille. Dans l'écoute par exemple ou bien dans le fait de trouver des limites à la compassion. Je sens que le rôle de travailleur pair est un peu tabou en France parce que notre légitimité ne vient pas d'un diplôme mais d'une expérience.

Fodé Kadiake : C'est un vrai travail avec l'humain. Travailler dans le bus a été très formateur pour moi parce que j'y ai appris à établir un dialogue. On apprend tous les jours quelque chose

de nouveau. J'étais le plus jeune des travailleurs pairs, et je pense que cela m'a aidé à pouvoir parler facilement à tout le monde. J'ai vite remarqué que j'étais beaucoup moins angoissé en travaillant dans le bus, parce que j'étais occupé et que je pouvais parler à des gens qui ont beaucoup vécu. Je suis devenu plus patient, calme et beaucoup plus observateur.

Quels sont vos points de vigilance dans l'exercice de cette mission ?

Nadine Devaux : Je fais attention à rester dans un contexte de travail et je leur dis bien que tout est discuté en équipe ce qui me permet de me protéger. J'ai quand même besoin de me sentir vraiment proche d'eux parce qu'avec des réticences on ne peut pas avancer. Certaines personnes nous prennent pour leurs parents alors il faut leur expliquer que le programme doit les amener à être autonomes. Il faut surtout veiller à ne pas dépasser le cadre professionnel et ne pas aller

plus loin que nos propres limites.

Fodé Kadiake : Il pouvait m'arriver d'être un peu traumatisé par ce que je voyais ou entendais. Mais je suis suivi par une psychologue donc je pouvais en parler avec elle. La gestion des conflits n'était pas facile au début. Et puis je trouvais que c'était difficile de ne pas pouvoir répondre aux demandes de certaines personnes. Quelques-unes sont mortes de froid parce qu'elles n'avaient pas voulu aller dans un centre d'hébergement. On peut se sentir impuissant.

Propos recueillis par **Céline Figuière**



ÉVOLUTION DES PRÉCARITÉS : R-ÉVOLUTION DU TRAVAIL SOCIAL ?



Après les journées de Nice en 2008, la FNARS organise les 7 et 8 novembre prochains à Valence de nouvelles journées du travail social intitulées "Évolution des précarités : R-évolution du travail social ?". Alors que la société se précarise, le travail social est réinterrogé à la fois dans son rôle et dans ses pratiques. De nombreuses questions sont aujourd'hui posées. Ces journées ont pour objectif d'y répondre de façon concrète.

DES INTERROGATIONS MAJEURES POUR LE TRAVAIL SOCIAL

Face à la massification de la pauvreté, les travailleurs sociaux se trouvent en difficulté dans leurs pratiques professionnelles. Dans un contexte notamment où l'emploi se raréfie, où le logement manque, et où l'on voit apparaître de nouveaux profils de personnes en précarité (jeunes, retraités et travailleurs pauvres), les travailleurs sociaux sont parfois impuissants à inverser les processus d'exclusion, à aider les personnes à sortir de la pauvreté et à s'insérer socialement ou professionnellement. Ils se réinterrogent fortement sur le sens de leurs interventions, voire sur leur vocation. Est-il encore possible d'accompagner des

personnes fragilisées avec comme objectif majeur de retrouver un travail, un chez soi ? Alors que de plus en plus de personnes expriment leurs craintes face aux incertitudes, que certaines estiment ne plus avoir d'avenir, tandis que d'autres se réfugient dans le repli identitaire, le travail social ne doit-il pas être davantage reconnu comme acteur de la cohésion sociale ?

DES QUESTIONS AUTOUR DE LA POSTURE PROFESSIONNELLE

Face au cumul de difficultés d'une personne (travail précaire ou sans emploi, mal-logement ou absence de logement, état de santé dégradé tant sur le plan physique que psychique, isolement), l'action sociale divise sa réponse en autant de dispositifs spécifiques. Le mouvement de décentralisation lancé depuis plus de 30 ans n'a rien simplifié, bien au contraire, car il a contribué à développer ce mille-feuille de dispositifs complexes et peu coordonnés entre eux. Quelle conséquence pour le travail social qui traditionnellement prend en compte l'individu dans sa globalité ?

De plus, le travail social est confronté à bien d'autres enjeux qui interrogent également la posture professionnelle de ses acteurs. Ainsi, le travail social est lié aux institutions qui ont leurs propres contraintes, en par-

ticulier budgétaires. Le travailleur social peut se trouver pris en tenaille entre la commande de l'institution et les demandes des personnes accompagnées. Cela peut générer à la fois une usure professionnelle et un mécontentement des personnes accompagnées, source parfois de violences. Où en est aujourd'hui le travail social au regard de ces contraintes économiques et institutionnelles ? Le développement de pratiques du travail social autour de la co-construction, du pouvoir d'agir des personnes, d'approches collectives ou communautaires est-il possible dans un contexte dominé par la culture de la performance et du résultat qui contrarie une démarche plus participative.

L'OBJECTIF DE CES JOURNÉES

Pour répondre à ces questions, seront invités non seulement les travailleurs sociaux et responsables des associations de solidarité adhérentes à la FNARS mais également des représentants des collectivités locales, des syndicats, des bailleurs sociaux, des étudiants en travail social, des universitaires et des personnes accompagnées. Cette co-construction est indispensable pour faire des propositions concrètes qui reposent sur des analyses et diagnostics partagés.

Ces journées font l'objet d'un travail en amont dans le réseau FNARS afin que les préoccupations majeures rencontrées par les acteurs de terrain soient bien prises en compte. A cet effet, des journées préparatoires ont lieu depuis le mois de mai et jusqu'en septembre dans une dizaine de régions. Pour vous renseigner et participer dès maintenant à cette réflexion collective, rendez-vous également sur la page Facebook des JTS :

www.facebook.com/JTS.FNARS.

Les analyses et propositions issues de ces journées donneront lieu à la fois à une feuille de route pour le réseau des adhérents de la FNARS mais également à une plateforme qui constituera la contribution de la FNARS aux États généraux du travail social que l'Etat organisera en 2014.

François Brégou

Les inscriptions aux Journées du travail social s'ouvriront à partir du 2 septembre sur Facebook et le site Internet de la FNARS.

LES DROITS AU SÉJOUR DES RESSORTISSANTS EUROPÉENS

Dans un contexte d'augmentation du chômage et de la pauvreté, le statut des ressortissants européens soulève des interrogations. Récemment, certains Etats membres de l'Union européenne (UE) ont cherché à limiter le principe de liberté de circulation et ont procédé à l'expulsion de ressortissants européens considérés comme « une charge déraisonnable » pour le système d'assistance sociale de l'Etat d'accueil. La directive européenne du 29 avril 2004, transposée en droit interne¹, définit les conditions dans lesquelles un citoyen européen peut librement séjourner au-delà de trois mois dans l'un des Etats membres de l'UE, de l'Espace économique européen (EEE) et de la Confédération suisse et bénéficier des mêmes droits que les nationaux.

D'après le principe de libre circulation, le citoyen européen qui s'établit régulièrement dans un Etat membre bénéficie de différents droits, sans avoir besoin d'un titre de séjour à la différence des ressortissants de pays hors Union européenne. Au-delà de trois mois passés dans le pays, ils doivent justifier d'une activité économique (considérés comme étant les actifs) ou de ressources suffisantes et d'une couverture maladie (considérés comme étant les inactifs). Si ces conditions sont remplies, cette personne aura un droit de séjour et pourra prétendre aux prestations sociales (la condition de régularité de séjour sera alors examinée par les organismes de protection sociale lors de la demande). Par ailleurs, les membres de sa famille qui l'accompagnent ou le rejoignent (son conjoint ou partenaire, ses ascendants et descendants directs à charge ou ceux de son conjoint) disposent des mêmes droits. S'ils ont la nationalité d'un Etat tiers, ils devront toutefois détenir la carte de séjour « membre de la famille d'un citoyen de l'Union » qui est délivrée de plein droit.

LES ACTIFS : TRAVAILLEURS SALARIÉS OU NON SALARIÉS

S'il est salarié ou indépendant, le citoyen européen bénéficie d'un droit au séjour du seul fait de son activité professionnelle. Le travail doit être déclaré et effectif. Le droit communautaire ne fixe pas de conditions quant à la nature du contrat de travail, sa durée ou le montant de la rémunération. Il peut donc s'agir d'un CDD et d'un contrat à temps partiel. Aucune condition de ressources ou d'assurance maladie ne peut être exigée et il doit avoir accès aux prestations sociales sans restrictions (RSA, aides au logement, CMU...). Une limite est toutefois prévue pour les ressortissants roumains et bulgares. Jusqu'au 31 décembre 2013, ils restent soumis à l'obligation de demander une autorisation de travail et un titre de séjour lorsqu'ils sont salariés (un arrêté du 1^{er} octobre 2012 établit une liste de 291 métiers en tension). En cas de perte d'emploi, le citoyen européen (y compris roumain ou bulgare) conserve le maintien de ses droits s'il est : en chômage involontaire après avoir travaillé pendant plus d'un an et à condition d'être enregistré en qualité de demandeur d'emploi, en incapacité de travail temporaire

résultant d'une maladie ou d'un accident, en formation professionnelle (en lien avec l'activité professionnelle antérieure).² La durée de maintien des droits sera limitée à six mois si la perte involontaire de l'emploi intervient à l'issue d'un CDD inférieur à un an, ou les douze premiers mois d'un CDI.

LES INACTIFS ET LES ÉTUDIANTS : EXIGENCE DE RESSOURCES SUFFISANTES ET D'UNE COUVERTURE MALADIE

Le ressortissant de l'UE qui n'occupe pas d'emploi doit disposer de ressources suffisantes pour être en séjour régulier. Le montant exigé ne peut excéder le montant forfaitaire du RSA ou de l'ASPA (allocation solidarité pour l'autonomie) pour les personnes âgées de plus de 65 ans. Il doit également avoir une assurance maladie (assurance privée, régime français ou étranger de sécurité sociale). S'il est étudiant, il doit produire une déclaration de ressources et justifier d'une inscription dans un établissement pour y suivre à titre principal des études ou une formation. La reconnaissance d'un droit au séjour dans certaines situations particulières

Certaines situations particulières sont prises en compte par le droit communautaire. Le ressortissant européen entré sur le territoire en vue de rechercher un emploi a un droit au séjour sans condition de ressources ni de couverture maladie. Il peut s'établir dans un Etat membre à condition que sa recherche soit réelle et qu'il ait des chances d'être engagé. Mais dans ce cas, les Etats membres peuvent refuser les prestations d'assistance sociale. En France, il peut s'inscrire à Pôle emploi mais il ne pourra pas prétendre à l'octroi du RSA, de la CMU de base ou de l'allocation adulte handicapé (AAH). En cas de divorce, de séparation ou de décès du ressortissant européen qu'ils accompagnent, les membres de la famille peuvent également conserver un droit au séjour et par conséquent aux prestations sociales.

Enfin, selon la circulaire du 10 septembre 2010, un ressortissant de l'UE peut bénéficier du droit au séjour applicable aux ressortissants des pays tiers en tant que parent d'enfant français, et de conjoint de français ou de partenaire d'un PACS.

A noter tout de même : le citoyen européen en séjour irrégulier peut demander l'aide médicale d'Etat s'il justifie d'une résidence de trois mois en France. Il peut également bénéficier de l'accueil inconditionnel (veille sociale, hébergement d'urgence et d'insertion).

Katya Benmansour

¹ Directive 2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États et articles L121-1 et suivants du CESEDA.

² Article R121-6 du CESEDA



DEUX RÉSEAUX POUR RÉDUIRE LES INÉGALITÉS DE SANTÉ

Lancé en 2011, le partenariat entre la FNARS et la FNH VIH et autres pathologies est reconduit en 2013. Un temps supplémentaire dont profiteront les deux fédérations pour poursuivre leurs réflexions sur la prise en charge de personnes en situation de précarité et confrontées à des problèmes de santé.

La FNARS et la Fédération Nationale d'Hébergements VIH et autres pathologies regroupent des établissements d'hébergement qui ont en commun d'héberger et d'accompagner des personnes en situation de précarité et d'exclusion. Le lien existant entre une situation sociale précaire et un état de santé dégradé, tel que le reflètent les inégalités sociales de santé, n'est plus à démontrer. Pour favoriser l'accès aux droits et aux soins mais également pour un bien-être physique, mental et social, la FNARS se mobilise afin d'identifier les besoins des publics accueillis dans le réseau, met en œuvre et co-construit des réponses adaptées notamment

dans le domaine de la santé. La FNH VIH et autres pathologies rassemble, quant à elle, des associations gestionnaires d'hébergements dédiées à l'accueil de personnes atteintes par une pathologie médicale chronique, en précarité, pour un retour vers un nouveau projet de vie. Elle propose pour cela notamment des hébergements dans le cadre des appartements de coordination thérapeutique (ACT) et autres structures adaptées. Ces deux réseaux, en partageant des valeurs communes, sont donc particulièrement sensibilisés à la réduction des inégalités de santé. Ils militent en faveur de la dignité des personnes en situation d'exclusion et de précarité et organisent des actions pour leur permettre : d'une part de stabiliser leur situation sociale et d'autre part de les réinsérer et d'améliorer leur qualité de vie dans le cadre d'un accompagnement social global qui s'inscrit dans la durée.

L'ENJEU DU PARTENARIAT

Au nom de ces valeurs et pour donner encore plus de force à leur mobilisation, les deux fédérations d'associations ont

décidé en 2011 de signer une convention de partenariat. Ce partenariat a permis notamment l'organisation d'une journée commune autour des lits haltes soins santé (LHSS) et ACT le 5 décembre 2012 autour de la thématique : « *Quand les dispositifs médico-sociaux sont portés par les associations de lutte contre les exclusions* ». Cette journée a montré l'importance du rapprochement et de l'articulation des acteurs tant de l'insertion que des dispositifs sanitaires et médico-sociaux.

Ce partenariat devra aboutir en 2013 à la mise en place d'un groupe de travail FNARS/FNH VIH et autres pathologies chargé de réaliser une veille pour définir des actions communes mais également de formuler des recommandations sur les pratiques d'accompagnement vers le droit commun, l'accès à la prévention et aux soins des personnes vivant dans des dispositifs d'hébergement et de logement.

Depuis le renouvellement de la convention, ce partenariat a permis d'interpeller de façon commune la ministre de la Santé, Marisol Touraine, sur l'importance du développement des dispositifs « passerelles » tels que les ACT, les LHSS

et tous les autres dispositifs visant à lutter contre les inégalités de santé (tels que les médiateurs de santé, centres de santé...). De la même manière, la mise en place de l'hospitalisation à domicile dans les établissements sociaux et médico-sociaux a fait l'objet d'observations communes avec la FNH VIH et autres pathologies. La FNARS participe à ce titre au comité d'évaluation de ce nouveau dispositif, consciente d'être ainsi vigilante à ce qu'il améliore la prise en charge médicale des personnes en situation de précarité et veille à leur éviter des ruptures de soins.

ET LES RÉGIONS ?

La réussite du partenariat national passe notamment par sa déclinaison régionale sur les territoires. L'importance d'inciter les échelons régionaux des deux fédérations à nouer des partenariats fait intégralement partie des objectifs poursuivis. Cela nécessite notamment d'identifier les partenaires, de faciliter des actions communes et de s'attacher à développer des actions institutionnelles en relation avec les agences régionales de santé (ARS).

Marion Lignac



« QUAND ON ARRIVE ICI, CETTE
ACTIVITÉ AUTOUR DU JARDINAGE
NOUS PERMET DE NOUER DES
LIENS... »

SÉBASTIEN

CULTIVER LA SOLIDARITÉ

Isolement social, perte de confiance, état d'angoisse, lors de leur arrivée dans un CHRS, nombreux sont ceux qui, en plus des difficultés économiques, cumulent les souffrances morales. Pour les épauler, les centres proposent de plus en plus fréquemment des activités socio-culturelles et éducatives. Comme à Belfort où la Fondation de l'Armée du Salut a mis en place depuis peu une action de jardins partagés grâce au soutien financier de la Fondation JM.Bruneau.

Couture, soutien à la parentalité, initiation à l'informatique, jeux de société, conception d'un journal interne, les activités de socialisation proposées aux résidents du CHRS de Belfort sont aussi nombreuses qu'éclectiques ; des ateliers, souvent basés sur la créativité, auxquels vient de se greffer début 2013 le projet des jardins partagés. «*La plupart de nos résidents sont bénéficiaires de colis alimentaires distribués gratuitement par les associations caritatives, mais ils ne savent pas toujours comment utiliser leur contenu à bon escient*» explique Catherine Henry, initiatrice du projet et éducatrice spécialisée à la Fondation de l'Armée du Salut gestionnaire du CHRS. «*Nous essayons d'aider les résidents à constituer des menus équilibrés et variés, ce qui nous permet aussi de lutter contre le gaspillage alimentaire. Toutefois ces colis étant nécessairement dépourvus de produits frais, tels que les fruits et les légumes, nous avons eu l'idée de créer des jardins partagés qui puissent compléter cette "sensibilisation" à l'alimentation et à la nutrition*» poursuit-elle. Mais, derrière cette idée simple, c'est un concept porteur de nombreuses ambitions plus déguisées qui a été lancé : valorisation et responsabilisation des personnes accueillies qui ont souvent connu des échecs successifs avant leur arrivée dans la structure, instauration de moments de convivialité et de détente permettant de dépasser les difficultés quotidiennes qu'elles soient économiques, sociales ou familiales, développement de la confiance en soi et des relations entre les résidents pour les sortir de leur isolement via un réapprentissage du savoir-vivre ensemble. Sébastien, qui réside dans un appartement social depuis près d'un an et participe activement aux jardins partagés, en témoigne : «*Quand on arrive ici, cette activité autour du jardinage nous permet de nouer des liens, et puis comme on n'a plus de travail, ça nous donne un but pour se lever le matin.*»

LA MOBILISATION DES RÉSIDENTS : UN TRAVAIL SUR LE LONG-TERME

Avant d'entreprendre ce projet, Catherine Henry a d'abord contacté les Jardins Ouvriers de la ville de Belfort afin d'obtenir des conseils mais aussi un terrain cultivable. C'est chose réussie avec la mise en place d'un partenariat et l'acquisition d'une surface d'environ 800 m², soit deux terrains de basket-ball, située à seulement deux kilomètres du CHRS et facilement accessible pour les résidents en transport en commun. L'éducatrice spécialisée a ensuite consulté les personnes accueillies pour estimer la force de rassemble-

ment d'un tel projet et recenser les familles susceptibles d'être intéressées en leur demandant simplement : «*Si on avait un terrain à cultiver, qu'est-ce qu'on en ferait ?*» Les idées n'ont pas manqué, l'enthousiasme non plus. Depuis le début de l'année, entre cinq et six personnes participent au projet de manière fixe, d'autres familles viennent plus ponctuellement, souvent avec des enfants. Une fluctuation inhérente à la structure où s'alternent arrivées et départs des résidents. Le projet ambitionne d'accueillir à terme une quinzaine de personnes, ce qui demande une remobilisation incassable au sein du CHRS.

PÉRENNISER L'ACTION AU FIL DES SAISONS

Après deux premières phases de labourage puis de bêchage, immanquablement nécessaires alors que le terrain n'avait pas été cultivé depuis une dizaine d'années, les apprentis jardiniers ont commencé les semis au mois de juin, une plantation très en retard par rapport au calendrier initialement prévu mais soumise aux conditions climatiques peu favorables du printemps. Des légumes (radis, concombres, salades vertes, carottes, tomates, pommes de terre) aux fruits (fraises, framboises, physalis, mirabelles) en passant par les aromates et les fleurs, le travail ne risque pas de manquer pendant les mois à venir pour entretenir au mieux ces abondants jardins partagés. Toujours dans l'optique de favoriser les échanges et de permettre à tous de s'exprimer, c'est ensemble que les décisions de répartition de tâches se prennent, en fonction évidemment des appétences et des compétences de chacun. Très prochainement, un barbecue et un salon de jardin viendront achever d'agrémenter le terrain afin d'en faire un endroit encore plus convivial. Pour Corinne Deparis, maîtresse de maison du CHRS qui accompagne les résidents dans l'activité, l'un des objectifs est aussi de «*permettre aux personnes, une fois un logement autonome retrouvé, de recréer leur propre jardin, de pouvoir éventuellement cultiver soi-même un potager*». Ce projet est aujourd'hui soutenu à hauteur de 5 000 euros par le Fonds d'initiatives locales contre l'exclusion financé par la Fondation JM.Bruneau, ce qui a notamment permis l'achat de matériel. Pour les grains et les plantes, le CHRS compte sur la générosité de deux fleuristes de la ville qui lui accordent une remise de 10 %.

Si les jardins partagés sont tout juste dans leur première année, les deux coordinatrices du projet envisagent dès maintenant de leur donner plus d'envergure, notamment en développant des partenariats avec d'autres associations de jardinage, comme c'est déjà le cas avec l'association des Croqueurs de pommes qui leur prodigue de précieux conseils, ou encore avec le lycée agricole de Valdoie. De même, alors que les jardins partagés ne sont normalement destinés qu'aux personnes accueillies au CHRS, elles souhaitent proposer la signature d'une convention de bénévolat qui permettrait aux personnes ayant quitté la structure de revenir dans les jardins partagés même après leur départ.

Laure Antoine



AU PLUS PRÈS DES EXCLUS DE LA SOCIÉTÉ

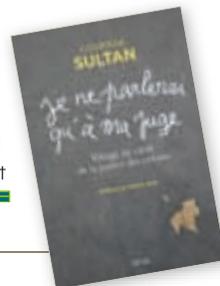
Observateur de la grande pauvreté à laquelle il a consacré plusieurs livres, André Gueslin, dans son nouvel ouvrage « D'ailleurs et de nulle part. Mendiants, vagabonds, clochards, SDF en France depuis le Moyen Âge », traite de ces hommes et femmes repoussés en cours de vie aux marges du corps social, voire relégués au-delà. S'appuyant sur de nombreuses sources historiques, sociologiques et littéraires, il décrit le monde des errants - du Moyen Âge à nos jours - d'abord identifiés dans l'histoire à des vagabonds, puis aux XX^e et XXI^e siècles, aux clochards et aux SDF. Ce monde d'en bas, pour ne pas dire des bas-fonds, procède d'un mal de vivre et de difficultés de toutes sortes : l'absence de travail et de toit, la faim et diverses autres carences... [F]

DU MÊME AUTEUR : "Une histoire de la grande pauvreté dans la France du XX^e siècle"

LIVRES

AU CŒUR DE LA JUSTICE DES ENFANTS

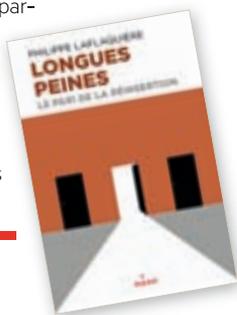
En revenant sur plus de vingt ans d'évolution d'une pratique et d'une forme de justice très particulières dans son ouvrage « Je ne parlerai qu'à ma juge. Voyage au cœur de la justice des enfants », Catherine Sultan lève le voile sur les scènes de vie qui se déroulent entre les murs de son cabinet de juge des enfants. Sa parole s'appuie sur son expérience, mais aussi sur son engagement militant et personnel. Présidente du tribunal pour enfants de Créteil depuis 2007, elle a également été présidente de l'Association française des magistrats de la jeunesse et de la famille de 2007 à 2012. Catherine Sultan soutient ainsi qu'une société qui croit à son avenir doit d'abord miser sur chacun de ses enfants, et qu'il est urgent, après dix ans de régression, de mettre en œuvre des politiques lucides et réalistes en posant un autre regard sur les jeunes. [F]



LIVRE

PRISON, LE PARI DE LA RÉINSERTION

Comment restituer à la société ceux qui précisément l'ont le plus violentée ? Comment se préparent, se décident et sont mises en œuvre des réinsertions que l'on sait risquées, néanmoins indispensables pour prévenir la récurrence ? Construit sur une série de « portraits » tirés de dossiers réels, « Longues peines. Le pari de la réinsertion » tente de répondre à ces questions en abordant les grands thèmes qui en font un sujet particulièrement sensible : la prise en compte de la douleur des victimes, le risque de la récurrence... Des questions qui font également écho à la conférence de consensus sur la prévention de la récurrence qui s'est tenue en février 2013 et à laquelle a activement contribué la FNARS dont l'une des missions est d'accompagner les personnes placées sous main de justice. [F]



**POUR COMMANDER CET OUVRAGE
CONTACTER :** Les Editions Milan



MEDIA

REC : LA RADIO PAR ET POUR LES RÉSIDENTS DE FOYERS

Nouvelle venue dans l'univers des web radios, REC (radio en chantier) est la résultante d'ateliers radio mis en place, depuis décembre 2012, par l'association Attention Chantier en partenariat avec les résidents du foyer de travailleurs migrants Bisson situé dans le 20^e arrondissement de Paris. Des formations autour de la maîtrise des outils radiophoniques, d'internet et des réseaux sociaux ou encore de la prise de parole permettent aux travailleurs migrants, souvent plus à l'aise à l'oral qu'à l'écrit, de participer pleinement à la conception des émissions. La radio est diffusée, en direct sur internet, une fois par mois, pendant deux heures. Sur la page Facebook de la radio, le ton est donné « Une radio libre jusqu'à ses logiciens ! » [F]

PLUS D'INFOS : www.radiodesfoyers.org

LES JOURNÉES DU TRAVAIL SOCIAL



ÉVOLUTION DES PRÉCARITÉS R-ÉVOLUTION DU TRAVAIL SOCIAL ?

LES 7 ET 8 NOVEMBRE 2013 À VALENCE
AU PARC DES EXPOSITIONS

Organisées par la FNARS (Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale), les Journées du travail social de 2013 réuniront chercheurs, professionnels du travail social et personnes accompagnées pour deux jours de formation, de réflexion collective et de propositions autour de l'avenir du travail social.



« LES ASSOCIATIONS JOUENT UN RÔLE D'ALERTE ET IL M'EST IMPORTANT D'UTILISER LEURS COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE PROPOSITIONS »

FRANÇOIS CHÉRÈQUE

Inspecteur général des affaires sociales, François Chérèque a été chargé par le Premier ministre de veiller à la bonne application du plan gouvernemental de lutte contre la pauvreté. Il doit ainsi suivre sa mise en œuvre, l'évaluer et alerter Matignon en cas de difficultés.

“ Le plan quinquennal a été annoncé en janvier dernier. Quel est le bilan du premier semestre de mise en œuvre ?

François Chérèque : Il s'agissait d'un semestre de mobilisation et nous avons respecté le calendrier fixé.

En avril dernier, j'ai remis le premier document de suivi au Premier ministre, dans lequel je lui propose une méthodologie et un retour sur les trois parties de ma mission. Je lui ai ainsi présenté, d'une part, un tableau de suivi du plan interministériel puisque ce plan concerne une douzaine de ministères, avec une série d'indicateurs de suivi de 61 mesures annoncées dans le plan et une méthode de déploiement au niveau territorial, d'autre part. Enfin, j'ai notifié au Premier ministre cinq premières alertes sur la mise en œuvre du plan.

Ces points de vigilance concernaient notamment l'accès aux droits. Il s'agissait en effet de m'assurer que les engagements financiers annoncés étaient confirmés puisque la diminution des non recours aura un coût important. Je souhaitais également attirer l'attention

du Premier ministre sur la fin de la gestion au thermomètre en matière d'hébergement. S'il s'agit d'une avancée, cela ne suffit pas et il nous faut maintenant travailler sur l'accès au logement et la qualité de l'hébergement pour notamment éviter l'hôtel. Et puis il y a aussi la question de la bonne application de la circulaire du 26 août 2012 sur les campements ou bien encore l'augmentation de la CMU-C que nous avons souhaité effective dès le mois de juillet au lieu de septembre.

Ces premiers mois étaient consacrés à la montée en charge du plan et à la préparation des expérimentations. Deux d'entre elles débiteront dès le mois de septembre : la garantie jeunes et la mise en place de conseils départementaux de l'action sociale.

Quelles sont les prochaines étapes ?

F.C. : Avec l'aide de la Direction générale de la cohésion sociale et l'intervention des différentes préfectures, nous organisons une quarantaine de rencontres territoriales pour présenter le plan et assurer son déploiement au niveau des départements. L'objectif de ces déplacements est bien l'appropriation

de ce plan par les différents acteurs de terrain. Seront donc conviés à ces réunions : les collectivités territoriales, les administrations, les associations et les partenaires sociaux. A la fin de l'année 2013, je devrai transmettre le premier rapport d'évaluation qui comprendra des indicateurs de montée en charge du plan, de mobilisation et de performance au niveau national et territorial. Le plan prendra toute sa force en 2014, pour des effets ressentis mesurables vers 2015-2016, puisqu'il faut prévoir un décalage de deux années environ. Nous pensons respecter le calendrier fixé, sauf peut-être s'agissant des mesures qui dépendent de la loi, comme par exemple l'évolution du RSA complément et de la prime pour l'emploi.

Comment travaillez-vous avec les associations dans la mise en œuvre et l'évaluation de ce plan et qu'attendez-vous d'elles ?

F.C. : Je vais rencontrer le Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale quatre fois par an et je privilégie également les rapports directs avec les associations

que je rencontre individuellement. Les associations jouent un rôle d'alerte et il m'est important d'utiliser leurs compétences en matière de propositions. Avant de rédiger le premier rapport d'évaluation, je vais les consulter sur leur appréciation de la mise en œuvre du plan. Le président de la FNARS sera bien entendu sollicité sur les questions d'emploi, d'hébergement et de logement. Mais je ne suis en aucun cas le porte-parole des associations.

En tant qu'ancien secrétaire général de la CFDT, votre regard sur les questions d'exclusion a-t-il changé depuis cette nouvelle prise de fonction ?

F.C. : En tant qu'ancien travailleur social, mon intérêt pour ces sujets n'a jamais baissé. Je constate surtout une rupture profonde entre le monde du travail et le monde des exclus malgré l'investissement de certains syndicats. Je le savais, mais cela m'est d'autant plus visible aujourd'hui. ■

François Chérèque a participé à l'assemblée générale de la FNARS le 21 juin 2013.