

n° 3

Q revue
**QUART
MONDE**


DOSSIERS & DOCUMENTS

Actes du Colloque organisé
le 25 avril 1991, au siège
de la Région Rhône-Alpes

Contre l'exclusion :

Quels parcours d'insertion
professionnelle et de qualification ?

 ÉDITIONS
QUART MONDE



(c) Editions Quart-Monde, 1992
15 rue Maître Albert, 75005 PARIS
tél. 16 (1) 46 33 49 77

I.S.B.N. 2-90497251 X

DOSSIERS ET DOCUMENTS DE LA REVUE QUART-MONDE

N°3

C O N T R E L ' E X C L U S I O N :

**Quels parcours d'insertion
professionnelle et de qualification ?**

**Actes du colloque organisé
le 25 avril 1991 au
siège de la Région Rhône-Alpes**

**par le Mouvement A.T.D. Quart-Monde et
l'Union multi-Régionale des Entreprises
d'Insertion.**

Préparés sous la responsabilité de
Xavier GODINOT

avec le concours de
François PEILLON
Marie Aline RENARD
Paul LAFERRIERE
Danielle de BOISSIEU

1992

Institut de Recherche et de Formation
du Mouvement A.T.D. QUART-MONDE



ACTES DU COLLOQUE "CONTRE L'EXCLUSION"
organisé le jeudi 25 avril 1991
au siège de la Région Rhône-Alpes

S O M M A I R E

pages

PREMIERE PARTIE

CONSTATS ET EXPERIENCES

"Il y a urgence à changer de vitesse et à élargir les actions", préface de Monsieur Paul DOMINJON, Président du Comité Economique et Social Régional. **9**

Introduction de Monsieur Paul DOMINJON **13**

"Le Conseil Régional est prêt à prendre ses responsabilités", allocution d'ouverture de Monsieur Charles MILLON, Président du Conseil Régional Rhône-Alpes.

Une approche des causes de la pauvreté et des moyens mis en oeuvre par le Conseil Régional pour la réduire. **14**

"Bilan à mi-parcours de l'action expérimentale CONTRE L'EXCLUSION, UNE QUALIFICATION", par Monsieur Xavier GODINOT, Délégué Régional d'A.T.D. QUART-MONDE.

L'exclusion et la misère constituent un révélateur de toutes les insuffisances de notre société. L'action expérimentale "CONTRE L'EXCLUSION , UNE QUALIFICATION" répond au refus des adultes du QUART-

MONDE d'être sans travail, sans logement, sans formation, d'être inutiles. Elle est un défi pour tous ses acteurs. 20

"Le parcours de Madame DUPONT", par Monsieur Michel TROLLE, Ingénieur, Volontaire d'A.T.D. QUART-MONDE.

Au travers du récit du parcours de Madame DUPONT, en formation dans le dispositif "CONTRE L'EXCLUSION, UNE QUALIFICATION", des transformations successives apparaissent dans les domaines professionnel, familial et relationnel, mais aussi dans les domaines du logement et de la santé. 25

"Il faut prendre la mesure des changements requis", par Xavier GODINOT, Délégué Régional d'A.T.D. QUART-MONDE. 31

"L'activité des entreprises d'insertion dans la région Rhône-Alpes", par Monsieur Bruno BIGOURDAN, Directeur de l'Union multi Régionale des Entreprises d'Insertion.

Un tour d'horizon de l'insertion par l'économique en Rhône-Alpes. 33

"Le projet d'entreprise de l'U.R.E.I.", par Monsieur Jean Claude CARLE, Président de l'U.R.E.I.

Quelques axes et priorités pour passer de l'insertion artisanale à l'insertion "industrielle". 39

"Le rôle du Conseil Général dans l'accompagnement et le soutien des actions de formation pour les plus défavorisés", intervention de Monsieur Georges PERRET, Vice Président du Conseil Général du Rhône, Président de la Commission des Affaires Sociales.

Par ses actions et par ses projets, le Conseil Général se veut et se révèle partenaire des divers acteurs.

46

"Les enseignements à tirer de l'action expérimentale d'A.T.D. QUART-MONDE et des activités des entreprises d'insertion", intervention de Monsieur Benoît PRADAUD, Délégué Régional à la Formation Professionnelle, représentant Monsieur Gérard VANDERPOTTE, Délégué à la Formation Professionnelle au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle..

Monsieur Benoît PRADAUD expose les axes de réflexion à tirer de ces actions et du colloque.

51

DEUXIEME PARTIE

COMPTE-RENDU DES ATELIERS DE TRAVAIL.

- Atelier n°1 :

"L'entreprise et les adultes en situation d'exclusion sociale", animé par Monsieur Michel MAZEROT, Vice-Président de la Chambre de Commerce et d'Industrie de LYON.

Interventions de Monsieur MOSAGE de l' U.R.E.I., de Monsieur Patrick NIVOLLE du Centre d'Etudes de l'Emploi, et de Monsieur Alain DUMONT du Groupement Interprofessionnel Lyonnais.

59

Débat.

- Atelier n°2 :

"L'accès au métier : quels itinéraires, quels dispositifs, quel accompagnement", animé par Monsieur Christian VILLE, Chargé de Mission à la Préfecture de Région.

Interventions de Monsieur Thierry VIARD d'A.T.D. QUART-MONDE, de Madame Martine KATZ et de Monsieur Bruno MAGNIFICAT de l'U.R.E.I.

66

Débat.

Atelier n°3 :

"Quelles formations en alternance pour les adultes en situation d'exclusion ?", animé par Monsieur François CHARMETTANT, administrateur à PROMOFAP.

Interventions de Monsieur Roland KASTLER de la Délégation Académique à la Formation Continue, de Madame Danielle VUILLERMOZ de la Société d'Enseignement Professionnel du Rhône et de Monsieur Jacques PERRAUD de l'U.R.E.I.

73

Débat.

Atelier n°4 :

"Quel partenariat des plus défavorisés avec les entreprises, les acteurs publics et la formation ?" animé

par Madame Andrée CHAZALETTE, Déléguée Régionale du Fonds d'Action Sociale.

Interventions de Monsieur Philippe JAUFFRET, Délégué Syndical et membre du Mouvement A.T.D. QUART-MONDE, de Monsieur Marc SUCHON, coordinateur des formations à la Société d'Enseignement Professionnel du Rhône, de Monsieur Jean Paul HELIOT, de l'U.R.E.I.

78

Débat.

TROISIEME PARTIE

TABLE RONDE

La Table Ronde est présidée par Monsieur Paul DOMINJON, Président du C.E.S.R. ;

87

Modérateur des débats : Monsieur Patrick BRUN, Directeur du Centre Pédagogi.A.

Avec la participation de :

Monsieur Paul RIVIER, Président Directeur Général des sociétés TEFAL et CALOR .

Monsieur Dominique HENRY, Secrétaire Général aux Affaires Régionales, Préfecture de la Région Rhône-Alpes.

Monsieur Guy EMERARD, Directeur de la Formation Professionnelle au Conseil Régional Rhône-Alpes.

Monsieur Jean VANOYE, Président de la Commission Education et Orientation Professionnelle du Comité Economique et Social Régional.

Monsieur Claude ALPHANDERY Président du Conseil National d'Insertion par l'économique.

Débat et questions. 114

Réponses de Monsieur Paul RIVIER, de Monsieur Paul GIRARDON, de Monsieur Jean VANOYE, de Monsieur Dominique HENRY, de Monsieur Guy EMERARD, de Monsieur ALPHANDERY 115

QUATRIEME PARTIE

INTERVENTIONS

DES REPRESENTANTS DU QUART-MONDE, ET CONCLUSION DE MONSIEUR LE PREFET DE REGION.

"La représentation du QUART-MONDE", introduction de Monsieur Xavier GODINOT, Délégué Régional d'A.T.D. QUART-MONDE 129

"Nous demandons qu'on nous considère comme des travailleurs, même si nous sommes privés d'emploi", intervention de Monsieur Christian GAILLETON, Délégué des familles du QUART-MONDE. 130

"Au nom de toutes les familles en grande pauvreté, je vous demande d'intensifier les efforts entrepris", intervention de Monsieur Claude FERRAND, Délégué Général du Mouvement A.T.D. QUART-MONDE.

En Rhône-Alpes, de nombreux partenaires se sont unis contre la misère. Les familles les plus défavorisées attendent d'eux qu'ils intensifient leurs efforts, pour que la région, pour que le pays deviennent en Europe le fer de lance de la lutte contre la pauvreté. 133

"Accueil de Monsieur le Préfet de Région", par Monsieur Xavier GODINOT. 138

"Six propositions d'action", Conclusion du colloque, par Monsieur Paul BERNARD, Préfet du Rhône et de la Région Rhône-Alpes.

Aux questions soulevées au cours du colloque, Monsieur Paul BERNARD répond par six propositions concrètes d'action. 140

EPILOGUE

Dix mois après le colloque, quatre conventions d'action contre l'exclusion sont signées par l'Etat, la Région, les partenaires sociaux et les associations. 149

PREFACE

"Il y a urgence à changer de vitesse et à élargir les actions."

Neuf mois se sont écoulés depuis que s'est tenu en Rhône-Alpes le colloque contre l'exclusion.

Les actes permettent de mesurer à quel point les idées, les constats et les programmes ont été nombreux et pertinents.

De nombreuses propositions ont été retenues et je sais le souci des acteurs, Associations - Région - Etat, de concrétiser rapidement celles-ci.

Or, malgré les efforts déjà mis en oeuvre, la situation continue à se dégrader. Le chômage de longue durée s'accroît ; le nombre des bénéficiaires du R.M.I augmente.

L'investissement des uns et des autres est donc insuffisamment efficace.

Il y a urgence à changer de vitesse et à élargir les actions.

Il nous faut sans doute remettre en cause la conception même des emplois rentables et redécouvrir l'emploi utile, car si les victimes de cette situation ont besoin d'argent, elles ont au moins autant et sans doute plus besoin de se sentir utiles. C'est là dans cette utilité que réside leur dignité.

Oui, il y a urgence, car le temps est terriblement long pour ceux qui perdent ou ont perdu l'espoir.

Le 15 janvier 1992,

Paul DOMINJON
Président du
Comité Economique
et Social Régional

PREMIERE PARTIE

CONSTATS ET EXPERIENCES

Introduction de Monsieur Paul DOMINJON, Président du Comité Economique et Social de la Région Rhône-Alpes, qui préside les débats.

Je voudrais rapidement vous exprimer le plaisir que le Président MILLON et moi-même avons à vous accueillir à la Région RHONE-ALPES pour passer ensemble cette journée de travail sur un sujet ô combien important pour nous tous.

En effet, ce problème des gens que nous laissons sur le bord de la route est malheureusement lié à la nature même de notre société. Il est donc important que, face à ce problème qui lui est inhérent, nous trouvions des solutions permanentes.

L'un des buts de ce colloque consiste donc à essayer de faire le bilan sur les différents moyens à mettre en oeuvre et sur la manière de les améliorer. Tous les partenaires : entreprises, collectivités publiques, associations sont concernés par ce problème.

Je vais immédiatement céder la parole au Président MILLON en le remerciant de sa présence parmi nous.

* * *

"Le Conseil Régional est prêt à prendre ses responsabilités".

**Allocution d'ouverture de Monsieur Charles MILLON,
Président du Conseil Régional Rhône-Alpes.**

Permettez-moi tout d'abord de féliciter les personnes qui ont pris l'initiative d'organiser ce colloque et en particulier A.T.D. QUART-MONDE et l'U.R.E.I..

En effet, comme vient de le rappeler le Président DOMINJON, s'il est un souci pour un homme politique, un homme public, c'est bien de tout mettre en oeuvre pour que la cohésion sociale soit garantie, pour qu'il y ait le moins possible de laissés pour compte, de marginaux ou d'exclus.

Pourtant, lorsque l'on relit le rapport WRESINSKI de février 1987, on s'aperçoit que la marginalisation dans notre pays comme dans bien d'autres pays est un fait grave et qu'actuellement la grande pauvreté est devenue un état pour une certaine tranche de population.

Qu'en est-il dans la Région Rhône-Alpes ?

En Région Rhône-Alpes, nous avons environ 53 000 chômeurs inscrits depuis plus d'un an à l'A.N.P.E. et 8 000 d'entre eux sont inscrits depuis plus de trois ans et n'ont aucune qualification professionnelle.

Certes, le Gouvernement et le Législateur ont mis en place le Revenu Minimum d'Insertion qui doit permettre de faire face aux besoins les plus urgents mais qui doit surtout être accompagné d'une insertion. Il s'agit justement de l'un des problèmes auxquels se heurte aujourd'hui le responsable public. En effet, s'il est aisé de distribuer de l'assistance, il est beaucoup plus difficile de prévoir cette insertion.

En Région Rhône-Alpes, 24 000 personnes bénéficient du R.M.I. et aujourd'hui 7 000 dossiers sont en attente.

Les Caisses d'Allocation Familiales estimaient au 31 décembre 1989 que 4.5 % des ménages déclaraient un revenu imposable annuel inférieur à 10 000 Francs.

Ainsi, au total, pouvons-nous estimer qu'en Région Rhône-Alpes 20 000 personnes sont touchées par la "grande pauvreté" et font partie des marginaux ou des laissés pour compte et que moins d'un millier de personnes bénéficient d'aides régionales.

Avant même d'envisager les solutions que l'on peut apporter à cette situation, il est intéressant de se pencher sur ses causes . Permettez-moi de m'y arrêter quelques minutes.

Trois types de causes apparaissent : économiques, éducatives et d'urbanisation.

* La cause économique est évidente : la grande pauvreté est apparue avec la pérennisation du chômage. Depuis un certain nombre d'années - j'allais presque dire de décennies - la France doit faire face à un chômage endémique qui caractérise sa situation et qui a amené l'apparition de poches de grande pauvreté.

Les restructurations industrielles, la crise économique et ensuite le développement économique tel qu'il est vécu, ne sont pas parvenus aujourd'hui à résoudre le problème du chômage. La période heureuse du plein emploi des années 60/70 est derrière nous et nous savons que notre société se trouve devant un devoir à accomplir : celui de faire face à cette situation et d'empêcher que les mutations économiques ne produisent des marginaux qui seraient totalement exclus de notre vie sociale.

* La deuxième cause est la crise de l'école ou la crise éducative. Vous savez que le Conseil Régional s'est penché tout à fait récemment sur cette question puisque près de 17 % des jeunes sortant de scolarité n'ont aujourd'hui qu'un seul horizon qui est le chômage et pour un certain nombre d'entre eux c'est malheureusement la marginalisation et l'exclusion qu'ils trouvent au bout du chemin .

Aujourd'hui, l'inadéquation entre l'emploi et la formation produit des situations que nous devons contrer et réviser par des mesures énergiques. C'est la raison pour laquelle le Comité Economique et Social d'abord, à travers son rapport O.P.R.A., puis le Conseil Régional, à travers sa réflexion sur le Schéma Régional Prévisionnel des Formations, sont en train de mettre en place et de tracer des lignes dont le but est d'éviter que le système scolaire soit une

machine à fabriquer un certain nombre de marginaux et à favoriser les exclusions.

Le système scolaire a besoin d'une révolution et je ne reprendrai que la récente conférence de presse du Ministre de l'Éducation Nationale prononcée lors de sa présentation du plan de rénovation des lycées et dans laquelle il souligne l' inadaptation d'un certain nombre de structures d'enseignement ou de structures scolaires. Ainsi, si l'on veut répondre au problème de cette non-qualification, de cette marginalisation sociale et économique, convient-il peut-être de prendre des mesures audacieuses, des mesures nouvelles et qui ne soient pas, en fait, la répétition du passé.

* La troisième cause est sans aucun doute la crise de l'urbanisation.

Notre pays, durant ces 30 ou 40 dernières années a vécu un phénomène de transfert de populations, une émigration interne. Des zones se sont désertifiées, d'autres se sont densifiées ; c'est l'apparition des grandes banlieues mais c'est aussi l'apparition d'un urbanisme qui n'a peut-être pas été à la hauteur de ce qu'attendent les populations. Le problème est aujourd'hui posé d'une manière parfois violente dans un certain nombre de cités.

Le problème de l'urbanisation est d'abord celui de la ville, c'est le problème de l'aménagement du territoire mais c'est aussi le problème de la conception que l'on a de ce qu'est une ville.

On a trop souvent réduit le problème de la ville à un problème purement immobilier, purement urbanistique alors que l'on sait fort bien que la ville c'est autre chose : la ville est une communauté, un lieu d'accueil, un lieu où, en principe, on trouve des structures de recours et de secours ; c'est un lieu où l'on rencontre en principe une diversité de populations qui se portent ou se soutiennent les unes les autres.

Si aujourd'hui des problèmes graves apparaissent dans nos banlieues c'est parce que l'on constate malheureusement que les structures de secours ou de recours ont disparu, parce que l'isolement et la solitude, mères de l'angoisse et de la désespérance, se sont installés et que toute une population , lorsqu'elle est marginale, ne trouve plus de voie d'issue.

Je pense que les responsables d'A.T.D. QUART-MONDE ou de l'U.R.E.I. connaissent ce problème beaucoup mieux que moi. La Région s'y est penchée avec une attention plus particulière depuis un certain nombre d'années à travers la politique des contrats de ville qu'elle a menée mais surtout à partir de la politique qu'elle a menée avec l'Etat pour le développement social des quartiers.

En effet, 21 contrats ont été prévus dans le contrat de plan Etat-Région ; aujourd'hui plus de la moitié de ces chartes ont été signées par le Préfet de Région et moi-même. Nous espérons que ces chartes iront bien au-delà d'une simple rénovation immobilière, d'une simple rénovation urbanistique et qu'elles prendront en compte la personne dans son ensemble et dans toutes ses dimensions.

Chacun doit être intégré à une famille, à une vie associative, à une communauté et, si l'on veut éviter la marginalisation au sens global du terme, on doit tenir compte de toutes ces dimensions.

L'action concertée du Conseil Régional et de l'Etat se caractérise par une politique des villes mais également par une politique de l'aménagement du territoire car on constate malheureusement que la marginalisation n'est pas le seul fait des grandes villes.

En tant que Parlementaire élu d'une circonscription rurale dont certaines zones sont actuellement frappées de désertification, je peux vous dire qu'il existe aussi malheureusement dans ces zones-là des marginaux, des exclus de la croissance ou des personnes qui sont laissées au bord du chemin.

Il convient de réfléchir à une nouvelle politique d'aménagement du territoire si l'on veut éviter que ces situations se pérennisent, se cristallisent et que l'on ait à faire demain non seulement à des marginaux issus de la vie économique, de la vie éducative, de la situation des villes, mais également des marginaux se trouvant dans des situations de solitude physique et morale dans des régions en voie de désertification.

Ces causes ayant été analysées rapidement, mais je pense que vous y reviendrez au cours de cette journée, je voudrais simplement tracer un bref bilan des actions dans lesquelles la Région est déjà intervenue, soit seule, soit avec l'Etat.

Il s'agit tout d'abord de la diversification du système éducatif. Voici un an et demi, l'Etat et la Région Rhône-Alpes signaient un contrat de plan de 10 Millions de Francs en cinq ans pour les écoles de production.

Dans ces écoles de production, l'aide s'élève pour le fonctionnement à 5 000 Francs par élève et par an. Or, nous savons à travers les expériences que nous avons pu observer, à travers les résultats, qu'elles sont un lieu privilégié non seulement de réinsertion sociale mais aussi de réinsertion économique. En effet, nous savons bien que prendra fin la marginalisation sociale lorsque prendra fin la marginalisation professionnelle et économique. Une personne ne retrouvera sa dignité que si elle peut gagner sa vie, si elle peut conquérir son revenu par elle-même ; or, elle ne pourra le faire dans la société telle qu'elle est que si nous lui permettons d'acquérir une qualification professionnelle.

C'est la raison pour laquelle notre deuxième type d'action est une intégration dans le cadre de l'insertion professionnelle. Il s'agit d'abord des entreprises d'insertion qui auront bientôt créé 500 postes de travail pour les chômeurs de longue durée sans qualification.

Ces entreprises perçoivent 6 Millions de Francs (50 % Etat, 50 % Région) et sont là pour permettre d'accompagner ce mouvement de lutte contre la marginalisation par la réinsertion.

Il s'agit ensuite de toutes les structures intermédiaires, et d'une structure qui avait été mise au point dans la Région Franche-Comté et que la Région Rhône-Alpes a reprise : ce sont les emplois vocationnels. Ceux-ci offrent aux jeunes une expérience professionnelle immédiate et une indemnité, les employeurs ne s'occupant d'aucune démarche administrative et la Région prenant en charge les dépenses de protection sociale.

La Région Rhône-Alpes est attachée à cette procédure car elle a montré son efficacité. Elle n'est pas parfaite - aucune ne l'est dans ce domaine-là - mais la Région souhaiterait que les Pouvoirs Publics ne reviennent pas sur une disposition qui avait été acceptée tacitement d'abord, puis explicitement.

C'est la raison pour laquelle à plusieurs reprises je suis intervenu en tant que Président du Conseil Régional, tant auprès de Monsieur Jean-

Pierre SOISSON que de Monsieur Claude EVIN pour que cette technique de réinsertion que sont les emplois vocationnels puisse être maintenue et même développée.

Voilà les quelques lignes d'actions dans lesquelles la Région s'est engagée. Je souhaite qu'aujourd'hui, en aboutissement de ce colloque, nous puissions trouver d'autres méthodes, d'autres lignes d'actions, d'autres sillons de travail. Parce qu'il est bien évident que l'un de nos grands défis aujourd'hui consiste à assurer les développements économique, social, humain, tout en évitant que des marginaux ne soient laissés au bord du chemin.

Une collectivité, qu'elle soit communale, départementale, régionale ou nationale, ne peut remplir sa mission si elle accepte comme un fait, comme une contrainte permanente, comme une donnée, qu'une certaine partie de la population reste dans un état de marginalisation permanente.

Nous avons tous le devoir, pour des raisons politiques - mais peut-être mieux : pour des raisons éthiques et morales - d'y apporter une solution.

Sachez que le Conseil Régional que j'ai la charge de présider est prêt à prendre ses responsabilités. Il l'a fait à nouveau très récemment en ce qui concerne le logement des plus démunis ; il est décidé à le faire dans le domaine éducatif en essayant de s'adresser à tous les publics scolaires, qu'il s'agisse des publics issus d'un milieu social ou familial porteur mais aussi et surtout des publics démunis de structure familiale porteuse et confrontés à une structure sociale déchirée. En effet, nous savons bien que les collectivités, qu'elles soient communales, départementales, régionales ou nationales, ne pourront assurer leur tâche que si la cohésion sociale est maintenue.

Le rôle primordial d'un responsable qu'il soit politique, économique ou social, consiste à tout faire pour que le tissu social ne se déchire pas, pour que la solidarité rime avec l'amitié. C'est la raison pour laquelle je souhaite à votre colloque un grand succès car nous sommes dans l'attente des solutions que vous pourriez nous indiquer et qui nous aideraient à assumer notre mission.

Bilan à mi-parcours de l'action expérimentale "CONTRE L'EXCLUSION, UNE QUALIFICATION",

par Monsieur Xavier GODINOT, délégué régional d'A.T.D. QUART-MONDE.

Le colloque auquel vous nous faites l'honneur de participer aujourd'hui est une nouvelle étape dans une histoire déjà longue. Il témoigne de votre volonté d'aller plus loin dans la lutte contre l'exclusion sociale.

La participation de vos prédécesseurs au Forum Régional que nous avons organisé à LYON en décembre 1985 a permis la création de la Mission Régionale d'Information sur la Grande Pauvreté et de la Maison des Métiers d'A.T.D. QUART-MONDE.

En février 1987, l'adoption par le Conseil Economique et Social du rapport WRESINSKI "Grande pauvreté et précarité économique et sociale" a constitué un tournant pour notre pays en le dotant d'un programme global cohérent et prospectif de lutte contre l'exclusion sociale.

Vous avez soutenu nos efforts pour mettre en oeuvre plusieurs propositions de ce rapport en inscrivant dans le Contrat de Plan Etat-Région en avril 1989 les actions conduites par l'Union Régionale des Entreprises d'Insertion et par A.T.D. QUART-MONDE, en collaboration avec la Direction Régionale du Travail et de l'Emploi.

En juin 1989, à l'occasion du renouvellement des membres du Comité Economique et Social Régional, le Gouvernement décidait pour la première fois d'y réserver un siège pour les associations de solidarité avec les plus défavorisés afin que ceux-ci ne soient pas absents des débats qui orientent l'avenir de la région.

Car la persistance de la grande pauvreté dans les pays riches résulte tout autant de causes économiques et sociales que d'un déficit de la démocratie, d'une insuffisante représentation des plus défavorisés dans les différentes assemblées de notre pays.

En octobre 1990, les événements dramatiques qui ont secoué VAULX-EN-VELIN, dix ans après ceux de VENISSIEUX révèlent l'ampleur du fossé qui sépare toujours ceux qui bénéficient du développement du pays de ceux qui n'en reçoivent que les miettes ou qui en sont exclus. Ceux-là n'ont trouvé que la violence comme moyen pour se faire entendre.

Comme l'avait réaffirmé avec force le rapport WRESINSKI, l'exclusion et la misère constituent un révélateur de toutes les insuffisances de notre société, une négation des valeurs de liberté, d'égalité et de fraternité dont nos démocraties se réclament depuis deux siècles ainsi qu'une violation des droits de l'homme.

Quelle attitude adopter face à cette exclusion ?

Le mouvement A.T.D. QUART-MONDE a choisi celle qu'il a apprise du Père Joseph WRESINSKI qui a lui-même connu la misère dans son enfance et qui a consacré sa vie à la combattre :

Attitude de contestation et de refus mais aussi d'appel à un changement radical des mentalités et des structures, défi lancé aux hommes de s'engager et de se rassembler autour des plus défavorisés.

L'action expérimentale "CONTRE L'EXCLUSION, UNE QUALIFICATION" que nous pilotons depuis un an et demi avec la Direction Régionale du Travail et de l'Emploi est imprégnée de cette double attitude : c'est le refus des adultes du QUART-MONDE d'être sans travail, sans logement, sans formation, le refus d'être considérés comme inemployables et inutiles qui nous a poussés à agir.

Il nous a conduits à rassembler de nombreux partenaires : pouvoirs publics, entreprises, organismes de formation, services sociaux pour bâtir avec eux un parcours d'insertion professionnelle et de qualifications devant permettre à 75 adultes en situation d'exclusion d'acquérir en trois ans un niveau de qualification du niveau du C.A.P..

De même que nous devons épouser le refus des jeunes et des adultes du QUART-MONDE d'une vie sans avenir et sans espoir, de même nous devons faire nôtre leur rêve d'un autre destin : leur espoir de sortir de l'assistance en gagnant leur vie par leur travail, leur espoir

d'avoir un métier pour être respectés. Cela supposait que nous leur donnions les moyens de cette ambition.

Aussi cette action expérimentale met-elle en oeuvre plusieurs dynamiques complémentaires.

Elle s'appuie en premier lieu sur une **durée de trois ans**, unique en France à notre connaissance pour des adultes en situation d'exclusion mais indispensable étant donné l'objectif de qualification qui est poursuivi.

Elle redonne au bénéficiaire **un statut et des sécurités de base** indispensables pour pouvoir se former : des ressources, un logement, la possibilité de se soigner. Le statut est celui des différentes mesures pour l'emploi que nous articulons (actions d'insertion et de formation, contrat emploi solidarité etc...) et la rémunération est proche du S.M.I.C.. pour une activité à temps plein.

Lorsque la rémunération versée par l'Etat est très éloignée de ce niveau - ce qui est parfois le cas -, nous complétons les ressources des stagiaires par une aide sociale prise notamment sur les fonds pauvreté-précarité que le Ministère de la Solidarité nous attribue au niveau national.

Ce projet met les bénéficiaires dans une **dynamique de formation en alternance** : en entreprise et en centres de formation. Je tiens à souligner la qualité d'engagement de la Société d'Enseignement Professionnel du Rhône qui joue un rôle tout à fait primordial dans notre dispositif.

Enfin, **un accompagnement humain important** est mis en oeuvre pour soutenir les travailleurs en formation : accompagnement professionnel assuré par cinq catalyseurs à mi-temps responsables chacun d'un groupe de 15 personnes , accompagnement social assuré par des travailleurs sociaux.

Certains nous ont conseillés de recruter des hommes et des femmes en situation de précarité mais pas de grande pauvreté afin de ne pas compromettre le succès d'une opération expérimentale qui, pour être reproduite, devait avoir un taux de réussite exemplaire...

Ainsi nous proposait-on dès le départ d'exclure ceux-mêmes pour qui nous avons conçu ce projet, au nom de l'efficacité ! Cette attitude n'est-elle pas significative de l'aveuglement de notre société qui ne cesse de produire de nouvelles mesures de lutte contre la pauvreté et qui ne cesse de laisser les plus défavorisés sur la touche. En effet, ces mesures sont rarement élaborées à partir de l'expérience de vie des plus pauvres et avec leur participation. Comment s'étonner alors qu'elles soient sans efficacité pour résorber la misère ?

Avec l'accord de nos partenaires et avec l'appui du Service Social du Conseil Général du Rhône, nous avons donc maintenu le choix de recruter une quinzaine d'adultes illettrés qui étaient sans domicile fixe, l'ensemble du groupe se situant dans la fraction la plus défavorisée des bénéficiaires du R.M.I..

Débuté en septembre 1989, ce projet constitue une expérimentation avant l'heure du crédit-formation individualisé pour les chômeurs et c'est la raison pour laquelle il nous semble important d'en tirer dès à présent les premiers enseignements.

Un an et demi après son démarrage, nous mesurons pleinement combien cette action expérimentale est un véritable défi pour tous ceux qui y participent :

- défi pour les personnes défavorisées elles-mêmes à qui un énorme effort est demandé pour se remettre à apprendre, pour acquérir ou réacquérir une stabilité professionnelle perdue souvent depuis longtemps, pour reprendre un rythme de travail ;

- défi pour les formateurs qui doivent inventer des pédagogies adaptées à un public habituellement exclu des dispositifs de formation;

- défi pour les entreprises à qui nous demandons d'accueillir un public qu'habituellement elles n'acceptent jamais en leur sein parce qu'il est, à tort, réputé inemployable.

- défi pour les organisateurs du projet qui doivent jongler avec des mesures prévues pour le court terme afin de les articuler sur un long terme.

Même avec l'appui constant de la Direction Régionale du Travail et de l'Emploi, la complexité administrative du projet reste un casse-tête permanent.

Cette action expérimentale appelle donc des changements importants dans les pratiques de tous les partenaires sociaux et des changements significatifs dans la réglementation nationale afin de permettre aux plus défavorisés d'accéder à une véritable qualification professionnelle et à une insertion professionnelle durable.

Mais, qui pourrait croire que la lutte contre l'exclusion économique, sociale et politique des plus faibles générée par notre société sera possible sans modification substantielle des choix et des comportements des partenaires économiques, sociaux et politiques ?

Je laisse maintenant à Michel TROLLE, permanent d'A.T.D. QUART-MONDE, Ingénieur de formation et responsable de l'accompagnement professionnel de 15 personnes dans ce projet, le soin de vous décrire la progression des travailleurs en formation.

Le parcours de Madame DUPONT,

par Monsieur Michel TROLLE, Ingénieur, volontaire d'A.T.D. QUART-MONDE.

J'ai choisi de faire un bilan à mi-parcours de l'opération "CONTRE L'EXCLUSION, UNE QUALIFICATION" à partir de l'itinéraire d'une des personnes en formation.

Cette présentation très pragmatique permet de saisir les enjeux d'un tel projet pour les personnes qui le suivent et également de mieux saisir quel public se trouve au centre de notre journée.

En entrant en formation le 4 septembre 1989, Madame DUPONT a 30 ans. Elle vit avec Monsieur JANVIER depuis 11 ans et ils ont 3 enfants.

Madame DUPONT est allée à l'école jusqu'à l'âge de 12 ans et a arrêté sa scolarité au niveau du CM1. Durant plusieurs années, la famille a vécu avec très peu de ressources dans la dépendance des aides et des allocations mensuelles que l'aide sociale à l'enfance pouvait accorder.

Comme beaucoup de familles entrées dans l'opération "CONTRE L'EXCLUSION, UNE QUALIFICATION", les DUPONT-JANVIER ont connu un long passé de pauvreté avec les privations que cela suppose et des conditions de vie très précaires.

Cette expérience marque aujourd'hui leur façon d'être, de réagir et de se comporter. Il est essentiel d'en tenir compte et de comprendre par exemple ce que signifie en 1989 de vivre dans une seule pièce avec un seul point d'eau froide, sans machine à laver le linge. Cette situation constitue pour la famille un progrès après avoir vécu dans le passé une période à la rue.

En décembre 1988, le couple fait une demande de Revenu Minimum d'Insertion. Madame dira : "Le R.M.I. a mis un peu de beurre dans les épinards".

En 1989, Madame demande à plusieurs reprises à faire un stage d'insertion professionnelle mais elle émet en même temps des réserves et, à 30 ans, elle nous dit : "Je crois que je suis trop vieille ; ce n'est plus à mon âge que l'on s'y met. Je ne sais pas bien lire et écrire et compter est encore plus difficile".

Elle souhaite démarrer une formation mais elle est en même temps très insécurisée quant à sa capacité à la suivre.

Monsieur souhaite reprendre une activité de peintre qu'il avait exercée voici de nombreuses années ; il n'est pas du tout intéressé pour suivre une formation.

Durant cette période, les conditions de vie - on pourrait dire de survie - créent des tensions dans la famille comme souvent en pareille situation.

Peu de temps avant que Madame n'entre en formation, la famille aménage dans un nouvel appartement de trois pièces qui est obtenu grâce au travail du service social qui veut permettre à Madame DUPONT de démarrer sa formation dans les meilleures conditions.

Je signale que 25 personnes sur 75 ont ainsi été relogées durant leur première année de formation dans le cadre du projet "CONTRE L'EXCLUSION, UNE QUALIFICATION".

Madame a très peu travaillé dans le passé et n'a occupé que quelques emplois de femme de ménage. Le démarrage de la formation est pour elle une aventure : prendre le métro, partir tôt de chez elle le matin, rencontrer des personnes nouvelles ; se mettre à apprendre exige d'elle un très important effort d'adaptation.

Elle nous explique qu'elle ne sortait pratiquement pas de chez elle jusqu'alors, hormis pour conduire sa fille à l'école, faire les courses chez les commerçants du quartier ou aller voir régulièrement l'assistante sociale.

Il apparaît évident qu'elle ne pourra d'entrée de jeu se comporter comme une personne ayant une longue expérience professionnelle. Il lui faudra du temps pour s'adapter aux contraintes de l'entreprise et également pour avoir une attitude réceptive à la formation. C'est une

constatation que nous avons faite pour l'ensemble des personnes qui sont entrées dans notre opération.

Nous avons fait le choix de partir du projet de la personne et de lui permettre de le mettre en oeuvre tant en entreprise qu'en formation. Ainsi, au démarrage de l'opération, Madame DUPONT souhaite travailler auprès de personnes âgées.

Deux services de maintien à domicile refusent de l'accueillir ; elle change d'orientation professionnelle et se heurte de nouveau à deux refus d'entreprises. En deux mois, Madame se heurte donc à quatre refus d'accueil par des entreprises alors même que son coût financier pour ces dernières serait nul.

On appréhende ici une très importante difficulté du démarrage de notre opération. Pour bon nombre d'entreprises qui avaient accepté de collaborer en offrant un poste de travail, l'accueil des personnes que nous leur présentons au tout début de leur parcours leur semble impossible car ces personnes sortent trop des normes habituelles.

Durant cette période, Madame DUPONT fréquente le centre de formation, la Société d'Enseignement Professionnel du Rhône, et, comme les autres stagiaires, elle y vit des tensions liées à sa situation.

En parallèle aux questions professionnelles, il faut s'attacher à dépasser les obstacles qui se présentent à toute insertion professionnelle. Cela a pu être un logement à trouver, des soins médicaux à entreprendre, des dettes à rembourser, des saisies d'huissiers à éviter, toutes sortes d'éléments qui ont une influence constante sur le comportement de la personne, tant au travail qu'en formation.

Par exemple, durant la première année, 25 personnes de notre opération ont entrepris des soins médicaux qui jusqu'alors étaient différés.

En octobre 1989, nous convenons avec Madame DUPONT de rechercher une première expérience de travail en entreprise plutôt qu'une réelle formation à un métier. Elle démarre donc en novembre 1989 dans une entreprise d'insertion deux mois après le début de notre opération.

Elle reste six mois dans cette entreprise et, au cours des évaluations successives, on constate la difficulté de Madame à prendre le rythme de travail. Elle nous dira : "Je ne pensais pas qu'il était aussi fatiguant de rester debout toute une journée". On constate également que, peu à peu, elle prend de l'assurance et de la vitesse dans son travail. Elle aime bien qu'on lui fasse confiance, elle a horreur de devoir se justifier et lorsqu'on lui fait confiance elle se révèle capable de travailler de manière autonome et efficace.

En février 1990, elle nous mentionne sa joie de rencontrer de nouvelles personnes et de sortir de l'isolement dans lequel elle se trouvait jusqu'alors. "En faisant cette formation, j'ai effacé ma solitude, j'ai rencontré des personnes qui m'ont donné du courage", me dit-elle.

Je cite cet événement parce que cette ouverture aux autres et sur le monde est mentionné par de nombreuses personnes comme un changement important consécutif au démarrage de leur formation.

En mars 1990, Monsieur JANVIER entreprend des soins médicaux qu'il avait jusqu'alors différés et, par la suite, il retrouvera des emplois intérimaires de façon régulière.

On mesure ici combien le projet de Madame a des répercussions sur toute la famille. A un équilibre de survie succède, après une transition difficile, un nouvel équilibre qui intègre les meilleures conditions de vie.

Durant cette période, Madame DUPONT affirme son choix de se former aux soins et à l'aide des personnes âgées. Elle prend aussi conscience de la difficulté à suivre une formation et n'est pas encore tout à fait régulière au travail.

Nous décidons avec elle de rechercher une insertion plus en rapport avec son projet. Madame DUPONT soigne maintenant sa présentation et n'est plus tout à fait la même personne qu'au début de la formation.

En juin 1990, elle fait un essai dans un centre hospitalier mais ne parvient pas à s'organiser pour la garde de sa fille alors qu'elle commence à travailler très tôt le matin. Cet événement, suivi d'un autre refus d'admission par une entreprise, fait prendre conscience,

tant à Madame DUPONT qu'aux personnes qui l'accompagnent, qu'il reste encore un important travail à faire pour atteindre le but qu'elle s'est fixé.

L'entreprise qui collabore à notre projet depuis le début accepte de la recevoir pour une période déterminée et de lui offrir un poste d'agent en services hospitaliers, voire de lui permettre d'effectuer quelques tâches de soins à sa portée.

Je dois signaler qu'une telle collaboration avec les employeurs est pour nous un atout important dans un projet comme le nôtre car l'entreprise joue un rôle formateur irremplaçable.

Ainsi, Madame DUPONT commence un stage d'aide soignante dans une maison de retraite. Malgré un certain taux d'absentéisme, elle révèle durant cette période une capacité relationnelle, une grande attention et un égard auprès des personnes âgées avec qui elle a un très bon contact.

La validité de son choix professionnel nous est confirmé et ceci neuf mois après le démarrage de notre opération.

Il faut également signaler que le climat s'est beaucoup détendu dans la famille et que Madame DUPONT a maintenant beaucoup changé dans sa façon de se présenter et de communiquer. Tout va de pair : des conditions de vie qui s'améliorent, un projet qui commence à se réaliser, tout concourt à détendre l'atmosphère et à permettre à Madame DUPONT de commencer à espérer.

Cette nouvelle attitude n'est possible que parce que, durant une année, Madame DUPONT a pu vérifier que son projet n'était pas voué à l'échec comme nombre de ceux qu'elle avait pu faire par le passé. Nous avons pu faire cette constatation pour l'ensemble des personnes qui ont suivi cette opération. Ce point semble être important à relever car bon nombre d'employeurs exigent d'emblée chez les chômeurs longue durée une attitude de confiance et d'autonomie qui ne peut venir qu'après un long cheminement dans un projet professionnel avec la personne.

En novembre 1990, nous convenons avec Madame DUPONT de rechercher un emploi plus en rapport avec son projet et nous insistons auprès du premier employeur qui l'a reçue en août 1989 pour qu'il la

reçoive à nouveau pour un entretien. Cet employeur avait jugé en août 1989 que Madame DUPONT ne pourrait jamais occuper un emploi auprès de personnes âgées mais accepte de la recevoir une seconde fois pour mettre à jour son jugement. C'est un défi qu'il faut relever car le jugement de cet employeur n'est pas figé.

Après cet entretien, l'employeur accepte le 2 janvier 1991 d'embaucher Madame DUPONT pour un Contrat à Durée Déterminée de 18 mois en lui permettant en parallèle de préparer une qualification professionnelle.

Madame DUPONT se comporte alors différemment et devient très régulière au travail. Certes, elle connaît des difficultés à supporter physiquement le travail qui est éprouvant mais elle s'accroche et progresse. Elle se comporte en salariée, c'est-à-dire qu'elle ne s'autorise plus les absences qu'elle avait encore en période de stage. Aujourd'hui, le projet de Madame DUPONT et de Monsieur JANVIER consiste à retrouver la garde de leurs deux enfants placés et de trouver un appartement plus grand qui leur permette de les accueillir.

"Il faut prendre la mesure des changements requis",

**par Monsieur Xavier GODINOT, délégué régional
d'A.T.D. QUART-MONDE.**

Comme vous l'a montré Michel TROLLE et comme vous le direz à nouveau nos amis de l'Union Régionale des Entreprises d'Insertion, une dynamique d'insertion professionnelle et de qualification peut être mise en oeuvre avec des adultes en situation d'exclusion et accroître considérablement leur employabilité.

Pour une partie d'entre eux qu'il serait prématuré d'évaluer aujourd'hui, elle débouchera sur une qualification. Il importe aujourd'hui de chercher comment nos réponses pourraient être davantage à la hauteur des besoins.

Le Président MILLON citait précédemment le chiffre de 8 000 demandeurs d'emplois depuis plus de trois ans sans aucune qualification et avec un niveau de formation 6 ou 5 bis dans la Région Rhône-Alpes.

Comment répondre à toutes ces situations ?

* Tout d'abord, il faut bien prendre la mesure des changements d'attitude qu'attendent de nous les plus défavorisés. Sommes-nous convaincus de la nécessité d'inventer des méthodes appropriées pour associer les plus défavorisés à la définition, à la mise en oeuvre et à l'évaluation de nos programmes d'insertion ?

La lutte contre l'exclusion n'implique-t-elle pas une véritable révolution culturelle puisqu'il s'agit de passer d'un état séculaire d'assistance et d'exclusion du QUART-MONDE à une culture du partage des savoirs et du partenariat avec lui ?

D'autres orientations doivent être étudiées.

N'est-il pas nécessaire d'améliorer les moyens de connaissance de la grande pauvreté dans notre région ?

Comment accroître l'offre d'insertion des entreprises classiques sans que celles qui en prennent le risque ne soient pénalisées face à celles qui s'en abstiennent ?

Pour faciliter les parcours de qualification, les partenaires sociaux qui renégocient actuellement au niveau national la formation professionnelle en alternance pourraient-ils mettre au point pour les chômeurs adultes des formules analogues à celle du contrat d'apprentissage des jeunes ?

Les entreprises, l'Etat, le Conseil Régional, les partenaires sociaux qui gèrent les fonds d'assurance-formation pourraient-ils se donner l'ambition commune de faire de Rhône-Alpes une région exemplaire dans les domaines de l'insertion professionnelle et de la qualification des jeunes et des adultes de bas niveau ? Le Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation en Rhône-Alpes a donné l'exemple en doublant en 1991 les crédits qu'il affecte à la formation des salariés sans qualification.

Le Conseil Régional peut-il envisager un vigoureux effort en direction des personnes de niveau 6 qui, en 1989, constituaient moins de 1 % des bénéficiaires des formations qu'il finance ?

Comment ces différentes orientations peuvent-elles devenir réalité ? N'attendons pas que cela se fasse tout seul ! Même dans le pays des droits de l'homme et du citoyen, le respect des droits de chaque personne n'est jamais acquis et encore moins lorsque ces personnes sont défigurées par la misère. Il s'agit d'une conquête permanente qui dépend de la ténacité et de l'acharnement de chacun de nous.

Je tiens à remercier particulièrement les membres du groupe de travail qui ont participé activement à la préparation de ce colloque et se sont déjà engagés dans cette voie de la ténacité.

"L'activité des entreprises d'insertion dans la région Rhône-Alpes",

par Monsieur BIGOURDAN, Directeur de l'Union multi-Régionale des Entreprises d'Insertion

Dans un premier temps je vais procéder à un tour d'horizon de ce qu'est l'insertion sur la Région Rhône-Alpes. Il s'agit donc de faire le constat d'un certain nombre de réalisations et d'évoquer ce qui nous rassemble aujourd'hui, à savoir les actions engagées dans le cadre du contrat de plan Etat-Région.

Jean-Claude CARLE, Président de l'U.R.E.I. poursuivra ce propos sur les axes de travail engagés et les perspectives au niveau régional.

Nous nous félicitons que l'invitation commune d'A.T.D. QUART-MONDE et de l'Union Régionale des Entreprises d'Insertion Rhône-Alpes aux partenaires sociaux, politiques et économiques ait recueilli un si vaste écho et nous sommes heureux de vous voir si nombreux aujourd'hui pour tenter d'apporter des réponses aux problèmes d'insertion et de qualification des personnes les plus en difficulté.

Pour nous, cette journée constitue un élément marquant dans l'histoire déjà riche malgré les quelques années de fonctionnement de l'U.R.E.I. et nous avons la chance, la satisfaction d'être rassemblés autour de décideurs régionaux.

C'est l'occasion de mieux faire connaître le travail des entreprises d'insertion et de présenter les réalisations en cours du programme que l'U.R.E.I. a mis en place avec l'Etat et la Région dans le Cadre du Contrat de Plan 1989-1993.

C'est la raison pour laquelle nous tenons à remercier les services de l'Etat et de la Région pour leur engagement dans la réalisation de ce colloque, le S.G.A.R. pour le travail patient et efficace qu'il a accompli dans sa préparation, le Conseil Régional qui a fourni gracieusement la logistique et les locaux. Nous rendons hommage à nos amis d'A.T.D. QUART-MONDE qui ont eu l'initiative de cette manifestation et qui en ont assuré la maîtrise d'oeuvre.

J'évoquerai tout d'abord l'insertion par l'économique. Dans sa présentation du parcours de Madame DUPONT, Monsieur TROLLE a mis en évidence quelques problèmes de fond que rencontrent les personnes en grande difficulté dans ce chemin vers l'emploi. Ces problèmes, l'entreprise d'insertion a choisi de les affronter par l'intérieur de l'emploi en donnant à la personne en difficulté cette première chance qui semble si déterminante.

L'insertion par l'économique est en effet fondée sur l'hypothèse de départ comme accédant à un travail salarié et, par voie de conséquence, à une rémunération et non plus à une allocation. La personne doit pouvoir déboucher sur un accès à l'entreprise.

Mener à l'employabilité une personne en grande difficulté - Madame DUPONT en est l'exemple type -, c'est passer par une succession de phases qui pourraient bien constituer un parcours. Ainsi, la mise au travail dans l'insertion par l'économique signifie pour les jeunes et les adultes toucher une salaire, donc pouvoir régler ses dettes, être quelqu'un qui apporte une richesse à son entourage, retrouver des droits sociaux, se donner la chance du rêve.

C'est également entrer dans un système humain pour sortir de son isolement, apprendre les règles de la vie de groupe, apprendre à se positionner. C'est aussi devoir produire, donc découvrir un sens à son activité, se donner des objectifs, en évaluer la réussite, se découvrir des capacités, subir des contraintes professionnelles. C'est encore apprendre les règles premières de l'entreprise notamment celles d'hygiène et de sécurité. Retrouver une motivation de travail, se choisir un métier, en faire un apprentissage et tout cela en temps réel et dans une entreprise qui n'a pas les moyens de tricher.

L'insertion par l'économique est caractérisée par trois types d'actions qui se complètent et s'enrichissent :

. Les entreprises d'insertion pour les plus anciennes - autrefois appelées "entreprises intermédiaires" - sont des structures de production de biens ou de services qui se positionnent sur le champ concurrentiel le plus souvent en assumant toutes ses règles.

. Les associations intermédiaires qui proposent aux personnes en difficulté des missions chez des particuliers ou des entreprises

Il y a également un outil : un réseau partenarial toujours renouvelé qui a fait de l'entreprise d'insertion l'un des précurseurs du développement local.

Ces trois fondements ou ce petit commun dénominateur des entreprises d'insertion s'enrichit de modalités de fonctionnement propres à chaque structure ; ce qui lui donne sa personnalité et sa culture.

La plupart des entreprises d'insertion de Rhône-Alpes agréées par l'Etat se reconnaissent à travers la Charte que les entreprises d'insertion se sont données dès 1985 et ont pu ainsi se doter d'une déontologie spécifique. La mise au travail se fait par des contrats salariés avec une vraie rémunération ; il s'agit généralement du S.M.I.C. pendant une durée de passage limitée à 24 mois.

La durée de passage est actuellement de 6 à 10 mois en moyenne et tend à s'allonger du fait de l'accueil de personnes dont le handicap est de plus en plus lourd. D'ailleurs, dans les ateliers qui suivront tout à l'heure, quelques parcours d'insertion seront développés par les responsables d'entreprises d'insertion, ce qui permettra d'illustrer et de compléter les propos tenus précédemment par Monsieur TROLLE.

En se positionnant sur la production de biens et services, l'entreprise se donne un fonctionnement économique et juridique d'entreprise mais elle fait également le choix de financer son activité majoritairement par sa production. C'est la raison pour laquelle elle demande à l'Etat et aux Collectivités Territoriales de rémunérer le service social qu'elle rend à la Collectivité.

L'entreprise de réinsertion en Rhône-Alpes début 1991 représentait 44 structures agréées par l'Etat soit 446 postes d'insertion, 1 856 personnes accueillies dans l'année. C'est beaucoup et c'est peu à la fois. C'est beaucoup compte tenu de l'énergie qu'il faut rassembler pour créer ces outils d'insertion, et c'est peu au regard des besoins et des chiffres exprimés précédemment .

Bien sûr ce ne sont que des chiffres mais ceux-ci ne traduisent pas le parcours d'insertion plus ou moins long, élaboré et riche de ces personnes ainsi que la possibilité qu'elles ont eu de retrouver leur dignité humaine au travers de leur rencontre avec l'entreprise.

. Les régies de quartiers - qui viennent de se doter d'une charte - dont le rôle d'animation sociale s'inscrit dans le développement local d'un quartier déterminé.

Citons également les centres d'adaptation à la vie active et les ateliers de production auxquels l'insertion par l'économique doit l'intuition et l'expérimentation première.

Le rapport ALPHANDERY a d'ailleurs récemment dégagé les grandes particularités de ce concept de l'insertion par l'économique.

L'hypothèse de la mise au travail posée dans les entreprises d'insertion depuis plus de dix ans est largement vérifiée. La récente étude d'évaluation et de typologie des entreprises d'insertion en Région Rhône-Alpes commandée par le S.G.A.R et réalisée par l'U.R.E.I. avec l'aide d'économistes et de sociologues en a montré la pertinence.

La reconnaissance renouvelée de l'Etat dans sa circulaire du 31 mars 1989 et la loi de janvier 1991, le soutien financier et humain des collectivités territoriales - citons notamment l'engagement du Conseil Régional dans l'aide à la création et au développement des entreprises d'insertion qui constitue un cas unique en France - permettent d'espérer un développement de ce Mouvement. Nous pouvons également citer les Municipalités et les Conseils Généraux dont ceux du Rhône et de l'Isère qui se sont engagés dans le cadre des opérations R.M.I., directement auprès des entreprises d'insertion.

Signalons également les propositions de partenariat issues du monde de l'entreprise privée qui nous prouvent, s'il en est besoin, la reconnaissance de l'efficacité. Les raisons de cette efficacité sont à rechercher dans les fondements mêmes de l'entreprise d'insertion. Quels sont-ils ?

Il y a d'abord un **but** : **l'insertion des personnes les plus en difficulté**. La liste des handicaps sociaux des personnes accueillies est très diverse.

Il y a ensuite un **moyen** : **une entreprise qui produit des biens et des services**.

Cette réalité était l'espoir de près de 500 adultes bénéficiant du R.M.I.. Aujourd'hui les projets de création d'entreprise d'insertion ou de développement d'entreprises existantes sont nombreux. Il faut certainement s'en féliciter car les besoins sont aussi nombreux. C'est ce que souligne entre autre une étude récente sur les zones prioritaires d'insertion dans le Rhône qui propose un rapprochement et une analyse des cartographies de l'existence des outils d'insertion et des besoins sociaux.

Ces mêmes cartographies font apparaître les zones où il serait nécessaire d'envisager l'implantation de structures d'insertion par l'économique ou la création de nouveaux postes au sein d'entreprises existantes. Ceci est un exemple des outils mis en place actuellement pour favoriser les créations au niveau local, que l'U.R.E.I. tente de soutenir.

Les entreprises d'insertion, malgré leur diversité de forme, de fonctionnement, se retrouvent au sein de l'Union Régionale. Son rôle est multiple et complexe tant au niveau des Pouvoirs Publics, des partenaires économiques et sociaux que des entreprises d'insertion. Elle intervient dans le domaine de la représentation, de l'information auprès des entreprises, des porteurs de projets. Elle effectue de l'aide à la création, du conseil, du soutien technique, de la formation économique et sociale.

Les difficultés rencontrées par les créateurs lors du démarrage ou par les entreprises dans leur phase de développement, les difficultés ou les besoins non couverts par les dispositifs existants ont amené l'U.R.E.I. à proposer un programme d'aide à la création et au développement des entreprises d'insertion. Ce programme prévoit deux volets répartis entre l'Etat et la Région :

- Aide à la création et missions de conseils spécialisés, pour le premier volet,
- Formation et aide au démarrage pour le second volet.

Si l'U.R.E.I. est gestionnaire du programme, nous avons tenu à nous entourer des avis et conseils des partenaires proches du terrain des entreprises d'insertion pour étudier les dossiers. Nous avons créé en l'occurrence un Comité d'Engagement rassemblant un certain

nombre de partenaires techniciens. Cela nous permet de répartir ces fonds de la manière la plus adéquate en fonction des besoins.

En 1990, 62 projets ont été rencontrés, 53 ont été étudiés, 19 ont été soutenus par le programme sur l'ensemble de ces volets et ont été aidés par des financements.

Les actions dans le cadre de ce contrat de plan se sont concrétisées par la création de plus de 120 postes d'insertion en 1990 et cela représente environ 250 personnes accueillies. Il est prévu 150 postes nouveaux en 1991.

En conclusion, je ne peux éviter d'attirer l'attention sur les problèmes actuellement rencontrés et qui fragilisent grandement le pari d'insertion engagé par les entreprises d'insertion. Citons trois éléments :

- L'absence de fonds propres des entreprises d'insertion qui reste un problème non résolu. Ceci pourrait d'ailleurs faire l'objet d'un fonds d'intervention régional en complément des démarches départementales et nationales.

- C'est aussi le recours difficile à l'emprunt qui pourrait être en partie résolu par la complémentarité de fonds de garantie spécifiques.

- Le troisième élément concerne les retards importants dans les financements du service d'insertion qui freinent le fonctionnement de ces entreprises et qui les pénalisent. Les décrets d'application ne sont pas encore parus.

Il est vraiment souhaitable que les entreprises d'insertion soient rapidement dégagées de ces préoccupations pour être totalement centrées sur leur véritable métier d'insertion.

Je laisse maintenant à Jean-Claude CARLE le soin d'aborder les perspectives de développement des entreprises d'insertion de l'U.R.E.I. Rhône-Alpes.

"Le projet d'entreprise de l'U.R.E.I."

par Monsieur Jean Claude CARLE, Président de l'U.R.E.I.

Quelqu'un a dit que nous sommes en train de passer de la civilisation de la peine à la civilisation de la panne... Nous n'aurons pas de mal à sortir de la peine car nous savons robotiser les grands flux de production et, comme pour la panne des machines, nous pouvons faire de la maintenance pour pallier à cela. Reste donc la panne des personnes, des jeunes et des adultes...

En insertion, nous recevons de plus en plus d'adultes qui sont temporairement en panne d'emploi, qui sont exclus.

Dans le domaine de l'insertion depuis dix ans, un certain nombre de personnes - généralement des éducateurs - ont choisi l'économique, l'entreprise pour faire de l'insertion. C'est donc un moyen permettant de se remettre en contact avec la société et d'adopter un certain nombre de règles qui permettent de vivre dans la communauté.

Les premières entreprises sont des entreprises standard qui sont très répandues dans notre économie touchant au bâtiment etc... De ce fait, elle se sont mises en concurrence avec les entreprises traditionnelles et on a cru que cela était de la concurrence déloyale alors qu'en fait, ces nouveaux entrepreneurs sociaux avaient un double problème : ils avaient à pénétrer un marché et en même temps à manager des personnes en difficulté.

On a également cru qu'ils étaient à l'abri et qu'ils n'avaient qu'à demander pour toucher des subventions alors que la conquête d'une subvention réclame autant d'énergie que celle d'un marché et qu'il faut six mois ou un an avant qu'elles n'arrivent, ce qui pose d'importants problèmes de trésorerie.

Ces entreprises étaient dans l'ombre voici quelques années et je veux toujours leur rendre hommage car elles ont tenu dans des périodes difficiles. Aujourd'hui grâce à la Région, au Contrat Etat-Région, à notre Préfet de Région et au Président Charles MILLON,

nous avons eu une convention et il nous a été alloué six millions de Francs.

Nous avons affiché sur une plaquette l'engagement que nous prenions à l'égard des élus qui nous faisaient confiance : un **engagement ferme qui consistait à créer 300 postes avant 1992**. Or, depuis le 25 avril 1991, nous avons dépassé cet objectif un an avant son terme puisque nous en sommes déjà à **plus de 400 postes**. Nous devons recevoir 600 personnes et je crois que ce sont **1 200 ou 1 800 personnes** qui ont été accueillies.

Donc, tout va bien au niveau des scores : il y a **40 entreprises d'insertion dans la Région Rhône-Alpes** et nous pourrions en créer le double. Pour cela, il s'agit de passer de l'**insertion artisanale à l'insertion "industrielle"**.

Faisons de l'insertion industrielle puisqu'il y a une **demande très importante** et que le **marché existe**. En effet, il y a une constellation de métiers et d'entreprises à créer ; ainsi, nous voulons engager les gens à créer des entreprises pour créer leur emploi lorsqu'il n'y en a pas dans les entreprises existantes.

Nous avons donc fait un **projet d'entreprise à l'U.R.E.I.** et nous nous sommes donnés un certain nombre d'**axes** et de **priorités** car, vis-à-vis des élus, nous tenons à préciser nos étapes, ce que nous voulons faire et les objectifs sur lesquels nous nous engageons.

Nous avons arrêté une dizaine d'objectifs :

* **LA PROMOTION DE L'INSERTION** : nous avons proposé au Président du Conseil Régional et aux élus de réaliser les **premiers trophées de l'insertion en Rhône-Alpes**. Rhône-Alpes étant une région leader en France, nous voudrions inviter toutes les entreprises d'insertion de France à venir en 1992 pour présenter ce qu'elles ont fait. Nous ferions monter tous les patrons de l'insertion sur le podium pour présenter la variété des activités, des métiers et des entreprises.

Comme vous le verrez, il y a une constellation d'entreprises très différentes dans tous les domaines : il y a de l'électronique, des matériaux composites aux côtés de métiers plus traditionnels tels que la confection, la restauration, les travaux de bâtiment...

Nous voudrions qu'il y ait une **mémoire de l'insertion** afin d'éviter certaines expériences, certains échecs et d'en retirer des formules à reproduire de sorte que les jeunes qui désirent lancer une entreprise puissent en profiter pour démarrer ; ce serait une **forme "d'assurance" au démarrage**. Les trophées 92 se dérouleraient vers le mois de juin et se passeraient dans la Région Rhône-Alpes.

*** IL Y A UN AXE INNOVATION** : nous nous sommes aperçus que si on ne voulait pas "agacer" les entreprises classiques qui sont sur le terrain, il fallait **innover, découvrir** des opportunités d'activités, **réinventer** à nouveau des métiers ou une nouvelle forme de pratique, d'offre ou de commercialisation de ces métiers car lorsque l'on n'a rien, on a une **capacité d'invention assez extraordinaire**.

Il fallait même aller plus loin : une entreprise d'insertion a repéré un brevet au Centre d'Etudes Nucléaires de GRENOBLE et a failli en faire une opération assez exceptionnelle sur le plan de l'insertion. Il s'agissait d'un produit nouveau qui ne faisait concurrence à personne sauf à un produit ancien qui était disqualifié sur le plan des règles d'hygiène. Le produit étant tellement intéressant, c'est une société anglaise qui l'a racheté. Ainsi, l'entreprise d'insertion ne se trompait pas en faisant cela ... ; comme quoi, ces dernières peuvent aller très loin...

L'innovation consistera donc à se mettre en veille sur des **opportunités, des brevets** ... adossés à des entreprises plus importantes telles que SAINT GOBAIN ou autres, qui nous aident à lancer des entreprises pour de l'insertion.

*** LE TROISIEME POINT CONCERNE LES MARCHES** : à ce niveau, nous recherchons une bonne adéquation entre des **attentes, des marchés potentiels latents** et des **projets de création** partant de la demande d'insertion.

Il s'agit d'avoir une **démarche un peu plus "marketing"** c'est-à-dire de créer des entreprises d'adéquation entre une offre et une demande substantielle qui ne vont pas répondre à l'objectif de "volume", de "capacité".

*** IL Y A ENSUITE LE PROBLEME DU FINANCEMENT** : il est vrai que les entreprises d'insertion n'ont **pas de capitaux propres à l'origine**, elles ont démarré avec de la **volonté**. Il faut donc trouver des

moyens de financer ces entreprises. Lorsqu'une entreprise d'insertion se trouve devant le banquier, cela donne un sketch assez original mais pas beaucoup de crédits ; il faut donc toujours expliquer pourquoi l'argent n'arrive pas ...

Pour donner de la solidité à une entreprise d'insertion, il y a plusieurs projets de société de capital risque comme en Savoie, en Isère et dans le Rhône. C'est un fonds de garantie qui va permettre aux entreprises - toujours grâce aux efforts de l'Etat et de la Région qui avancent un million de francs ce qui permet alors de prêter environ sept à huit fois plus, soit huit millions de francs - de potentialiser une aide de façon à distribuer beaucoup plus. C'est le principe du capital risque : **apporter une garantie après audit du projet, bien voir ce qui va être créé pour éviter l'échec, sécuriser afin de limiter le taux de défaillance et ensuite de pousser ces entreprises en avant**

On peut aller plus loin : aujourd'hui, un certain nombre de personnes arrivant à la retraite, lassées "du loto et du bingo", **pourraient investir dans des entreprises d'insertion.** pour y rencontrer des jeunes d'aujourd'hui avec leur projet d'action. C'est un meilleur placement que le yen car dans cinq à dix ou quinze ans, ces jeunes d'aujourd'hui seront devenus des **agents économiques.**

Il faudrait peut-être créer un lieu qui serait comme une bourse de l'investissement dans l'insertion. Ce serait un moyen de rencontrer les jeunes ailleurs que dans des quartiers difficiles. Ici, au Conseil Régional, ce serait très bien pour créer la **première bourse régionale publique et populaire pour dynamiser l'insertion.**

*** CE POINT CONCERNE LE PARTENARIAT :** nous sommes allés humblement rencontrer les syndicats professionnels en nous excusant d'avoir quelquefois "marché sur les pieds" de certains et en expliquant que nous voulions **travailler ensemble.** En effet, eux ont à nous apprendre des traditions, des méthodes, des techniques, des savoir-faire et nous essayons de nous situer soit en amont soit en aval. **Les entreprises d'insertion ont ceci de particulier qu'elles forment des personnes pour qu'elles aillent dans d'autres entreprises.** Ainsi, lorsque l'on pense qu'il est aisé de manager une entreprise d'insertion, il faut penser que tous les dix-huit mois, elle a un turn-over de 100 % et les patrons d'entreprises classiques savent ce que cela signifie...

Aujourd'hui, il y a un **paradoxe avec des postes et des emplois qui ne trouvent pas de candidats et des candidats qui ne trouvent pas d'emploi**. L'entreprise d'insertion essaie de redécouvrir les aptitudes des personnes sans a priori sur les niveaux de formation. Ainsi, tel candidat pas doué en orthographe et en arithmétique, avec une bonne intelligence dans la main, qui aime les plantes et les fleurs, connaît les saisons, peut s'intégrer à l'équipe espaces verts.

Nous désirerions aller plus loin avec les entreprises et syndicats professionnels partenaires et avoir une démarche plus marketing, c'est-à-dire **trouver de nouvelles opportunités de marchés pour travailler avec elles** sur ce point. L'entreprise d'insertion est parfois bien placée pour toucher des grands groupes qui peuvent sous-traiter des volumes d'activités assez importants que l'on pourrait partager avec les entreprises classiques pour des échanges qui peuvent être bonifiants pour les deux.

*** AU NIVEAU DU LANCEMENT DE NOUVELLES ENTREPRISES**, nous voudrions attirer des jeunes cadres en reconversion ou des éducateurs attirés par l'entreprise comme **outil pédagogique**. L'Union Régionale serait non pas un censeur, un audit - ce qui était un peu le cas lorsque les entreprises d'insertion ont démarré à l'époque où c'était nécessaire - mais plutôt une **organisation tournée vers le développement** qui essaie de trouver de nouveaux relais, de nouveaux patrons d'entreprises d'insertion qui vont créer de nouveaux emplois.

Nous savons pertinemment que les **handicaps d'une petite entreprise** qui se lance sont les **coûts de structure** (la moquette, la secrétaire, le téléphone, le commercial, un télécopieur etc...).

Il faut donc que l'U.R.E.I. devienne un levier de développement et aussi un **lieu où il y ait du commercial, de la comptabilité, du secrétariat** pour toutes les micro-entreprises pendant un an ou deux comme une société loue une adresse de domiciliation. Cela serait fait de manière à ce que ces nouvelles entreprises et micro-entreprises (entreprises avec une seule personne) puissent être et travailler sur le terrain, vendre des produits ou des services.

Nous nous sommes aperçus en interrogeant des personnes que là résidait le frein : **la personne a envie de travailler seule, de ne pas s'intégrer dans une structure**. C'est donc un premier pas mais il

faudrait la débarrasser de ces structures qui pèsent mais n'apportent guère. Nous pourrions donc jouer ce rôle.

*** AU NIVEAU DU MANAGEMENT** : on a trouvé que les partenaires d'insertion qui venaient d'un domaine social, qui avaient été des éducateurs seraient les bienvenus dans des troisièmes cycles de l'Institut d'Administration des Entreprises (I.A.E.) ou de l'Institut de Formation à la Gestion (I.F.G.).

Nous entreprenons donc un contact avec les instituts afin d'adapter un troisième cycle de repositionnement tel que le C.A.A.E. (Certificat d'Aptitude à l'Administration des Entreprises) et de lui donner un volet "insertion". Cela permet en même temps de trouver dans ce milieu-là des patrons qui ont envie de créer des entreprises et de "donner" un troisième cycle bien mérité aux personnes qui ont été pendant dix ans des patrons d'insertion venant du social.

De plus, il serait bon d'animer des parties de formation à l'I.A.E. et à l'I.F.G. ce qui apporterait un surplus, une dimension sociale à côté des dimensions "métalliques" et financières - cela dit très respectueusement et amicalement -.

*** POUR LA FORMATION**, nous recherchons plus de souplesse afin que l'on puisse consommer la connaissance et apprendre en fonction de ses aptitudes et de l'opportunité d'emploi.

Je pense à une société de H.L.M. en région parisienne qui a développé un système expert et une banque d'images pour transmettre à de nouveaux venus le métier de la maintenance qui est un métier du futur. En effet, on a beaucoup construit et maintenant il faut gérer et entretenir. C'est donc aussi un métier d'ingénierie de la connaissance, de transmission du savoir-faire, de partage. Il s'agit de filmer, d'enregistrer et de stocker des savoir-faire afin de permettre d'apprendre quand on en a besoin, au moment où on en a besoin, là où on en a besoin ...

Il existe donc une piste de ce côté-là qui permet de sortir encore de ces protocoles de formation, de pouvoir consommer la connaissance, voir sur une banque d'images de quelle manière procèdent les professionnels... Ainsi, une personne ayant deux ans d'ancienneté aura pour ainsi dire quinze ans "d'expérience" parce qu'elle va profiter du savoir-faire légué par les anciens.

*** LE DERNIER OBJECTIF CONSISTERAIT A DECENTRALISER L'U.R.E.I. (Union Régionale des Entreprises d'Insertion) de manière à ce que des responsables qui se trouvent dans des villes de départements de la Région Rhône-Alpes puissent obtenir des aides auprès de leur Conseil Général, les réinjectent dans des opérations d'actions pour créer de l'emploi. Par ailleurs, cela permettrait que le niveau départemental se développe et stimule à son tour le niveau communal.**

Ainsi, aux niveaux régional, départemental et communal, on aurait des **relais d'action** pour être plus proches des instances administratives, des élus et bien sûr plus près des jeunes et des adultes en difficulté car c'est là **notre mission ...**

"Le rôle du Conseil Général dans l'accompagnement et le soutien des actions de formation pour les plus défavorisés",

par Monsieur Georges PERRET, Vice-Président du Conseil Général du Rhône et Président de la Commission des Affaires Sociales.

Il faut rappeler que le rôle du Conseil Général dans le cadre du R.M.I., laissant à l'Etat le soin de s'occuper du Revenu Minimum, est celui de l'Insertion.

Il est bien évident que le Conseil Général de par ses fonctions, de par ses attributions, qui consacre plus de 40 % de son budget aux affaires sociales, se devait de rentrer de plein pied dans l'application de la loi dans notre rôle de solidarité et de partage que nous gérons au nom de l'ensemble des administrés du département.

C'est la raison pour laquelle le Conseil Général se veut être un partenaire efficace et exigeant. Le Conseil Général est un co-gestionnaire du dispositif des Commissions Départementales d'Insertion et je dirai surtout des Commissions Locales d'Insertion. Nous nous considérons comme un fédérateur des besoins en matière d'insertion - ce que certains pourraient appeler "un bureau d'études" - et des besoins qui sont exprimés par les Commissions Locales d'Insertion au sein desquelles siègent les travailleurs sociaux, les associations, les élus locaux.

Nous devons considérer quatre types de besoins d'actions que nous avons recensés depuis 1989, date de la mise en application de la loi.

Nous avons eu à faire un bilan diagnostic, à nous soucier de la remise à niveau, des techniques de recherche de l'emploi et de la formation technique.

Avant de parler d'une insertion économique, notre rôle est de faire en sorte, dans le cadre des Commissions Locales d'Insertion, que nous puissions redonner la santé à ceux qui l'ont perdue depuis

longtemps ou momentanément que ce soit pour aborder la réinsertion dans le cadre de la lutte contre l'alcoolisme, contre la drogue etc.

C'est le premier souci des Commissions Locales d'Insertion au sein desquelles siègent ce que j'appellerai "des hommes de terrain" c'est-à-dire des élus locaux.

En ce qui concerne le Conseil Général, nous estimons que nous sommes co-promoteurs d'actions avec les associations d'insertion, les associations intermédiaires, les entreprises intermédiaires et les organisations patronales ainsi que la Région, les communes, l'Etat, l'A.N.P.E., la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi. Au total, nous avons plus d'une centaine de partenaires à écouter en permanence.

Le Conseil Général est également un organe d'évaluation et de contrôle. Contrôler les actions sur le plan quantitatif, le taux de remplissage des stages par exemple, la qualification des résultats attendus.

Par ailleurs, nous nous considérons comme un agent fédérateur pour définir des filières d'insertion et de formation.

Dans les années 1980, les organismes de formation ont afflué ; il y en avait de qualité et d'autres de moins bonne et c' était de notre rôle d'avoir le suivi de ces organismes afin de faire en sorte que l'insertion soit faite dans de bonnes conditions.

En 1989, nous avons financé 32 projets pour 2 300 bénéficiaires du R.M.I. et nous y avons consacré une somme de 7,5 Millions.

L'année suivante, le nombre des projets a doublé : 63 projets pour 4 439 bénéficiaires et plus de 12,5 Millions qui ont été consacrés à travers les associations qui se regroupent pour présenter ces projets, organiser et structurer les filières en permettant à chaque association d'intervenir dans le domaine de ses compétences.

En 1991, c'est-à-dire pour la troisième année, nous arrivons aujourd'hui à mieux cerner les besoins et à passer "à l'offensive" avec les partenaires face aux offres des promoteurs de formation. En 1991, ces plate-formes communes avec la Direction du Travail sont prévues pour un montant de 2.8 Millions.

Avec les représentants de la population des plus défavorisés - A.T.D. QUART-MONDE, le Secours Catholique, le Secours Populaire mais également les travailleurs sociaux et les Présidents de C.L.I.(1) - nous avons à aborder d'autres questions .

Je prends un exemple tout simplement parce que, demain, nous avons à en traiter en Commission des Affaires Sociales au Conseil Général : on nous dit parfois qu'il faut laisser à la disposition des C.L.I. un enveloppe pour répondre à des besoins ponctuels tels que les transports ou les gardes d'enfants. Le Conseil Général examinera donc demain la proposition, que je me permettrai de leur faire au nom du Président, d'inscrire une somme de 500 000 F pour répondre à ces besoins.

Les services du département ont étudié avec les associations d'insertion l'idée - qui est d'ailleurs déjà appliquée par certaines - d'une enveloppe forfaitaire pour dépanner les bénéficiaires du R.M.I. par un abonnement T.C.L. ou de garde d'enfants. Les services se donneront les moyens de contrôler l'utilisation de ces crédits particuliers.

Le Conseil Général cherche à innover en particulier en étudiant dans ses services la mise au point d'une formule qui permettra aux personnes les plus défavorisées d'avoir accès aux soins pour eux et pour leur famille sans avance des frais en coopération avec les Caisses d'Assurance Maladie et tous les régimes professionnels de santé.

Nous avons également comme but de réaliser avec d'autres partenaires des programmes de logements adaptés pour des personnes disposant de ressources très faibles. Aujourd'hui, c'est plus d'une centaine de logements disponibles qui sont gérés et affectés par une cellule départementale spécialisée sur ce secteur.

Nous insistons beaucoup sur la réhabilitation et précisément, ce recensement nous a permis de constater que l'on peut fort bien réinsérer des familles en difficulté non pas en les concentrant dans des ghettos mais en les répartissant dans les différentes communes d'accueil en périphérie ou dans le centre Lyonnais en réhabilitant des habitats anciens afin qu'ils s'intègrent au sein même de l'humanisation de la société.

1 - Commission Locale d'Insertion.

Le Conseil Général a signé - comme certains le rappelaient tout à l'heure - une convention multi-partenariale avec le G.I.L. pour ouvrir des postes dans des branches professionnelles comme la plasturgie et la chimie à des concitoyens sans véritable qualification professionnelle.

C'est donc une action nouvelle que nous pensons développer avec le G.I.L. puisque ce sont 6 chargés de missions que le G.I.L. a dû sélectionner pour recenser et proposer ces postes. En 1991, l'objectif est de 200 postes dont 40 pour des personnes touchant le R.M.I.. Le G.I.L. s'engage à insérer définitivement les personnes concernées.

En mobilisant ses 1 000 travailleurs sociaux et médico-sociaux sur le territoire du Rhône pour faire face à cette nouvelle forme d'action induite par le R.M.I., le Conseil Général répond à l'engagement qui est sa fonction et sa destination.

En envisageant avec la Direction Départementale du Travail de créer un service Minitel pour présenter les actions et les places offertes en matière d'insertion et de formation, c'est un autre volet que nous aborderons.

Nous tenterons également - et je pense que c'est une nouveauté - de mobiliser des associations de retraités qui se sont proposés pour aider les professionnels, les élus, sur le volet de l'insertion locale dans les quartiers, les villages et les villes et en particulier pour la lutte contre l'illettrisme. Comme le rappelaient les rapporteurs, avec ce problème important de l'illettrisme, la difficulté est encore plus grande.

Puisque nous sommes reçus ici par A.T.D. QUART-MONDE, je rappellerai les 540 000 F qui ont été accordés par le Conseil Général pour l'exercice 1989-1990 afin d'aider cet organisme au démarrage du projet "CONTRE L'EXCLUSION, UNE QUALIFICATION" dont 69 "RMIstes" ont été les premiers bénéficiaires.

En ce qui concerne l'Union Régionale des Entreprises d'Insertion, il convient de rappeler que près de un Million de Francs a été accordé en 1989 pour 128 bénéficiaires du R.M.I. ; 1.6 Millions en 1990 pour 216 bénéficiaires du R.M.I. et 2.3 Millions en 1991 pour 270 bénéficiaires du R.M.I. pour les actions de formation dans des centres spécialisés.

En conclusion, je me permettrai de rappeler que le Conseil Général, le F.A.S. et la Direction Départementale du Travail ont engagé ainsi un processus de coopération étroite visant à optimiser l'effort financier de chacun par rapport à un public prioritaire commun en développant des instances de pilotage et de suivi souple et efficace de manière à vérifier en permanence la pertinence des actions programmées.

"Les enseignements à tirer de l'action expérimentale d'A.T.D. QUART-MONDE et des activités des entreprises d'insertion",

par Monsieur Benoît PRADAUD, Délégué Régional à la Formation Professionnelle .

Je voudrais présenter les excuses de Gérard VANDERPOTTE, Délégué à la Formation Professionnelle qui devait intervenir mais qui, malheureusement a été retenu par une réunion importante à Paris avec le Secrétaire d'Etat à la Formation Professionnelle. Il m'a demandé de le représenter.

Lorsque l'on regarde concrètement ce qui s'est mis en route à travers ces deux opérations exemplaires : l'action expérimentale A.T.D. QUART-MONDE "CONTRE L'EXCLUSION, UNE QUALIFICATION" et "L'ACTIVITE DES ENTREPRISES D'INSERTION DANS LA REGION RHONE-ALPES", je crois que la Préfecture de Région et le Conseil Régional, qui co-financent ces opérations, sont particulièrement intéressés par les retombées de ces deux actions.

Elles vont nous apporter des enseignements au niveau régional et aussi au niveau national puisque le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle suit aussi grâce aux relais régionaux ces deux opérations. En effet, nous souhaitons aussi alimenter le Ministère du Travail de la réflexion et de l'expérience du terrain. Nous ne dirons donc jamais assez tout le bien que l'on pense de ces deux actions.

Par rapport à des opérations de masse, qu'il s'agisse de la mise en route du R.M.I. ou du Crédit de Formation Individualisé, il faut que nous puissions réussir à éviter que des individus soient exclus des processus qui sont justement là pour lutter contre l'exclusion.

Comme le disait ce matin Xavier GODINOT, le fait que nous soyons à l'aube de la mise en place du Crédit Formation pour les demandeurs d'emplois adultes doit nous interroger aussi sur l'utilisation que nous pouvons faire des retombées de ces deux expérimentations qui se sont mises en place. Il est donc très important que nous puissions prendre en compte tous les enseignements.

15 000 jeunes de 16 à 25 ans ont déjà signé un engagement en Crédit de Formation, nous attendons 2 500 personnes qui doivent les signer au titre de demandeurs d'emplois de plus de 26 ans et il y a également la mise en route du Crédit Formation Individualisé au titre des salariés.

L'objectif est de "retisser des liens sociaux pour ces populations en difficulté". L'harmonisation doit ce faire entre les processus d'insertion sociale et les processus d'insertion professionnelle qualifiante. C'est là où l'ingénierie sociale prend tout son poids.

Sur le C.F.I. et sur l'enchaînement des mesures dont il a beaucoup été question dans le courant de cet après-midi, je voudrais dire que le Crédit Formation Individualisé correspond, à mon sens, à un progrès parce qu'il y a le suivi par le correspondant soit de la Mission Locale, soit de l'A.N.P.E., au titre du C.F.I. adultes. Ce suivi permet d'accompagner le jeune ou l'adulte dans sa démarche de qualification et cela est, me semble-t-il la novation première.

Les améliorations que l'on peut apporter au dispositif concernent certainement aussi l'enchaînement des mesures. Nous avons-là des difficultés certaines et les Délégations à l'Emploi et à la Formation Professionnelle à Paris sont en train de réfléchir à une certaine harmonisation de l'enchaînement des mesures et des niveaux de rémunérations.

Il est vrai qu' au plan régional nous avons aussi des projets : nous voudrions travailler concrètement avec nos amis du Conseil Régional en ce qui concerne le lien entre le C.F.I. et les contrats d'apprentissage. Par exemple : le jeune se trouve rémunéré à 2 000 francs comme stagiaire de la formation professionnelle et s'il poursuit son parcours de qualification par un Contrat d'Apprentissage, il se retrouve avec un pourcentage du S.M.I.C., inférieur à ce qu'il touchait avant.

Il y a donc tout un chantier, une harmonisation qui doit se mettre en route.

Il y a également toute une réflexion à avoir sur le statut juridique situé en amont pour les populations en situation difficile.

N'oublions pas que la France et l'Irlande sont les deux seuls pays d'Europe qui connaissent le statut de stagiaire de formation professionnelle. Ce statut a rendu de très grands services et il faut pouvoir en tenir compte dans cette préoccupation relative à l'harmonisation des dispositifs.

Je voulais également appuyer ce qu'ont dit Messieurs BIGOURDAN et CARLE notamment sur l'insertion par l'économique. C'est absolument indispensable si l'on veut travailler pour une insertion réelle des populations en difficulté.

Il m'a également semblé intéressant que cette réflexion progresse aussi par rapport au réseau des entreprises, des organisations professionnelles et des Chambres de Commerce. L'expérience du G.I.L. qui est co-financée par plusieurs financeurs (D.D.T.E., Conseil Régional, Conseil Général) me semble tout à fait intéressante à cet égard.

Autre point difficile : comment passer de l'insertion artisanale à l'insertion industrielle ? Il y a sur ce point également tout un champ de réflexion très important.

La notion de partenariat a été beaucoup citée. Je crois que le partenariat est quelque chose d'exemplaire mais également de difficile. C'est peut-être une lapalissade mais il faut le dire car, travailler avec plusieurs financeurs, plusieurs institutions, plusieurs acteurs, n'est pas toujours simple.

Je crois aussi que l'on a pu démontrer même avec de faibles effectifs à travers les expériences d'A.T.D. QUART MONDE et tout ce qui a été mis en route par l'U.R.E.I., que l'on peut réussir concrètement le développement de ces populations en difficulté.

Nous avons actuellement, une expérimentation au titre du Crédit Formation Individualisé en milieu rural et j'estime qu'il est très important que la réflexion qui se met en place sur l'Ardèche et sur la Drôme, nous permette de voir comment on peut agir aussi en milieu rural.

Parce que nous sommes contraints par des problèmes liés à la désertification du milieu rural, nous avons dû, pour la mise en place du Crédit Formation Individualisé, créer un lieu qui rassemble les

multiples fonctions : fonction d'accueil, fonction bilan, fonction individualisée sur la formation et fonction reconnaissance par la qualification. Il y a là aussi à travers cette expérience des enseignements à tirer.

Toujours dans les possibilités qui s'offrent, nous avons mis en place depuis très peu de temps un espace formateur destiné à tous les formateurs intervenants sur les programmes de bas niveaux de qualification quel que soit le programme et quels que soient les financeurs. Cela vient juste de se mettre en place avec un financement D.R.F.P. - D.R.T.E. , F.A.S. (Fonds d'Action Sociale), et Conseil Régional.

C'est à mettre à l'actif du niveau régional d'avoir pu initier cet espace formateur qui aura la fonction de lieu ressources pour tout ce qui concerne les moyens pédagogiques, de conseils en matière de formation de formateurs intervenant sur les bas niveaux de qualification et également conseil sur la bonne utilisation de tel ou tel média pour les formateurs qui interviennent sur ces programmes.

Je voulais faire une dernière remarque qui touche à la notion de cohérence du langage que nous avons par rapport aux populations en difficulté. Je pense que cela est extrêmement important.

Je suis resté en Lorraine en tant que D.R.F.P. durant quatre ans au moment de la reconversion de la sidérurgie. Jacques CHEREQUE qui était Préfet Délégué chargé du redéploiement industriel m'avait confié un travail de coordination sur les bas niveaux de qualification afin d'examiner tout ce que l'on pouvait faire pour tenter de remotiver la population concernée.

Le travail le plus important était de faire en sorte que les différents intervenants - qu'il s'agisse des correspondants de la sidérurgie, des organismes de formation, des individus qui pouvaient oeuvrer à travers tout le dispositif reconversion de la sidérurgie - aient le même langage cohérent en amont de la formation, durant la formation et en aval de la formation, afin de faciliter cette reconversion.

Je voudrais terminer en rappelant le problème de l'implication de l'individu.

Effectivement, n'oublions pas que nous sommes en face d'un individu et que nous devons à la fois le soutenir, l'accompagner - je pense à cet endroit au dispositif C.F.I. où le correspondant l'accompagne - mais en même temps, nous devons faire en sorte d'être également à l'écoute de ses souhaits qui peuvent être facilités et explicités. Il y a un dialogue permanent tout au long de l'élaboration du parcours de formation.

Pour terminer par une lueur d'espoir, je voulais dire combien j'ai apprécié ce qu'a dit Monsieur Michel TROLLE sur le parcours d'insertion de "Madame DUPONT" parce qu'effectivement, ce n'est que par un travail exemplaire que nous réussirons !

DEUXIEME PARTIE

COMPTE RENDU

DES ATELIERS DE TRAVAIL

ATELIER n° 1

"L'entreprise et les adultes en situation d'exclusion sociale",

animé par Monsieur Michel MAZEROT, Vice Président de la Chambre de Commerce et d'Industrie de LYON.

Monsieur MAZEROT propose quatre questions comme objet de réflexion :

- L'entreprise est-elle partenaire dans l'insertion ? Si oui :
 - . comment la sensibiliser à ce problème ?
 - . comment détecter les offres de travail ?
 - doit-elle participer au parcours de qualification, et si oui, comment ?

et donne successivement la parole à trois intervenants.

Intervention de Monsieur MOSAGE de l' U.R.E.I.

- Les entreprises d'insertion ne peuvent pas répondre à tous les besoins. Le nombre de postes qu'elles offrent est limité (400 à 500 sur Rhône-Alpes), et l'insuffisance de leurs moyens financiers les empêche de toucher certains secteurs professionnels.
- Seule l'entreprise peut répondre au niveau quantitatif nécessaire. L'entreprise d'insertion peut lui apporter sa compétence en insertion. Réciproquement, l'entreprise peut faire bénéficier l'entreprise d'insertion de sa connaissance du marché et de ses compétences.
- La réussite de l'insertion dans l'entreprise est soumise à trois conditions : la conviction du chef d'entreprise et de ses collaborateurs ; le soutien du salarié en insertion par un membre de l'entreprise ; la liaison avec les organismes sociaux et associations qui suivent le salarié. Elle est fruit d'un échange entre tous ces acteurs.

Intervention de Monsieur Patrick NIVOLLE, Chercheur au CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI

L'exclusion ne résulte pas que de handicaps sociaux. Elle résulte aussi :

- . de l'élévation des exigences de qualification professionnelle et des exigences de diplômes, même pour des emplois peu qualifiés ;
- . de l'exigence de qualités "transversales" permettant une adaptation rapide aux contraintes liées aux relations avec la clientèle.

A ces tendances lourdes, s'opposent des contre-tendances :

- . dans les petites entreprises (qui génèrent la majorité des Contrats de Retour à l'Emploi), les critères de recrutement sont moins standardisés;
- . certains secteurs d'activité : bâtiment, services ... (entreprises de main d'oeuvre) sont marqués par une certaine précarité de l'emploi.

L'accès à l'emploi doit être possible dans les petites entreprises qui présentent l'une ou l'autre des caractéristiques suivantes :

- . pénurie de main d'oeuvre relativement qualifiée, notamment lorsque le coût de la formation en entreprise peut être financé ;
- . qualification mal définie au départ pouvant déboucher sur des compétences acquises en entreprise mais qui ne seront pas transférables dans une autre ;
- . embauche sans exigence préalable, l'appréciation de l'employeur se faisant sur un essai ; il doit s'agir de contrats isolés ; précarité de l'emploi ; l'insertion suppose alors un parcours avec d'autres entreprises.

Pour réussir l'insertion, il faut prendre en compte les données suivantes :

- a) Il faut comprendre la logique des employeurs pour la faire correspondre à celle de l'insertion.

b) L'entreprise doit être partenaire des formateurs et des travailleurs sociaux.

c) L'insertion se heurte à des difficultés : nécessité d'un jugement du salarié en insertion dans le temps et non instantané ; adhésion du collectif de travail ; existence d'une formation permanente du personnel ;

d) Les organisations syndicales ont une responsabilité à prendre notamment pour faire admettre les exclus dans l'entreprise.

Intervention de Monsieur DUMONT représentant le Groupement Interprofessionnel Lyonnais (antenne locale du C.N.P.F.).

L'entreprise est partenaire. Le souci de l'insertion est une priorité du Président du G.I.L., pour des raisons économiques et déontologiques (finalité de l'entreprise - reconnaissance de l'entreprise par la société).

Pour répondre aux multiples demandes d'insertion, le G.I.L. a mis au point une stratégie qui vise à clarifier les rôles et part de la logique de l'emploi et de l'économie. Il a proposé aux principaux syndicats professionnels de dégager des "chargés de mission" qui ont pour rôle:

- . de dresser un argumentaire destiné aux chefs d'entreprise (diagnostic basé sur les compétences et non sur le diplôme, danger de la surqualification ...)

- . de détecter les offres : étudier les postes à basse qualification grâce à une méthodologie d'analyse des postes ; chercher dans les entreprises les postes correspondant ; de chercher auprès des associations les personnes à insérer qui doivent satisfaire à un niveau minimum d'employabilité - car ce n'est pas à l'entreprise d'assurer la formation de base - et être motivées pour s'insérer.

L'insertion sera réalisée par le recours à la formation en alternance.

Des résultats de l'expérience du G.I.L. qui s'est engagé sur 200 emplois peu qualifiés, il faudra tirer des conclusions :

- ou bien les 200 emplois ne sont pas trouvés : cela voudra dire que les chefs d'entreprise estiment qu'il n'existe pas de poste à faible qualification ;

- ou bien les 200 personnes ne sont pas trouvées : cela voudra dire que le travail n'est plus une valeur pour des personnes stabilisées dans le chômage ;

- ou bien les 200 emplois sont créés : le rôle de chaque acteur aura dû être bien défini. La méthodologie sera alors transférable à d'autres adultes.

Le débat.

Les questions ont été adressées ,pour l'essentiel, aux entreprises représentées à cet atelier par le G.I.L. Les opinions émises par Monsieur DUMONT d'une part, et par les autres intervenants, d'autre part, peuvent être regroupées sous les rubriques suivantes:

L'entreprise source d'exclusion :

- le recours à un politique de gestion du personnel doit être pour l'entreprise un premier moyen d'être partenaire (CORAS) ;

- l'entreprise a certes généré l'exclusion, mais l'Education Nationale aussi, notamment en privilégiant l'étude des contenus au détriment de la formation du contenant, et aujourd'hui elle joue son rôle par une meilleure gestion du personnel : soit par des solutions internes (évolution de carrière), soit par la prise en charge des personnes dans le cas où le recours au marché de l'emploi est nécessaire. Outre la voie de la promotion par l'enseignement, il existe désormais une possibilité de promotion par l'entreprise (G.I.L.).

- L'entreprise a pris conscience de la nécessité de requalifier plutôt que de licencier mais la promotion interne est toutefois difficile à réaliser dans les petites entreprises.

Le rôle de l'entreprise dans l'insertion :

Pour le représentant du G.I.L., c'est l'entreprise qui doit avoir la responsabilité de la formation professionnelle. Une fois définis par elle les profils des postes, il appartient aux associations de présenter les personnes à réinsérer en fonction des offres des entreprises. Pour éviter que l'entreprise ne soit sollicitée par une multitude d'intervenants, chaque catégorie de partenaires doit se faire représenter auprès d'elle par quelques représentants (G.I.L.).

L'entreprise n'a pas, en tant que telle, la responsabilité de l'insertion, mais celle dont le dirigeant est motivé, peut pratiquer des actions volontaires, qui ne doivent rien lui coûter, dans le cadre d'un projet d'insertion dont elle n'a pas la responsabilité (G.I.L.).

Cette question attire les observations suivantes :

- l'entreprise peut être partenaire dans la validation d'un projet personnel.
- La "resocialisation" de la personne exclue ne peut pas se faire sans l'entreprise.
- Pour le représentant du G.I.L., l'insertion professionnelle ne peut se faire qu'en partant des offres d'emploi de l'entreprise. Il n'appartient pas à l'entreprise de faire le tri entre les divers cas d'exclusion, mais aux associations de choisir les personnes en fonction de ces offres.

Le seuil d'employabilité - la motivation

Cette question rejoint celle du rôle respectif de chaque partenaire. La phase de "construction de la personne" n'est pas de la responsabilité de l'entreprise, mais l'entreprise peut s'y associer estime le représentant du G.I.L.. Le seuil retenu par le G.I.L. pour son expérience (200 postes à faible qualification) suscite de nombreuses réserves : il paraît élevé, et sa généralisation serait source d'exclusion des plus démunis.

L'apport de l'entreprise paraît capital à certains organismes de formation dans la phase de "socialisation" des personnes de niveau 6

à 6bis. L'entreprise peut à ce niveau jouer un rôle, quitte à être aidée (aide financière, accompagnement de la personne).

Il y a de multiples possibilités de transmettre le savoir dans l'entreprise à des personnes de très faible qualification ; on peut, avec des personnes non qualifiées, "moderniser sans exclure".

Enfin, il apparaît à certains que la motivation n'est pas forcément innée pour une personne qui n'a pas ou n'a plus l'expérience du travail et que sélectionner d'emblée les personnes sur leur motivation, sans prévoir le temps de reconstruire cette motivation par une pédagogie de la réussite, c'est évincer les plus défavorisés.

L'adhésion du collectif de travail

Un représentant de la C.F.D.T. insiste sur le fait que la réussite de l'insertion suppose que l'ensemble du personnel à tous les niveaux adhère au projet. Cette adhésion suppose elle-même l'existence d'un dialogue social dans l'entreprise notamment avec les organisations syndicales et d'une formation du personnel de l'entreprise .

L'inadaptation de l'offre et de la demande d'emploi

Pour le G.I.L., elle résulte de l'inadaptation du système éducatif, de la dégradation de l'image de marque de certaines professions : bâtiment, chaudronnerie ... Un chercheur de Centre d'Etudes de l'Emploi estime qu'elle résulte plutôt de la forte diminution dans certaines entreprises de l'aptitude à transmettre les connaissances par le compagnonnage.

Le rôle des C.C.I.

Dans le cadre de leur mission générale, les C.C.I. peuvent apporter leur concours à des opérations d'insertion. Des expériences sont en cours avec des "professionnels" de l'insertion.

Conclusions tirées par Monsieur MAZEROT

L'entreprise est une partenaire obligatoire, car elle a participé à l'exclusion et elle seule apporte des emplois. Les organismes patronaux doivent la sensibiliser à ce rôle. Mais elle ne peut pas travailler seule. Des équipes doivent être constituées entre les différents acteurs.

Pour insérer, la qualification ne doit pas être seulement professionnelle, mais aussi "personnelle et sociale".

ATELIER N°2

"L'accès au métier : quels itinéraires, quels dispositifs, quel accompagnement ?"

Atelier animé par Monsieur Christian VILLE, Chargé de Mission à la Préfecture de Région.

La discussion est introduite par deux interventions.

1 - La première de Monsieur Thierry VIARD, Volontaire-Permanent du Mouvement A.T.D. QUART-MONDE qui présente l'expérience du Mouvement sur l'accès à un métier des personnes très défavorisées.

Le problème de la grande pauvreté ne date pas de la crise de 1974. L'absence de qualification et les précarités cumulées ont de tout temps fait que les familles très défavorisées se sont trouvées en marge de notre société.

Beaucoup de politiques mises en place ne les atteignent pas et risquent de ne pas les atteindre. Les principales causes de cet échec sont :

- une méconnaissance de cette population ;
- pas de programmation rigoureuse ni d'évaluation des mesures prises;
- un désir de percevoir rapidement les résultats qui ne peut qu'amener un rejet des plus faibles.

Face à ce constat, A.T.D. QUART-MONDE a voulu promouvoir, dès ses débuts en 1957, de nouvelles formes d'action pour l'accès au droit au métier et au travail :

- Un partage de vie avec des populations parmi les plus démunies et une évaluation permanente avec elles des avancées et des obstacles dans l'accès à ces droits ;
- des expériences pilotes ;

- des propositions de mesures qui prennent en compte l'expérience des plus pauvres.

Il faut souligner que cette population a de tout temps travaillé, mais dans des emplois précaires et pénibles, non reconnus, entrecoupés de périodes de chômage plus ou moins longues selon la conjoncture économique. Les plus pauvres constituent la face cachée du marché de l'emploi.

Ils ont un sentiment d'inutilité qui les pousse à l'enfermement et ressentent durement le jugement négatif que porte sur eux la société.

Mais pour eux, le métier est leur première référence :

- ils veulent apprendre un métier pour être reconnus ;
- ils veulent que leurs enfants aient un métier pour avoir un avenir meilleur qu'eux.

Le Mouvement A.T.D. QUART-MONDE a créé trois ateliers de promotion professionnelle. Leur but a été de :

- permettre une insertion professionnelle à des personnes exclues depuis longtemps du monde du travail ;
- fournir un statut de salarié et une sécurité économique ;
- fournir une formation en alternance par un partage du savoir entre stagiaires et en partant des demandes des travailleurs.

Après évaluation, cette expérience a inspiré plusieurs mesures gouvernementales (comme les stages en alternance) et le relais a été passé à d'autres associations.

Il est important d'aller à la rencontre des jeunes et des adultes les plus enfoncés, là où ils sont, de leur permettre d'exprimer leur volonté de se former, de découvrir les technologies modernes et d'en discuter. C'est le but que se fixe la Maison des Métiers de BORDEAUX autre expérience pilote menée par A.T.D. QUART-MONDE.

2 - Madame Martine KATZ (U.R.E.I.) présente deux parcours d'insertion.

Un parcours d'insertion à travers un Centre de Formation d'Entreprise d'Insertion.

1 - Avant l'entrée en Centre de Formation, les assistantes sociales ou les services des Centres Communaux d'Action Sociale établissent un référentiel des problèmes sociaux des personnes concernées. Vient ensuite une phase de règlement des problèmes sociaux révélés. Ce travail se fait en lien avec le responsable du Centre de Formation. Cette phase peut durer jusqu'à six mois.

2 - Entrée en Centre de Formation.

Durée de la formation : 720 heures avec un statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Remobilisation renforcée par groupes de 12 personnes. A ce premier stade, les stagiaires sont à temps partiel (20 heures, puis 28 pour arriver au plein temps à l'issue de sept semaines ou plus si nécessaire).

Socialisation et première mise en atelier (8 heures par semaine). Découverte des métiers (possibilité de changer d'atelier) et apprentissage des gestes techniques.

Stage en entreprise pour ceux qui le peuvent.

3 - La sortie se fait vers :

- . un stage de préqualification dans le Centre de Formation ;
- . un C.R.E. ou un C.E.S. avec suivi social et professionnel par le Centre ;
- . un contrat d'insertion avec suivi professionnel par le Centre .

Un parcours d'insertion sur le lieu de production :

1 - Un entretien individuel permet de mieux connaître l'itinéraire de la personne (scolaire, stages, professionnel). Il permet aussi de voir les envies de la personne.

2 - Une période de test permet de voir l'adaptabilité de la personne au groupe et son habileté au travail. Un entretien permet de faire le point.

3 - Un contrat est signé pour une durée de 3 à 6 mois. Il permet aux formateurs de détecter les capacités de la personne, et à la personne de confirmer son envie de continuer.

4 - Une période d'une durée pouvant aller jusqu'à 2 ans permet l'accès à une qualification.

En fin de contrat, on peut envisager une autre formation dans un Centre de Formation ou envisager l'entrée dans une entreprise classique.

Suite à ces deux interventions, Monsieur VILLE propose d'organiser le débat autour de trois thèmes :

1. Le statut ;
2. Les moments du parcours (formation, travail , temps de respiration);
3. Les différents maillons du parcours.

1 - LE STATUT

Pour Monsieur Bruno MAGNIFICAT, responsable d'une entreprise d'insertion, il est important que les personnes dans l'entreprise aient le statut de salarié et qu'il y ait un rapport d'employé-employeur.

Monsieur Richard ATLAN de l'A.N.P.E. RHONE-ALPES, regrette qu'il n'y ait pas de statut lié à une formation d'insertion de longue durée. Il pense que les nouveaux crédits formation apporteront ce statut.

Une coordinatrice de crédit formation pense qu'il ne faut pas se poser trop de questions au sujet du statut. Le C.F.I. propose deux types de statut : stagiaire en formation, salarié.

L'important est de savoir quel sens donne la personne au statut qu'elle peut avoir. Parfois la personne préfère être considérée comme stagiaire pour ne pas se sentir exclue de la formation.

Monsieur André CHAZALETTE, Conseiller Municipal à BRON, observe que pour les jeunes qui entreprennent un parcours d'insertion, le statut de travailleur est très valorisant.

2 - LES ETAPES DE L'INSERTION

Monsieur Bruno MAGNIFICAT pense qu'il peut y avoir des préalables à l'entrée en entreprise. Il faut que la personne puisse s'adapter à l'entreprise. Celle-ci lui permettra de se réhabituer au rythme de la vie de travail. Après on pourra envisager une formation ou un emploi dans une entreprise normale.

Monsieur Claude DARREYE travaille depuis 15 ans avec des jeunes très défavorisés comme responsable d'une entreprise d'insertion à REIMS. Il pense qu' il ne faut pas fixer de règles et attendre que tous les problèmes sociaux et familiaux soient réglés pour proposer une insertion professionnelle. Pour certaines personnes, on risquerait d'attendre longtemps. La réinsertion est un tout. Etre reconnu dans une formation donne des points de repère. Le travail permet de faire progresser la personne et sa famille.

Monsieur André CHAZALETTE se pose la question des jeunes qu'il connaît en marge de la société et qui n'ont pas de projet professionnel et même parfois refusent tout projet. Comment les atteindre ?

Pour certains, il faut commencer par une redécouverte de l'environnement social. Pour cela, il faut qu'ils puissent trouver une réponse aux problèmes qu'ils rencontrent. Cela demande un travail de partenariat entre plusieurs structures sur place. Cela peut durer longtemps. Ainsi pour des jeunes, un projet professionnel a été découvert au bout d'un an seulement.

Monsieur GUILLON, Directeur Départemental du Travail du Rhône, appuie sur la mise en place de "stages de qualification sociale" nécessaires aux personnes très exclues avant d'envisager des stages d'insertion professionnelle.

3 - LES MAILLONS LORS DU PARCOURS

L'HOMME : Pour Monsieur Livio DEITOS, membre de l'Union Régionale C.F.T.C. et du Comité Economique et Social Régional, l'important est de voir l'Homme derrière chaque personne. Si on ne discute que de techniques de réinsertion, on a de fortes chances de recréer des exclus de l'insertion, car certains seront considérés comme réinsérables et d'autres comme irrécupérables.

LES ENTREPRISES : Monsieur GUILLON cite le titre de la revue "QUART-MONDE" dans le dossier du colloque "L'entreprise, une alliée indispensable".

En effet, l'entreprise est la clef de l'insertion.

Il faut qu'elle soit persuadée qu'une embauche ne veut pas forcément dire niveau BAC ou BAC + 2. Il faut mettre à plat les postes dans l'entreprise pour dégager des emplois moins qualifiés. Il faut adapter les dispositifs de formation dans l'entreprise.

En Rhône-Alpes, RHONE-POULENC s'est engagé à accueillir 50 personnes en alternance pour des demandeurs en difficulté. Le G.I.L. a passé une convention avec la Région et la Direction du Travail, s'engageant à créer 200 postes d'insertion. De plus, des chargés de mission aideront les entreprises à découvrir les postes qui pourraient accueillir ces stagiaires.

Il faut aussi connaître ce que veulent les entreprises :

Monsieur Laurent ASSATHIANY, de Culture et Liberté, se demande, vu la constance du volume de chômage, à quels types d'emplois il faut former les personnes ?

Monsieur Richard ATLAN de l'A.N.P.E. répond que les entreprises demandent des personnes qui puissent s'adapter aux évolutions et sachent anticiper.

Monsieur Jean Marc ALLONNEAU demande si des outils sont disponibles pour déterminer les formations qui sont valables pour le marché de l'emploi.

ACCOMPAGNEMENT : Il est important qu'un accompagnement existe dans toute démarche d'insertion. Dans le projet d'A.T.D. "CONTRE L'EXCLUSION, UNE QUALIFICATION", un accompagnateur suit 15

stagiaires. Dans les entreprises, chaque stagiaire est aidé par un tuteur.

Monsieur Bruno MAGNIFICAT insiste sur la nécessité de jouer sur tous les réseaux d'entraide à l'extérieur de l'entreprise pour aider le stagiaire.

PARTENAIRES : Monsieur Laurent ASSATHIANY insiste sur les difficultés pour monter les stages. Il arrive souvent que les institutions se renvoient la balle. Il faudrait un interlocuteur unique.

Monsieur GUILLON appuie sur le fait que de plus en plus d'actions seront co-financées, car trop lourdes. Il y a donc nécessité de créer des postes de chefs de projet qui pourront être les interlocuteurs uniques.

Il y a aussi nécessité d'harmoniser les procédures. Les moyens existants sont nombreux, mais souvent complexes.

ATELIER N°3

Quelles formations en alternance pour les adultes en situation d'exclusion ?

Animateur : Monsieur François CHARMETTANT, administrateur à PROMOFAF.

Intervention de Monsieur KASTLER, chargé de mission "Politiques Publiques" à la D.A.F.C.O. de LYON.

Depuis cinq à six ans, les actions de formation de l'Education Nationale à l'attention des adultes en difficulté ont profondément évolué. A partir d'une analyse globale de l'évolution des exigences de l'emploi, de la place des bas niveaux dans cette évolution, des critères de mise au chômage et des critères d'embauche, des attentes des entreprises et des demandeurs d'emploi, l'Académie de LYON a défini avec des demandeurs d'emploi de nouveaux objectifs.

Il ne s'agit, en effet, plus seulement de compléter la formation (générale et professionnelle), mais encore de **développer et favoriser les capacités d'adaptation aux situations nouvelles**, de réaction aux problèmes, de mise en oeuvre de ses compétences, et la capacité de se situer par rapport aux autres en fonction du rôle de chacun dans la vie sociale comme dans l'entreprise.

Les G.R.E.T.A. transforment donc peu à peu leurs prestations afin de permettre à chaque adulte en difficulté de construire un projet, de se situer par rapport à celui-ci, d'acquérir des connaissances, de développer des capacités transversales, et enfin, si possible, d'obtenir une qualification et de la faire reconnaître.

D'où la mise en place progressive de "dispositifs" permanents qui se caractérisent par l'existence de locaux identifiés et d'une équipe permanente de formateurs compétents en lien avec des entreprises.

Ces dispositifs ouverts aux différents publics peuvent accueillir notamment des chômeurs de longue durée qui se retrouvent ainsi "non marginalisés". Ils répondent aux fonctions suivantes : accueil, orientation, suivi et accompagnement, bilan et formation.

La fonction bilan permet de construire ou consolider le projet ; elle est d'une durée variable avec parfois des périodes en entreprise, bancs d'essai professionnels. Les résultats du bilan seront la propriété exclusive de la personne.

La fonction formation est centrée soit sur une formation générale en prenant également en compte des situations d'illettrisme, soit sur une formation préqualifiante ou/et qualifiante. Ces lieux de formation s'organisent en alternance pédagogique avec des périodes en entreprises.

Les actions des G.R.E.T.A. sont donc complémentaires de celles des entreprises d'insertion en étant plus "ciblées" sur les publics qui considèrent (ou découvrent) qu'une formation peut être également un atout incontestable pour une réinsertion professionnelle.

Intervention de Madame Danielle VUILLERMOZ de la S.E.P.R.

Le projet "CONTRE L'EXCLUSION, UNE QUALIFICATION", dans lequel la Société d'Enseignement Professionnel du Rhône assure la formation qualifiante, a permis de dégager certains éléments de réussite applicables à des adultes sans formation (ne sachant pas ou ne sachant plus écrire, lire, compter) et ayant de ce fait des difficultés "d'employabilité" et d'adaptation. Trois conditions sont nécessaires pour réussir :

- Une équipe de formateurs limitée en nombre et soucieuse d'une cohérence pédagogique : la structuration intellectuelle. D'où le choix d'une pédagogie individualisée soutenue par un travail de groupe.
- Un partenariat Centre de Formation-Entreprise : lien entre la démarche pédagogique et les activités intellectuelles mises en jeu dans l'entreprise, entre le savoir et le savoir-faire.
- La durée permet une phase préliminaire à la formation de reprise de confiance en soi et de mise en route d'une dynamique individuelle.

Intervention de Monsieur Jacques PERRAUD

Quelles conditions mettre en place pour que la personne en difficulté d'orientation trouve auprès des professionnels l'aide et le soutien qui lui permettent de se donner une orientation stable ?

L'une des difficultés tient à ce qu'en général l'itinéraire ne saurait être que long, discontinu et non linéaire.

L'expérience montre que la réussite repose en grande partie sur la ténacité des personnes concernées et sur la stabilité de leur orientation. Ceux qui ont réussi leur insertion ont dû apprendre à s'orienter, à mettre en place et étoffer une structure qui leur a permis de durer comme acteur de leur propre évolution (de s'orienter, prendre des décisions, évaluer au fur et à mesure ce qu'ils ont défini et entrepris).

Créer les conditions permettant cette évolution suppose de la part des professionnels une approche dynamique et systémique de l'individu. Pour cela, on peut se référer à des modèles tels que celui dénommé "Activation du Développement Vocationnel et Personnel", qui se caractérise ainsi :

- . il distingue quatre étapes correspondant à des types de mécanismes mentaux et comportementaux : exploration, cristallisation, spécification, réalisation ;
- . il met l'accent sur la capacité à se projeter ;
- . il suggère des activités aptes à stimuler les mécanismes mentaux spécifiques à chaque étape ;
- . il suppose une gestion individualisée de chaque itinéraire.

Or, au regard de ces modèles, on constate que souvent :

- * la première phase est réduite à la portion congrue ou mêlée à d'autres ;
- * les outils (A.R.L., R.E.I.) sont utilisés sans grand discernement ;
- * le travail de restauration de l'image de soi est souvent mal maîtrisé.

Les acteurs en charge de l'insertion sociale et professionnelle gagneraient en efficacité, s'ils se dotaient de repères méthodologiques structurant leurs interventions.

Si une trame méthodologique est suivie, il est possible de concevoir des périodes en entreprise où la fonction sera précise, les objectifs pointus.

En conclusion, il est nécessaire de dégager des moyens pour la formation des acteurs. Des solutions peuvent être trouvées en concertation à condition de faire preuve de créativité et de développer des repères structurants.

Le débat.

Il porte d'abord sur le temps nécessaire préalable à la formation (construction du projet).

Il apparaît :

- . qu'il n'est pas obligatoirement linéaire : des ruptures doivent être possibles ;
- . qu'il doit varier en fonction de la personne ;
- . que pour les adultes la durée peut être un mal : elle peut déboucher sur l'assistanat.

Les interventions ultérieures permettent de dégager les points de vue suivants :

Pour les adultes, il y aurait besoin d'un contrat de qualification (Monsieur KASTLER), d'un contrat d'apprentissage d'une durée de 2 à 3 ans (Monsieur REY).

Pour les jeunes, si le niveau scolaire minimum tend à s'améliorer, une expérience professionnelle est maintenant nécessaire pour accéder à un emploi : les S.I.V.P. et Contrats d'Emploi Solidarité permettent une première expérience mais il faudrait développer l'expérience professionnelle dès l'école.

L'alternance, si elle est généralisée au plus grand nombre, constitue une issue au problème de l'exclusion : elle ne doit pas être utilisée seulement en cas d'échec (mauvaise image). Une collaboration est nécessaire à tous les niveaux entre les écoles et les entreprises. Enfin, il faut s'attaquer aux causes - notamment à l'élitisme intellectuel actuellement en cours (Monsieur EMERARD).

Des dirigeants d'Entreprises d'Insertion signalent certaines de leurs difficultés : manque de "rentabilité" des personnes d'où pour l'entreprise, manque de compétitivité, différences des statuts et des rémunérations du personnel.

En fin de débat, divers intervenants font les observations ou émettent les suggestions suivantes :

- . nécessité d'un "réfèrent" ou "tuteur" au sein de l'organisme de formation et au sein de l'entreprise ;
- . création d'un réseau d'entreprises d'accueil ;
- . création d'une ligne du budget pour la formation des formateurs ;
- . obligation pour l'organisme de formation de préciser l'objectif du stage, dans l'intérêt de l'entreprise et de celui du stagiaire.

ATELIER N°4

Thème : Quel partenariat des plus défavorisés avec les entreprises, les acteurs publics et les formateurs ?

Animée par Madame Andrée CHAZALETTE, Déléguée Régionale du Fonds d'Action Sociale ;

Intervention de Messieurs :

- . Philippe JAUFFRET du Mouvement A.T.D. QUART-MONDE et Délégué Syndical ;
- . Marc SUCHON de la Société d'Enseignement Professionnel du Rhône (S.E.P.R.) ;
- . Jean Paul HELIOT - U.R.E.I.

Après un rapide tour de table, Madame CHAZALETTE souligne la "révolution culturelle" nécessaire pour qu'intervienne la transformation profonde qui est en jeu.

Intervention de Monsieur Philippe JAUFFRET.

Itinéraire de Ouardaia : de l'exclusion sociale au seuil du statut ouvrier.

Ouardaia est issue d'une famille algérienne mal vue, et connue de la police. Dès 16 ans, sachant à peine lire, elle cherche du travail. Elle connaît alors l'interim, un accident du travail qui met fin à une mission avec des perspectives d'embauche, la maternité, le départ du père dès la naissance, la menace de placement de l'enfant, la difficulté de trouver un logement.

Après 23 années d'exclusion et de rejet, elle s'enfonce dans l'assistance. En 7 ans de vie professionnelle, elle a travaillé 15 mois et perdu ses acquis de l'école.

Un stage pour femmes seules soutiens de famille, puis un stage dans une entreprise locale la tire de sa déprime. Durant ce premier stage de

9 mois, elle est rémunérée, suit une formation parallèle et est accompagnée par un salarié de l'entreprise.

Travailleuse, elle est définitivement embauchée au bout de 2 ans malgré des absences et des maladies. Alors, elle s'implique de plus en plus dans l'entreprise (se syndique, entre dans le comité de rédaction du journal) malgré les difficultés qu'elle rencontre : débordement des problèmes familiaux ou de santé sur le travail, difficulté à comprendre les mécanismes d'une entreprise de 1 500 personnes, déception devant la qualité des rapports humains dans l'entreprise (qu'elle s'ingénie à améliorer), difficulté des rapports avec ses collègues ou ses chefs, liée à ce qu'elle a du mal à s'exprimer. Elle exige le respect pour elle et pour les plus faibles, a le souci que tout le monde soit traité sur un pied d'égalité. Elle arrive à une formation, à une évolution professionnelle, à un vrai métier. La qualification est un moyen de plus s'investir dans son travail, d'y prendre plus d'initiative, d'y avoir plus de liberté. Pour se motiver, elle a besoin d'être fière de son travail personnel et de la production collective.

Si Ouardaia a rejoint le monde du travail, elle n'y est pas encore complètement intégrée : il faut que le monde du travail aille au-devant d'elle. Elle nous indique le parcours :

- . la fraternité, pour accueillir tous les nouveaux arrivants ;
- . la liberté pour chacun d'évoluer dans ses connaissances et son travail ;
- . l'égalité qui en découle, car chacun devient utile et n'est plus assisté de ce fait.

Intervention de Monsieur Marc SUCHON - S.E.P.R.

Les conditions d'un partenariat efficace entreprise-organisme de formation-apprenants

La S.E.P.R. est responsable de la formation dans le cadre de l'action expérimentale "CONTRE L'EXCLUSION, UNE QUALIFICATION".

La formation proposée aux 75 personnes en situation de grande précarité obéit au principe de l'alternance Entreprise - Centre de Formation. Depuis 18 mois que nous travaillons, nous pouvons dégager quelques mots-clés :

. Partenariat : relation égalitaire entre les différents acteurs - entreprise, stagiaire, organisme de formation.

. Contrat : dans un contrat établi entre les trois partenaires doivent apparaître les objectifs à atteindre : diplôme, mise à niveau, adaptation à un poste de travail ; le contenu de la formation : sa progression et son rythme ; un mode d'évaluation. Avant tout contrat, une phase d'observation doit intervenir, intermédiaire entre la situation d'exclusion et l'enclenchement du processus de formation.

. Accueil : la qualité de l'accueil tant en entreprise qu'en Centre de Formation détermine largement le bon démarrage. Pour que l'alternance proposée soit valable, elle doit être portée par les trois acteurs de la formation. Pour l'entreprise, il est urgent de développer la fonction d'accueil.

. Le tutorat : avec un statut, une formation psychologique, pédagogique, économique, législative et des moyens matériels (indemnisation du temps de travail du tuteur pour cette activité connexe à celle de production).

. L'accompagnement : un accompagnement important permet de bien suivre l'évolution du stagiaire. Des outils de liaison entre les trois partenaires sont à utiliser. Le support écrit est indispensable et sa formalisation nécessaire pour favoriser la synthèse.

Tout ceci repose sur la confiance que les acteurs auront les uns envers les autres pour générer des droits à la formation pour les exclus.

Intervention de Monsieur Jean Claude HELIOT - U.R.E.I.

Le partenariat est un mot à utiliser avec précaution : c'est une participation des personnes défavorisées à leur propre insertion, une participation de l'entreprise pour s'ouvrir aux personnes en difficulté, une participation des acteurs publics dans le soutien des actions.

Quel partenariat rechercher ?

- . Solidité de la structure d'insertion ;
- . Emploi jusqu'à l'insertion dans une entreprise "normale" ;
- . Formation pour obtenir une compétence exploitable .

Pour y parvenir, il faut :

*** Pour les personnes en difficulté,**

- **L'adhésion au projet** : l'autonomie, même si elle est suscitée et soutenue, est indispensable. Elle est favorisée par la reconnaissance par le statut (trouver sa place et se repérer dans ce micro-organisme qu'est l'entreprise) et la perspective d'un avenir (possibilité entrevue de la transformation d'un présent en avenir à court, puis à moyen terme).

- **Soutenir la participation** : l'hébergement, la santé peuvent être des obstacles à la poursuite du projet.

Pour faire face, il est nécessaire de s'organiser.

- **à l'intérieur** : importance de l'équipe de travail avec un élément stable ayant des qualités professionnelles et humaines.

- **à l'extérieur** : par le développement de l'entreprise d'insertion pour emporter l'adhésion des personnes qui la constituent.

*** Pour les entreprises**

Pour ouvrir les portes des entreprises à ceux qui les ont vues se fermer pour eux, il ne faut pas crisper les entreprises, mais leur donner envie d'établir des liens jusqu'à ce qu'un partenariat s'instaure. Pour cela nous avons utilisé trois stratégies :

1) affirmer une compétence dans un secteur professionnel faiblement investi et se faire reconnaître (exemple des travaux forestiers).

2) affirmer une technicité et une capacité à former des personnes répondant aux besoins des entreprises dans un secteur fortement investi (exemple du secteur paysagiste).

3) investir des marchés nouveaux et porteurs (exemple du secteur environnement).

DEBAT

Pour chacun des trois partenaires de la formation à savoir : le stagiaire, l'entreprise et l'organisme de formation ,sont demandés trois objectifs : le projet, l'adhésion à ce projet et son évaluation.

Pour les entreprises :

Un travail en amont doit être fait pour ne plus survaloriser les diplômes requis, mais parler en termes de compétences et savoir les reconnaître. L'entreprise cherche à améliorer son image sociale et favorise l'insertion dans son sein pour soigner son image de marque. Cette démarche entraîne l'adhésion de son personnel.

Les entreprises sont demandeuses de cette approche différente des individus mais auraient tendance maintenant à demander aux entreprises d'insertion de faire de la prospective pour leurs besoins futurs et de former les personnels en conséquence. La richesse d'une entreprise vient des individus qui la composent. L'arrivée de gens différents qui vont favoriser le partage du savoir dans l'entreprise lui est profitable. Les entreprises ont du travail à faire pour se mettre au service des 2,5 millions de chômeurs.

Pour les organismes de formation :

La formation semble contraire au partenariat car le rapport enseignant/enseigné est un rapport dominateur. Au contact des personnes en difficulté s'établit un échange plein de richesse. Comment évaluer ce transfert à contre courant ? Quels outils ?

Pour les stagiaires :

Chaque individu a besoin d'être reconnu pour ce qu'il est et non catalogué dans une catégorie qui l'enferme. En négociant avec les différents partenaires pour établir son projet, le stagiaire adhère à celui-ci. Ainsi est démontrée la croyance dans les possibilités de l'homme.

On parle surtout d'insertion professionnelle mais le plus important, même dans un emploi non productif, c'est de retrouver sa place dans la société.

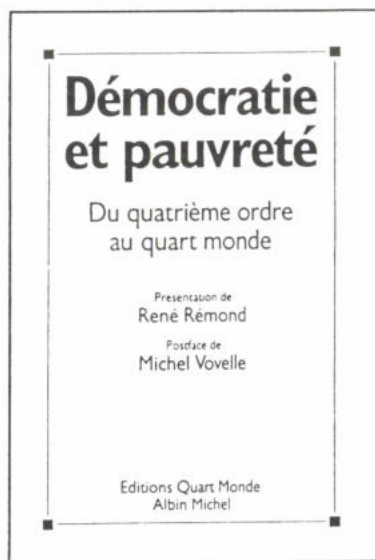
Développer le tutorat :

L'environnement est très important pour réussir une bonne insertion. Par exemple, dans les agences bancaires, le personnel n'est ni équipé, ni formé pour faire un premier accueil de qualité auprès des personnes en grande difficulté.

Les résultats de la formation sont difficilement chiffrables à court terme. Un échec peut être un déclic pour un autre démarrage plus tard.

Les travailleurs sociaux sont des partenaires privilégiés qui assurent le suivi dans le temps.

VIENT DE PARAÎTRE
aux Éditions Quart Monde



Cet ouvrage réunit les actes, presque spontanés, d'un colloque du Bicentenaire. Un air très vif y souffle. Les grands universitaires invités (Michel Vovelle, Alfred Grosser, Pierre Rosanvallon...) ne sont pas vraiment de ceux qui se drapent dans le jargon (...), mais là, ils ont laissé la robe doctorale au vestiaire.

Le Monde

(...) L'ambition de ce colloque était de retrouver l'histoire des plus pauvres, par une collaboration entre leurs représentants de l'Association Quart Monde et les historiens de métier. Au-delà (...) c'est une véritable réflexion sur la démocratie qui est proposée, car l'intégration de la grande pauvreté est une exigence pour cette « inépuisable notion », comme dit René Rémond, qu'est la démocratie. On lira avec attention toutes les communications et les débats concernant la question de la représentation des plus démunis. Le lecteur trouvera dans ce livre, en plus d'un message d'espoir, une vraie pensée politique et philosophique. (Large public).

Bulletin Critique du Livre Français
N° 548-549 août-septembre 1991

- 180.00 FF -

690 p. 14.5 × 22.5

TROISIEME PARTIE

TABLE RONDE

La Table Ronde est présidée par Monsieur Paul DOMINJON, Président du C.E.S.R.. Monsieur Patrick BRUN, Directeur du Centre PEDAGOGI A., est modérateur des débats.

Avec la participation de :

Monsieur Paul RIVIER, Président Directeur Général des sociétés TEFAL et CALOR.

Monsieur Dominique HENRY, Secrétaire Général aux Affaires Régionales, Préfecture de la Région Rhône-Alpes.

Monsieur Guy EMERARD, Directeur de la Formation Professionnelle au Conseil Régional Rhône-Alpes.

Monsieur Jean VANOYE, Président de la Commission Etucation et Orientation Professionnelle du Comité Economique et Social Régional.

Monsieur Claude ALPHANDERY, Président du Conseil National d'Insertion par l'économique.

Les débats ont été organisés de la façon suivante. Chaque rapporteur d'atelier a donné une synthèse très brève des réflexions de son groupe. Un participant de la table ronde, différent chaque fois, a fait part de ses réflexions sur le sujet traité en atelier. Monsieur ALPHANDERY a conclu cette première partie des débats.

Une seconde partie a été consacrée à l'échange de questions-réponses entre la salle et les intervenants de la table ronde.

TABLE RONDE

RAPPORT DE L'ATELIER N° 1

"L'entreprise et les adultes en situation d'exclusion sociale",

par Monsieur Philippe FAUCHEUX (U.R.E.I.) rapporteur de l'atelier n° 1 .

En préambule au travail de l'atelier, Monsieur Michel MAZEROT a posé la question suivante : "L'entreprise est-elle un partenaire obligatoire ou facultatif de l'insertion ?"

Si elle est un partenaire obligatoire, les questions corollaires sont :

- Comment la sensibiliser à ce problème?
- Quels postes l'entreprise a-t-elle à offrir à ces publics ?
- Comment participera-t-elle à l'effort de qualification des personnes ?

Le débat s'est organisé autour de ces trois questions.

Une première réponse a été apportée par Monsieur MOSAGE qui représentait les entreprises d'insertion. Il a dit que *"les entreprises d'insertion ne satisferont jamais à elles seules la demande d'insertion qui existe aujourd'hui."*

Ce constat de carence n'était pas un dépit puisqu'en fait, sa deuxième remarque a consisté à dire que *"la collaboration est incontournable et elle enrichira la pratique de tout le monde."*

Le débat a donc immédiatement été posé en terme de collaboration entre l'économique et le social.

Ensuite, Monsieur NIVOLLE du Centre d'Etudes de l'Emploi, nous a rappelé que le contexte de l'exclusion était marqué par l'élévation du niveau de recrutement - cette remarque a fait l'unanimité - , que cela soit justifié ou non puisque l'on s'aperçoit que cela pose parfois des problèmes.

Ce sont les petites entreprises qui, paradoxalement, ont fait ces dernières années le plus d'efforts d'insertion. En effet, 90 % des C.R.E. (Contrats de Retour à l'Emploi) ont été signés par des entreprises de moins de 50 salariés.

Ces petites entreprises qui proposent souvent des emplois précaires se situent aussi sur des métiers tels que le bâtiment ou la métallurgie où la pénurie de main d'oeuvre qualifiée, ou moyennement qualifiée, est très importante.

Monsieur DUMONT, du Groupement Interprofessionnel Lyonnais, a témoigné d'une expérience qui vise à pourvoir 200 postes à faible qualification dans les entreprises lyonnaises. C'est une expérience très récente qui se fonde sur des raisons économiques (le chômage coûte cher et il y a une pénurie de main d'oeuvre) et sur des raisons déontologiques car l'entreprise est faite par l'homme et pour l'homme et non pas l'inverse. Ainsi, en tant que personne morale, l'entreprise a une responsabilité vis-à-vis du phénomène de l'exclusion.

Le débat a beaucoup tourné autour du niveau d'employabilité des personnes et sur la façon de déterminer ce niveau. Les indicateurs qui ont été évoqués tels que le savoir lire, écrire et compter ou la motivation n'ont pas vraiment fait l'unanimité.

L'idée qui se dégage est qu'aucun critère formel n'est vraiment recevable ni opérationnel. D'autre part, si l'entreprise ne peut - car ce n'est pas sa vocation - assurer le suivi social des personnes, elle a un rôle à jouer. A ce sujet, Monsieur DUMONT a employé le terme de "Maître d'Oeuvre" à la différence du Maître d'Ouvrage qui a en charge la totalité du problème. Le Maître d'Oeuvre peut participer au cursus d'évolution des personnes en partenariat avec les organismes sociaux et pourquoi pas avec les entreprises d'insertion.

Le consensus qui a régné dans l'atelier est un bon témoignage de la volonté de tous les partenaires d'oeuvrer dans le même sens. Il

reste à trouver ensemble les moyens d'agir efficacement et c'est toute la question qui reste ouverte pour les débats futurs.

M. DOMINJON. - Nous allons immédiatement demander à Monsieur RIVIER, Président Directeur Général de TEFAL et CALOR, de bien vouloir réagir au rapport qui vient de nous être présenté.

Monsieur RIVIER, Président Directeur Général de TEFAL et CALOR.

Je voudrais tout d'abord revenir sur des points qui ont été soulevés par le rapporteur et qui me paraissent très intéressants et je voudrais vous faire part de quelques convictions peut-être d'ailleurs plus économiques que sociales.

La première consiste à dire qu'il n'y a pas d'entreprises de matière grise et d'entreprises industrielles ou de main d'oeuvre. Je crois que le mot "main d'oeuvre" devrait être supprimé ; il faudrait garder "oeuvre" mais, à la place de "main", il faudrait mettre l'individu dans toute sa dimension.

Je dis cela pour des raisons économiques et je voudrais insister sur cet aspect car je pense qu'il serait trop facile de dire des choses en oubliant l'aspect économique.

De mon point de vue, il faut en effet que dans un pays comme le nôtre, où la main d'oeuvre coûte cher, que les gens les moins qualifiés travaillent aussi avec leur esprit, leur intelligence et toute leur dimension. Si l'on ne fait pas cela pour un nombre de plus en plus grand de personnes d'une entreprise quel que soit son métier, on a peu de chances de rester compétitifs.

Il ne suffit pas d'avoir l'intelligence des cadres et des ingénieurs, il faut qu'au-delà de cette intelligence-là, il y ait l'intelligence d'un nombre de plus en plus grand de salariés de la société. C'est peut-être également pour cette raison que nous avons aussi la conviction qu'une entreprise est riche de ses différences.

Il se peut que la mode actuelle de la barrière des diplômes pour le recrutement trouve ses limites, comme à une époque où l'on avait

défini des profils types dans certaines entreprises qui ont été célèbres par la suite par leurs grands conflits. Ces profils types correspondent à quelqu'un qui doit avoir un âge, une formation, une situation de famille donnés et tout le monde se trouvait donc en même temps à poser le même problème.

Je crois que la richesse de nos différences est une richesse importante de l'entreprise et, si nous sommes tous taillés de la même manière, nous passons à côté de choses parfois simples et parfois extrêmement importantes pour la richesse économique de l'entreprise.

L'innovation est un thème qui m'est très cher puisque voici deux ans nous recevions dans cette salle le label de pilote de deux projets EUREKA. Ainsi, l'innovation ne doit pas être seulement l'affaire de grands spécialistes, en tout cas dans un nombre important d'entreprises. Je crois que les Japonais - pardonnez-moi de les citer - ont compris cela bien avant nous.

Donc, les personnes ont une situation particulière et doivent être incluses dans l'entreprise parce que représentatives de la communauté dans laquelle est installée l'entreprise. C'est un point que nous croyons important.

En ce qui concerne TEFAL, nous avons voici quelques années pris des personnes qui nous ont été proposées par A.T.D. QUART-MONDE et cela n'a pas été très aisé. Ces personnes ont eu des tuteurs et je dirai même que si nous avons été sensibilisés et questionnés précisément par A.T.D. QUART-MONDE, c'est précisément parce qu'il y a dans notre entreprise des partenaires sociaux qui font partie de ce Mouvement et qui nous ont sollicités.

Dans les trois quarts des cas, ces personnes sont maintenant des salariés définitifs de notre entreprise. Cela représente peu de cas mais ce qu'il est important de souligner à travers cette expérience est que ces personnes sont rentrées discrètement. Elles n'ont pas eu d'étiquette et le tutorat dont elles ont bénéficié a été très discret.

On dit que l'entreprise doit être ouverte sur les différences mais il y a aussi d'autres cas qui sont rentrés avec d'autres difficultés que celles que nous évoquons aujourd'hui et qui peuvent aussi avoir bénéficié d'un certain accompagnement discret également.

On sait que parmi les salariés de l'entreprise "*il y a des gens qui...*" mais on ne sait pas exactement qui et c'est très bien ainsi. C'est peut-être aussi une des raisons de la réussite.

Ces tuteurs ont effectué un travail extrêmement important non seulement à l'intérieur mais également hors de l'entreprise. En effet, souvent les gens les plus défavorisés ont peut-être d'abord échoué ailleurs que dans leur travail mais il faut sans doute apprendre à nouveau à réussir dans le travail et au-delà du travail. Je crois donc qu'il y a eu un accompagnement important.

Donc nous pensons que l'entreprise doit avoir cette ouverture notamment parce qu'elle fait partie des causes des problèmes que nous évoquons et il faut donc qu'elle fasse partie des remèdes. Attention, il ne faut pas mettre le problème à la charge de l'entreprise mais il faut essayer avec l'entreprise - et pas l'entreprise seule - de résoudre le problème de manière curative et, mieux encore, d'une manière préventive.

Vous avez parlé de débats qui ont eu lieu sur le niveau minimum de compétences, de qualification ou de capacités à apprendre. Je crois que quelqu'un qui est exclu n'est pas forcément en état de montrer sa capacité de performance. Ainsi, définir des critères minimum serait, de notre point de vue, une manière d'éliminer encore et de créer à nouveau une catégorie.

L'expérience a montré que, au moment de leur arrivée dans l'entreprise, ceux à qui on pouvait donner le moins de chance sont parfois ceux qui s'en sont le mieux sortis.

Je considère que les règles simples et définies, les critères minimums ne sont pas de bonnes solutions.

RAPPORT DE L'ATELIER N°2

"L'accès au métier : quels itinéraires, quels dispositifs, quel accompagnement ?"

par Madame Chantal POT, membre du Mouvement A.T.D. QUART-MONDE et du Comité Economique et Social Rhône-Alpes, rapporteur de l'atelier n°2

L'atelier portait sur les parcours à construire pour permettre aux populations les plus démunies d'acquérir une véritable insertion professionnelle.

Nous avons tout d'abord noté que ces parcours à construire doivent correspondre à l'aspiration de tous, y compris ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi et même s'ils ne veulent apparemment pas travailler, comme cela a été dit.

Pour ces derniers, il nous a semblé important de les rejoindre là où ils sont. A ce sujet, nous avons constaté au sein du groupe que l'une des limites du crédit-formation pour les jeunes tenait dans le fait qu'il ne rejoignait pas les jeunes là où ils se trouvaient. De ce fait, il excluait les jeunes les plus démunis.

Il a également été dit qu'il était important de partir des repères de ces jeunes ou de ces adultes en exclusion pour leur permettre d'acquérir des repères nouveaux.

Nous avons retenu quatre points importants :

1°) Le premier élément consiste à dire que l'on ne répond pas à la précarité par la précarité. Face à une exclusion qui dure parfois depuis des années pour des jeunes comme pour des adultes, des mesures précaires et sans objectifs ne peuvent pas être des solutions. Nous avons donc défini deux aspects :

- L'importance d'une reconnaissance de la personne avec un statut, que cette personne ait un statut de travailleur dans son parcours, que ce soit en entreprise traditionnelle, en entreprise d'insertion ou en alternance.

- L'importance et la nécessité d'un statut juridique dont nous avons défini les éléments : il nous semble qu'il faut un statut juridique unique, un seul pour toute la durée du parcours, un nombre suffisant d'heures de formation ; à cet égard nous avons des inquiétudes envers les crédits-formation -adultes-chômeurs où, à notre point de vue, le nombre d'heures est trop limité.

Ensuite, ce statut doit s'inscrire dans la **durée** : les expériences ont montré que deux ou trois ans semblait être la durée nécessaire.

Ce statut doit présenter un co-financement : la Direction Départementale du Travail du Rhône nous en a donné un exemple - financement par les acteurs publics intéressés et avec une participation progressive des entreprises. Par contre dans le Contrat de Retour à l'Emploi on demandait trop d'un coup aux entreprises et c'est pour cette raison que certaines entreprises ne veulent pas prendre de stagiaires.

Il paraît important que la personne en formation et en insertion ait une rémunération régulière et suffisante. Mais, il faut éviter, pour y parvenir, tous les montages administratifs complexes qui demandent de multiples démarches et qui prennent du temps et de l'énergie qui pourraient être consacrés à autre chose.

2°) Le deuxième point correspond à l'accès à **un vrai métier et un emploi réel** qui suppose un parcours où l'accès à la qualification n'est pas forcément le premier objectif. Il y a d'abord une phase d'adaptation à l'emploi qui peut ensuite susciter ce désir de formation et la construction du projet professionnel de l'individu.

Cela signifie également que ce parcours va prendre en compte la possibilité de faire des poses, la possibilité d'aller et de retours, de certains reculs ou de modifications dans l'orientation. Les personnes qui arrivent après une exclusion de plusieurs années ne peuvent pas savoir d'emblée ce qu'elles veulent et peuvent faire ; il leur faut donc le temps nécessaire. A ce moment, nous nous sommes posés une question sous deux formes différentes et nous avons recueilli deux avis :

- Le premier avis pose la question de savoir s'il faut avoir résolu tous les problèmes qui sont conséquences de l'exclusion (notamment

le logement, les problèmes de santé, l'absence de qualification) pour permettre à une personne d'entamer une insertion en entreprise.

- Le deuxième avis consistait à savoir si la mise au travail n'est pas un élément central qui favorise cette insertion sociale c'est-à-dire en prenant dès le départ la forme de l'alternance.

3°) Le troisième point concerne les acteurs de ces parcours qui sont :

- Les personnes elles-mêmes,

- Les entreprises : nous avons insisté sur le rôle des tuteurs et sur l'engagement des entreprises.

Deux expériences intéressantes ont été rapportées qui sont celles de Rhône-Poulenc qui a accueilli 50 jeunes "choisis parmi un public qui n'aurait aucune chance de rentrer en entreprise avec un parcours en alternance" et celle du G.I.L. (Groupe Industriel Lyonnais) qui propose 200 postes d'insertion dans six branches professionnelles.

- L'accompagnement : hormis l'accompagnement dans l'entreprise, il y a l'accompagnement dans la formation - qui sera l'objet de l'atelier suivant - et nous avons surtout insisté sur l'accompagnement social.

L'Association Culture et Liberté a évoqué le fait de "retisser des liens sociaux" et cette expression nous a semblé bien refléter ce dont il s'agissait.

- Tout cela nécessite une coordination qui, pour le projet "Contre l'exclusion, une qualification" est assurée par le catalyseur, pour le crédit-formation jeunes est assurée par des correspondants. Le nom n'est pas important mais la fonction nous paraît essentielle à condition que le coordonnateur n'ait pas trop de personnes sous sa responsabilité. Il apparaît que la meilleure solution correspond à la charge de 15/20 personnes alors qu'avec 100 personnes le coordonnateur ne peut pas être efficace.

4°) Au total, le défrichage de ce domaine nous a semblé important avec le rôle de l'innovation, de l'expérimentation pour en tirer tous les éléments qui étaient importants pour que les dispositifs fonctionnent au plus près des populations.

Cela s'accompagne dès le départ - et cela nous paraît faire partie intégrante des parcours - d'une évaluation qui soit permanente. Cette évaluation doit être au plus près des publics, pour être certain que ces derniers ne soient pas exclus non seulement au départ, mais aussi en cours de route.

Nous avons évoqué l'importance des réseaux, du décloisonnement entre les institutions, les administrations, les entreprises.

Pour terminer, nous avons dit que toute cette élaboration relevait d'une véritable "ingénierie d'insertion".

Monsieur Dominique HENRY, Secrétaire Général aux Affaires Régionales, à la Préfecture de Région.

Je réagirai en apportant mon adhésion à de nombreux points qui ont été soulevés et en joignant trois observations à cette adhésion au constat.

Je parle d'adhésion au constat parce qu'il me semble qu'à travers tout ce qui a été rapporté et qui résulte sans doute des expérimentations en groupes, nous sommes maintenant bien d'accord sur un certain nombre de points.

Il s'agit particulièrement de la durée nécessaire pour réussir l'insertion, de la nécessaire continuité des dispositifs, de la progressivité dans les parcours, de l'accompagnement par le tutorat. C'est un ensemble d'enseignements sur lesquels les uns et les autres sont bien d'accord maintenant. Il existe un acquis et il est important de partir sur ces bases fortes résultant de l'expérience.

Je voudrais donc faire trois observations à partir de vos propos :

1°) La première concerne l'accès au métier et j'ai envie de faire une différence entre l'accès au métier et l'accès à l'emploi.

Lorsque l'on parle de mettre en avant la qualification et l'accès au métier, je me demande si on ne risque pas de formuler un projet qui n'est peut-être pas tout à fait celui des personnes qui sont lancées dans des parcours d'insertion ou si l'on ne risque pas, du moins, de

décourager un certain nombre de personnes parce que cet accès présenté au départ risquerait d'être perçu comme étant irréalisable.

Par ailleurs, je me demande également si l'on ne risque pas de décourager les entreprises de prendre des emplois d'insertion si on fixe comme objectif celui de l'accès au métier et à la qualification.

Dans le couple emploi-formation, le point fort me semble être celui de l'emploi. Bien sûr, si les personnes souhaitent à un certain moment du parcours accéder à une qualification, si elles ressentent le besoin de formation - ce qui est certainement le cas dans un parcours d'insertion -, il faudra prendre toutes les dispositions pour apporter cette qualification.

Cela dit, prenons garde de ne pas faire de l'accès au métier et de l'accès à la qualification l'objectif clé du parcours d'insertion.

2°) Ma deuxième observation a trait à tout ce que vous avez dit concernant les statuts. Les parcours d'insertion se réalisent à travers une série de mesures pour l'emploi qui constituent un arsenal très important - peut-être trop important ? - mais, en tout cas, une panoplie très développée.

Je voudrais faire quelques remarques à ce sujet car ces questions de statuts compliquent souvent l'approche du problème parce que l'ensemble de ces mesures est assez complexe ; les problèmes de statuts, de rémunérations, de durée rendent l'approche un peu difficile.

- Ma première remarque à ce sujet consisterait à dire que, puisque la panoplie des mesures est très large, il faut bien la connaître. Il est nécessaire que toutes les personnes qui s'occupent de l'insertion connaissent bien ce dispositif.

- Ma deuxième remarque consisterait à dire qu'il faut ensuite bien utiliser ce dispositif, ce qui signifie deux choses : le public est orienté dans ces parcours d'insertion à partir d'un bilan d'orientation et je pense qu'il s'agit d'une phase très importante permettant de bien choisir et bien utiliser les mesures disponibles. Et pour faire une bonne utilisation, après ce bilan orientation, il faut essayer de décortiquer la valeur ajoutée de telle ou telle mesure de manière à gérer au mieux et

de minimiser les problèmes qui sont rencontrés et que vous soulevez précédemment lors des questions de statuts.

Il faut faire un peu d'ingénierie administrative, faire preuve d'imagination - cela n'est pas défendu dans l'administration, je veux en faire la preuve (!) et cela n'est pas non plus défendu à l'extérieur de l'administration et vous en faites également la preuve - pour bien utiliser tous les dispositifs qui existent.

Je sais bien que derrière la question des statuts et de leur complexité, on ne peut pas évacuer la question des limites actuelles de ces différents statuts qui vient, nous semble-t-il de l'approche suivante : on dispose de ces mesures et c'est à partir des mesures que l'on construit le parcours d'insertion. On a des outils, on les utilise et on a un parcours qui est nécessairement dépendant des outils.

C'est ainsi que je réagis face à cette limite des statuts que vous ressentez , mais on sent bien la nécessité d'avoir un dispositif peut-être autre et qui permettrait de créer un vrai parcours d'insertion.

Je rappelle à ce sujet, que le Crédit-Formation Individualisé qui avait été mis en place pour les jeunes, se généralise pour les adultes. Je n'écarte pas, ce disant, la question sous-jacente à ce que vous avez dit, mais ne faudrait-il pas que nous regardions d'un peu plus près ce que peut apporter le Crédit Formation dans les parcours individualisés d'insertion même s'il y a certainement à imaginer d'autres choses de manière à ce que nous ne nous pénalisions pas par ces questions de statuts, de rémunération, de durée etc... surtout si on veut construire dans la stabilité.

3°) Ma troisième observation a trait à tout ce que vous avez dit sur l'accompagnement des entreprises, des publics en insertion, des tuteurs. Je pense qu'il s'agit d'une fonction aussi complexe qu'importante.

A ce sujet, je me rallie à l'idée que vous avez émise "d'ingénierie d'insertion". Il faut effectivement tenir les deux bouts de la chaîne et travailler en partenariat à tous moments.

En tant que Responsable de l'Administration, je vois que je tiens les deux bouts de la chaîne à travers un certain maillon. Je suis persuadé

que la personne qui tient le maillon qui est à ma droite en tient également deux autres et, à chacun de ces niveaux, il faut faire preuve d'ingénierie d'insertion de manière à bien utiliser toutes ces mesures.

L'ingénierie d'insertion ne se situe pas uniquement sur l'aspect statut sur lequel je me suis déjà attardé, mais à tous niveaux : au niveau de l'entreprise, en amont, au bénéfice de la personne de manière à ce qu'elle soit accompagnée dans un contexte assez large que vous avez qualifié de "social", je crois qu'il faut effectivement que nous développons cette ingénierie d'insertion par la valorisation du tutorat.

RAPPORT DE L'ATELIER N°3

"Les formations en alternance pour les adultes en situation d'exclusion",

par Monsieur Samuel GUINARD de l'U.R.E.I.

Les travaux de l'atelier se sont déroulés en deux temps : d'une part trois exposés précis et clairs ont été faits par Monsieur Roland KASTLER de la Délégation Académique à la Formation Continue, Madame Danielle VUILLERMOZ, Formatrice à la S.E.P.R. et Monsieur Jacques PERRAUD, Représentant l'U.R.E.I. Rhône-Alpes.

Monsieur François CHARMETTANT, administrateur à PROMOFAP (2) a fait une courte introduction en insistant sur les "s" de "quelles formations" et donc la nécessité d'une pluralité d'interventions, sur son souhait de voir également traité par l'atelier le problème de l'orientation et son constat d'un dispositif existant et qui a le mérite de l'être, mais un dispositif largement perfectible.

Monsieur Roland KASTLER a évoqué l'action de son service qui coordonne les services de l'Education Nationale en direction de la formation continue. Les G.R.E.T.A. (3) s'adressent à plusieurs types

2 - PROMOFAP : Fonds d'Assurance Formation du Secteur Sanitaire et Social.

3 - Groupement d'Etablissements Rattachés à la Formation Continue.

de personnes et ont pour rôle d'une part de former les salariés de l'entreprise et, d'autre part de former les demandeurs d'emploi.

Pour cela, l'Education Nationale a remis en cause ses procédés, et ce depuis 5 ans, en intégrant davantage l'évolution des exigences de l'entreprise et en analysant ce qui a fait qu'une personne est au chômage. Au terme de cette réflexion, elle s'est donné de nouveaux objectifs pour aider à une insertion professionnelle et sociale.

Voici quelques points de cette réflexion :

- Il est illusoire de proposer à quelqu'un une action de formation sans avoir identifié au préalable son projet. De ce fait, il faut se donner du temps pour construire ou reconstruire ce projet. Pour cette construction et en complément, il faut proposer un bilan, non pas forcément des carences mais surtout des acquis, des potentialités mais aussi peut-être des savoir-être. Par souci déontologique, le résultat sera la propriété exclusive de la personne.

- Pour la formation, qui doit être une démarche volontaire, il faut proposer peut-être d'abord un chemin pré-qualifiant puis qualifiant, et valider des acquis mais pas dans le cadre du "tout ou rien".

- Enfin, il est essentiel de ne pas faire du "coup par coup".

Madame VUILLERMOZ s'est référée à son action de terrain : sur les 75 personnes prises dans le cadre de l'action d'A.T.D. QUART-MONDE et qui avaient de 25 à 48 ans, 15 personnes étaient illettrées ou proches de l'illettrisme, d'où la nécessité de construire une méthode adaptée.

Voici les constats :

- L'équipe de formation doit être nécessairement réduite pour ne pas multiplier le nombre d'intervenants. Ceux-ci doivent être disponibles et non pas faire quelques vacations.

- Il faut une cohérence pédagogique, et faire le choix d'une individualisation des parcours, mais également d'un travail en groupe pour plus de dynamisme.

- Il y a enfin nécessité d'un partenariat, la démarche pédagogique devant s'appuyer sur les actions réalisées réellement dans l'entreprise, la formation s'inscrivant dans la durée pour une démarche progressive vers l'autonomie.

Jacques PERRAUD est parti sur un constat : certaines personnes sont louées pour leurs qualités et leurs performances alors qu'elles sont parties d'un niveau scolaire et professionnel bas. Elles ont donc mis en oeuvre des mécanismes exemplaires qu'il faut mettre à jour.

Il faut rompre avec une conception mécaniste, pénalisante et arriver à des actions faites d'aller et retour, ce processus alimentant la suite du parcours.

Il a cité des expériences menées notamment au Québec que, malheureusement, on ne peut retracer dans le cadre de la durée de cette intervention.

Le débat qui a suivi a porté sur les points suivants :

L'insertion est devenue un métier qui nécessite des compétences. Tout le monde s'est accordé sur la nécessité d'inscrire l'action dans la durée permettant seule l'installation d'une trajectoire d'insertion. Cette durée ne doit pas être forcément de date à date et la trajectoire n'est pas forcément linéaire. Certains ont malgré tout parlé de la "dynamique de l'échéance".

Il est indispensable de construire un projet professionnel mais pas une construction de laboratoire : travail en partenariat, en réseaux dans et hors de l'entreprise, ce partenariat ne doit pas être la dilution du projet de chacun.

Il faut également éviter les constructions trop compliquées perdant la personne dans un dédale de partenaires multiples.

Par contre, qualification et emploi ne sont pas nécessairement liés. Pourtant, il existe parfois des décalages entre la réalité de l'entreprise et une certaine rigidité des programmes de formation.

Le travail en Entreprise d'Insertion par exemple, est d'abord un travail concret avec un statut bien repéré. La formation met parfois en

chantier trop de modules à la fois et quelquefois en premiers ceux parmi les plus théoriques.

Le groupe a enfin beaucoup insisté sur les disparités des statuts et des rémunérations que les intervenants précédents ont parfois évoquées. Cela occasionne un certain nombre de difficultés dans le cadre du groupe, une personne étant sous un statut avec, par exemple, 1 600 Francs de rémunération, l'autre étant sous un autre statut avec une rémunération au S.M.I.C. ; l'un ayant un statut pour quelques mois, l'autre pour plusieurs années.

Enfin, si les entreprises souhaitent des personnes de plus en plus qualifiées, il nous semble qu'il existe toujours des places pour des personnes ayant un réel savoir-faire sans nécessairement posséder, par exemple, un C.A.P..

Monsieur EMERARD, Directeur de la Formation Professionnelle au Conseil Régional.

L'orateur vient de présenter en introduction la pluralité des expériences, d'où l'intérêt d'une telle journée car il est vrai que face à des situations aussi diverses que celles qui nous sont soumises, les réponses et les acteurs sont très nombreux ; il est très utile parfois de "capitaliser" ces expériences et ces acquis.

S'agissant des réponses que l'alternance peut apporter, je ferai quatre remarques :

1°) L'alternance est ici à sa place parce qu'elle répond tout d'abord à un problème de dignité. Je crois que l'exigence de l'homme au travail, de la réinsertion par le travail, du travail comme justification et condition d'un salaire, a ici toute sa place. Par conséquent, l'alternance peut être la réponse à la situation des gens en difficulté. Je dois aussi dire qu'elle peut-être plus encore la réponse à la situation d'un flux croissant de personnes en difficulté.

En effet, comme vous l'avez remarqué ce matin dans le carrefour, s'il s'agit de traiter une population existante, un stock en quelque sorte, il s'agit tout autant d'arrêter qu'il augmente.

De ce point de vue-là, il faut faire quelques remarques sur l'alternance comme élément sans doute très important - ce n'est pas le seul mais il est essentiel - pour l'ajustement de plus en plus nécessaire de la formation et de l'emploi.

Il y a là aujourd'hui en France encore deux mondes qui s'ignorent ou qui fonctionnent selon deux logiques différentes, et leur ajustement n'a rien d'évident. L'alternance peut être un des instruments de cet ajustement permanent et à tous les niveaux.

De ce point de vue-là, l'alternance n'est bonne que si elle est respectueuse du long terme et non pas un processus conjoncturel. Autrement dit, si les entreprises ne trouvent dans l'alternance qu'un avantage économique immédiat et de court terme, elles ne s'y intéresseront pas véritablement et, par conséquent, ce système dérivera car il sera retenu pour ses avantages immédiats et non pour sa valeur de fond.

Ce point me paraît essentiel et nous en avons l'illustration. On sait aujourd'hui les difficultés que connaît l'apprentissage, la question très grave que cela pose notamment au monde de l'artisanat qui l'utilise largement et on voit symétriquement, alors que les emplois existent, combien peu de jeunes s'intéressent à ce système. On citait le chiffre de 1 % seulement de jeunes attirés par l'apprentissage dans l'Académie de Grenoble lors d'une récente enquête.

2°) Je voudrais insister sur les conditions de l'alternance qui est un système qui nécessite de mettre en jeu trois partenaires :

- L'entreprise et notamment celui qui, en son sein, exercera la fonction tutorale,

- La personne en formation,

- Le centre de formation qui, dans cette affaire est, en quelque sorte, contingent des deux premiers et non pas premier même si - et le paradoxe est grand - c'est aujourd'hui lui qui, quelquefois doit faire la promotion du système ; il doit le faire en quelque sorte en s'effaçant.

Dans cette remarque, je voudrais ajouter le rôle central du tuteur qui doit, dans cette activité, avoir des capacités et, plus que tout, une

motivation. Il doit avoir le besoin, le goût et la volonté de transmettre son savoir et de transformer celui qu'il forme en quelqu'un de meilleur que lui.

3°) L'alternance est un mode pédagogique qui a une particularité essentielle à savoir qu'il part du réel pour abstraire et non pas, comme on le voudrait souvent dans une pédagogie classique, un système dans lequel la mise en situation a pour objet d'illustrer le savoir.

Au contraire ici, il s'agit de partir du réel pour abstraire, c'est-à-dire tirer une loi, une généralisation. C'est là aussi une démarche qui n'est évidente pour personne car elle ne va pas de soi dans un système qui, habituellement, procède à l'inverse.

J'insiste sur ce point notamment pour les adultes car il faut bien souligner que l'adulte a une approche du savoir qui ne peut fonctionner que dans ce sens. En général, il se pose cette question fatale de la finalité : A quoi cela sert-il ?

En général, lorsque l'on est enfant et que l'on se pose cette question, elle est détournée en disant : "*Tu verras plus tard.*" Mais l'adulte ne peut pas se permettre ce décalage, il veut donc savoir à quoi cela sert et, par conséquent, il convient de respecter cette règle.

4°) Ma dernière remarque consistera à dire que l'alternance est probablement le moyen de donner le goût d'apprendre parce qu'elle fait découvrir la nécessité du savoir et, en même temps, l'accessibilité du savoir : "Ceci est important parce que c'est nécessaire, donc je vais l'apprendre et il est possible de l'apprendre puisqu'un autre auprès duquel je travaille, un alter ego, a acquis ce savoir."

Voilà les quatre remarques que je désirais faire sur l'alternance.

RAPPORT DE L'ATELIER N°4

"Le partenariat des plus défavorisés avec les entreprises, les acteurs publics et les formateurs",

par Madame Marguerite MATRAY du Mouvement A.T.D. QUART-MONDE.

A partir du parcours d'insertion de personnes précises dont on nous a parlé dans le détail, nous avons vu l'importance de l'accompagnement dans un itinéraire d'insertion.

Il s'agit d'un accompagnement pour vaincre la peur d'un milieu nouveau qui est celui de l'entreprise.

C'est un accompagnement pour encourager la formation ; lorsqu'il s'agit de se perfectionner en lecture, écriture, calcul, cela demande beaucoup d'efforts, il ne faut plus douter de soi et croire que l'on est capable. Il faut donc être aidé.

C'est également un accompagnement pour changer de rythme, ce qui pose un très gros problème lorsque l'on a perdu depuis très longtemps l'habitude du rythme du travail.

C'est un accompagnement pour vaincre les découragements parfois et aussi pour dépasser les réactions que l'on peut entendre dans l'entreprise qui nous heurtent, nous choquent. Ce sont des réactions par rapport à nous-mêmes ou vis-à-vis d'autres personnes dans l'entreprise qui sont traitées d'une manière qui ne nous plaît pas. Ce sont des paroles de racisme, de ségrégation homme-femme etc... Il y a des paroles qui gênent et parfois révoltent.

Il y a également l'importance de la volonté de s'en sortir du stagiaire qui va lui permettre de tenir et d'arriver jusqu'au bout.

Nous avons vu que le partenariat va engager un certain nombre d'acteurs : le stagiaire, les formateurs, l'entreprise et il va falloir qu'il y ait des relations égalitaires entre tous. Ces relations vont s'exprimer par un contrat, des conventions pour préciser les objectifs, les contenus, la progression, le rythme.

Le stagiaire est à considérer tout d'abord comme une personne avec son histoire, ses désirs, ses échecs, son adhésion au projet.

Il faut que l'entreprise qui va accueillir fasse confiance à des personnes et elle va les aider par le tuteur dont on a déjà parlé plusieurs fois dont le statut serait peut-être à préciser, à se développer plus qu'il ne l'est aujourd'hui.

L'accueil dans l'entreprise est également très important pour découvrir les qualités de la personne, et de l'importance de l'accueil dépend peut-être l'insertion ou non dans l'entreprise. De même, l'accueil au sein de l'organisme de formation est aussi fondamental.

On a beaucoup souligné l'importance du temps. Le temps nécessaire pour construire un projet qui ne va peut-être pas se dérouler comme on l'a prévu mais qui peut connaître des échecs étant donné l'ampleur des difficultés et qui va souvent à contre courant des exigences habituelles tant des formateurs que des financeurs.

L'insertion professionnelle serait également à situer dans l'insertion sociale ; on ne peut pas séparer les deux. Il faut donc favoriser cette insertion sociale parce que chacun de nous a à remplir un rôle de citoyen et il faut aider à cette insertion-là également.

Une importante question consiste à savoir comment sensibiliser les entreprises au fait d'accueillir en leur sein des personnes défavorisées?

On a bien sûr suggéré que si chaque chef d'entreprise prenait un stagiaire cela résoudrait bien des problèmes mais cela n'est pas aussi simple...

On pense également qu'il est plus facile de sensibiliser telle ou telle personne - soit chef d'entreprise, soit une personne se trouvant au sein de l'entreprise - pour lui montrer l'intérêt qu'elle a à avoir un stagiaire. Les entreprises d'insertion semblent être en mesure d'avoir des liens avec les entreprises - des exemples nous en ont été donnés - et elles peuvent parfois servir de passerelle pour ouvrir la porte des entreprises .

On a parlé de changer les mentalités - c'est-à-dire sortir des catégories dans lesquelles on classe souvent les personnes

défavorisées, émigrées ou autres - pour traiter chaque homme en tant qu'homme qui a connu et connaît des moments difficiles mais qui est un être humain capable comme chacun d'entre nous.

Nous avons dit que c'était la société toute entière qui doit travailler à la résorption du chômage, à la réinsertion de tous ses membres et cela commence par la transformation des mentalités de chacun.

Monsieur VANOYE, Président de la Commission Education et Orientation Professionnelle du Comité Economique et Social Régional .

Dans le rapport que nous venons d'entendre, dans ce que j'ai entendu du groupe de travail sur le partenariat ce matin et, plus encore dans différents débats ou différentes enceintes où nous tentons d'avancer sur ces questions-là, il me semble que, sous le mot "partenariat" nous mettons des choses différentes, des choses qui sont complémentaires, qui ne sont pas contradictoires mais différentes. Je vais essayer de "classer" un peu tout ceci.

Je vois trois formes de partenariats :

- Le partenariat des décideurs intervenant dans le parcours possible des personnes du QUART-MONDE, des personnes très en difficulté. Ce sont des acteurs qui - je reprends ce qu'a dit Monsieur RIVIER - se trouvent dans les causes et qui doivent donc se trouver dans les solutions.

Ce premier partenariat est celui des acteurs régionaux qui peuvent prendre des décisions d'ordre général.

- Le partenariat "environnement" ou "accompagnement", c'est un partenariat de terrain qui peut être complice, favorable, pour ces personnes qui sont en difficulté.

- Il y a une troisième idée parfois expérimentée derrière le partenariat, qui dit que l'on ne fait pas pour des personnes mais avec des personnes. Qu'est-ce que cela signifie et qu'en tire-t-on comme conclusions ?

Sur ces trois partenariats, je vais tenter d'apporter quelques éléments de réflexion et quelques propositions.

1°) Il paraît clair que, pour les personnes dont nous parlons, le premier partenaire nécessaire est l'entreprise, les acteurs dans l'entreprise. Il faut y adjoindre l'Etat et le Conseil Régional avec tout ce qu'ils peuvent apporter.

Nous nous trouvons devant deux types d'approche possible : soit on tente de s'attaquer aux racines des problèmes et on se dit qu'au fond, notre société telle qu'elle est produit de l'exclusion, soit on s'attache à gérer les effets de l'exclusion.

Les gens des administrations diraient dans un langage un peu impossible qu'il faut à la fois gérer les stocks mais aussi les flux. Il me semble qu'il faut effectivement s'attaquer aux deux questions.

a) Sur les questions plus structurelles, plus fondamentales, sur les racines, il semble qu'il faut d'abord faire plus d'emplois dans les entreprises telles qu'elles sont ou dans de nouvelles entreprises. Il semble qu'il faut poser le problème de l'offre des emplois, de l'employabilité : partir de l'offre d'emplois et dire que dans les entreprises il y a aujourd'hui des emplois qui peuvent convenir à des personnes du QUART-MONDE, des emplois sur lesquels on place souvent des personnes qui sont beaucoup plus qualifiées qu'il ne le faudrait. Il s'agit du phénomène de la sur-qualification.

Toujours dans les racines des questions et des interventions que nous pourrions faire à cet égard, il y a tout ce qui tourne autour de la formation et de l'orientation.

Cela c'est s'attaquer aux causes, se dire qu'effectivement la société produit de l'exclusion et savoir comment changer cela.

b) Il faut aussi gérer les effets.

A propos des effets on a parlé d'ingénierie d'insertion des personnes les plus démunies. Or il existe un organisme administré par les partenaires sociaux, piloté par la Préfecture de Région, par le Conseil Régional et par les partenaires sociaux, un organisme qui est chargé de l'innovation sociale.

Pourquoi créer quelque chose de plus ? Pourquoi n'utiliserions-nous pas ARAVIS (4) - puisqu'il faut la nommer, comme base d'appui, d'intervention de gens qui seraient chargés de faire de l'ingénierie d'insertion ?

Pourquoi ne pas l'utiliser ? Je me tourne-là vers d'autres acteurs qui se trouvent dans ARAVIS.

2°) Dans les négociations nationales sur la formation professionnelle aujourd'hui, on réfléchit à l'idée de contrats de qualification ou de requalification pour les chômeurs à l'image des contrats de qualification pour les jeunes.

Autour de cette question-là - je me tourne vers Messieurs HENRY, PRADAUD et vers le Préfet de Région qui va bientôt nous parler, et au-delà vers le Ministre SOISSON qui souvent est ouvert aux propos des partenaires sociaux - ne pourrait-on pas trouver, à travers des négociations entre Etat et partenaires sociaux (puisque'il est question d'un procès-verbal des partenaires sociaux en juillet 1991 sur ces questions) , une bonne solution aux questions qui sont posées dans des rapports d'aujourd'hui et qui étaient évoquées par Monsieur HENRY : itinéraires, statuts, rémunérations des personnes très démunies sur la voie de l'insertion et de la qualification ?

3°) Il existe une Mission Régionale d'Information sur la Grande Pauvreté . On ne sait pas bien aujourd'hui ce qu'est la grande pauvreté. Pour prendre un exemple, au FONGECIF (5) nous avons des bas niveaux de qualification ; nous faisons un score honorable de 30 % de gens qui peuvent accéder au niveau 5 ; mais on sent bien que ce n'est pas du tout le public que je connais à travers les rencontres avec l'Union Régionale des Entreprises d'Insertion ou avec A.T.D. QUART-MONDE.

N'avons-nous pas besoin de bien cerner qui sont ces personnes, et voir s'il n'y a pas quelque chose de partenarial à faire à cet égard ?

4°) Je vais être plus rapide sur les partenaires concernant le partenariat "environnement", "accompagnement", complice et favorable.

4 - Agence Rhône-Alpes pour la Valorisation de l'Innovation sociale.

5 - Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation.

A ce niveau se pose la question des tuteurs et, là aussi, les négociations nationales tentent de renforcer les compétences, le rôle des tuteurs et je crois qu'il faut que nous soutenions cela.

Il y a effectivement les entreprises d'insertion. Il y a peut-être des solutions qui sont un mélange de tout ceci ; je pense au CIEDIL de SAINT ETIENNE qui est à la fois une entreprise de formation, une entreprise d'insertion et une entreprise tout court. N'y a-t-il pas des solutions à chercher dans ce sens ?

5)° Le dernier partenariat est celui fait "avec" et non pas "pour" des personnes. J'ai entendu à ce sujet des choses intéressantes dans le débat de ce matin.

Il faut d'abord qu'il y ait adhésion de celui ou de celle qui participe à tout cela. Cette adhésion qui est le minimum nécessaire pour démarrer doit progressivement devenir un projet. Il est vrai que ce projet ne vient pas seul, il ne vient pas rapidement, il doit se construire sur la durée. Ce sont des choses que connaissent bien beaucoup d'acteurs du Comité Economique et Social qui travaillent sur cette question "projet-orientation".

Du projet on doit passer au contrat et du contrat à la convention c'est-à-dire que, petit à petit, on doit faire en sorte que l'individu se mobilise, s'autonomise et fasse contrat par rapport à son avenir.

Voilà les trois partenariats.

Ce que j'ai entendu d'autres orateurs de cette table non ronde, c'est l'idée qu'à chaque fois que l'on faisait ce type de partenariat et qu'on le faisait avec et pour les personnes dont nous parlons ici, il n'y avait pas appauvrissement, mais enrichissement..

Cette question a été posée dans le groupe d'Andrée CHAZALETTE ce matin . Il ne s'agit peut-être pas d'un enrichissement monétaire ni matériel des individus ou des collectifs qui interviennent sur ce point mais d'un enrichissement à la fois des convictions, de l'imagination, des solutions, y compris dans l'entreprise qui est effectivement bien le facteur clé de la réussite pour l'emploi et la qualification de ces

personnes , de l'entreprise avec ses acteurs : l'acteur syndical et l'acteur patronal.

Monsieur ALPHANDERY, auteur d'un rapport sur les structures d'insertion par l'économique, Président du Conseil National d'Insertion par l'Economique.

Tout ce que j'ai entendu et qui était tout à fait passionnant montre que nous sommes à une étape très importante de l'insertion sociale par l'activité économique.

On constate d'une part une sensibilisation très grande de l'environnement, que ce soient des élus, des entreprises, du monde associatif. On voit partout surgir des fonds locaux d'intervention ; toute une série d'initiatives se développe et cela est très encourageant.

Par ailleurs et simultanément pour accompagner ce mouvement, cette sensibilisation, il y a des textes législatifs comme la loi du 3 janvier 1991 qui suivait les conclusions du rapport auquel vous faisiez allusion.

Cette loi va incessamment être suivie de décrets qui sont à la signature. Cela prend toujours un peu de temps car l'Administration est précautionneuse. Et ce n'est pas un problème qui peut être traité de manière cloisonnée et il est bon que l'Administration s'en soit aperçue. Mais, le fait que cela ne soit pas cloisonné veut dire que c'est horizontal, qu'une douzaine de Ministres est concernée et ceux-ci doivent tous signer les décret après avoir donné leur avis.

Je pense que c'est maintenant une question de jours et il y a donc à la disposition de l'insertion et de l'ensemble de ses aspects tout un arsenal de lois, de décrets, de règlements, de circulaires. Tout cela mérite une interprétation, une plus grande lisibilité et je me mets à la place des services de l'Etat et des Collectivités car il est toujours très compliqué de débroussailler des textes nouveaux et dont il faut rôder l'usage.

Cela étant dit, je pense qu'il y a une série de problèmes sur lesquels je serai rapide - il faudrait être très long ou très rapide compte tenu de tout ce qui a été dit -.

Je voudrais premièrement insister sur le fait que l'insertion par l'activité économique n'est pas la seule forme d'insertion sociale car il y a le logement, la santé, la culture, l'éducation, les loisirs etc... mais il s'agit d'un poste clé de l'insertion par l'emploi. Elle relève d'initiatives très diverses et je pense qu'aucune d'entre elles ne doit être prise isolément.

Il existe depuis déjà une vingtaine d'années dans les ateliers protégés, les C.A.V.A. (6), les Centres d'Adaptation au Travail une volonté de dépasser l'action purement caritative et de créer des activités. Ce ne sont pas encore des entreprises mais c'est déjà un premier point et je crois qu'il ne faut jamais le négliger parce que l'itinéraire d'insertion dont nous avons parlé ici à plusieurs reprises est une série de sas, l'un vient souvent après l'autre ; cela ressemble quelque peu à l'itinéraire d'un écolier et je pense qu'aucun d'entre eux ne doit être négligé.

Le deuxième cycle correspond aux structures d'insertion proprement dites qui étaient l'objet privilégié du rapport que j'ai remis au Gouvernement cet été. Elles sont extrêmement importantes parce qu'elles ont par définition une double vocation économique : ce sont des entreprises et ce sont des entreprises d'insertion c'est-à-dire qu'elles s'adressent à des personnes en très grande difficulté qui sont faiblement productives au départ mais qu'elles doivent accompagner et former.

Je pense que ce sont des entreprises tout à fait exemplaires qui se développent mais elles ne suffiront pas à résoudre le problème et elles ne le prétendent pas. Il n'y aura pas 500 000 emplois dans les entreprises d'insertion, ce serait tout à fait ridicule et ce serait même contraire à leur propre vocation. Elles doivent rester ce qu'elles sont en se développant c'est-à-dire des sas qui permettent de prendre des gens en difficulté, de les former non seulement par l'emploi - ce qui est déjà le cas des ateliers protégés - mais aussi dans une situation de salarié de l'entreprise, c'est-à-dire de quelqu'un qui a son autonomie et sa dignité de salarié d'une entreprise.

6 - Centre d'Adaptation à la Vie Active.

Il y a tout le monde des entreprises ordinaires - et il est extrêmement heureux qu'elles soient aussi bien représentées ici - qui ont une capacité d'insertion des personnes en difficulté.

Il est cependant bien évident que cela leur pose des problèmes ; cela n'est pas la vocation d'un chef d'entreprise que de suivre, d'accompagner socialement, de former chacun de ses employés. Donc, l'insertion dans les entreprises ordinaires nécessite un tutorat, un accompagnement social sur lesquels beaucoup de choses très positives ont été dites et je crois que l'on n'insistera jamais assez sur ce point.

Comme cela a été précédemment cité, il y a un problème de statut juridique durant cet itinéraire. Il ne faut jamais se dissimuler le fait que l'insertion s'adresse à des publics qui sont très différents socialement, qui ont des niveaux d'instruction différents, qui se trouvent dans des situations d'échec qui sont différentes. Ces personnes auront donc des itinéraires très spécifiques et souvent très longs.

Il n'en reste pas moins qu'au travers de tout cet itinéraire, un statut juridique paraît nécessaire. Le statut juridique des personnes en insertion est l'un des points les plus importants qui ait été soulevé au cours de cette journée. Il y a actuellement des situations très diverses, les unes plus avantageuses que les autres. Je pense que cette sorte d'opacité qui cache le statut juridique de l'insertion est très préjudiciable à un itinéraire d'insertion.

Il y a également un problème de partenariat. J'allais en parler en abondance mais Monsieur VANOYE a très bien exprimé ce que je voulais dire. Je terminerai simplement en insistant sur le fait qu'il n'y a pas d'insertion possible s'il n'y a pas sur le plan local un partenariat très actif.

Pour les entreprises, les structures d'insertion proprement dites , c'est à la fois sur le plan économique la possibilité de trouver des marchés, de trouver des débouchés pour leur personnel et, tout au long d'un parcours qui est celui d'une entreprise naissante, il y a des difficultés. Si l'on n'a pas un bon partenariat, si l'on n'est pas reconnu localement, il est très difficile de passer outre à ces difficultés.

Mais, au-delà même de l'aspect économique de ce partenariat, je crois qu'il y a un aspect moral ; c'est un climat social qui doit être

trouvé. Je pense que les entreprises sont de plus en plus conscientes qu'elles ne peuvent pas bien se développer, quelle que soit la qualité de leurs produits et de leurs marchés, si elles se localisent dans un bassin d'emplois où des problèmes sociaux explosifs se développent.

C'est un problème de climat social que d'arriver à réunir tous les acteurs de l'insertion. Vous qui êtes présents ici êtes tous des acteurs éthiques parce que vous avez conscience qu'il y a des problèmes moraux qui se posent à cette société. Vous n'êtes pas simplement des moralistes mais aussi des acteurs parce que vous savez projeter votre éthique dans une action qui fait véritablement bouger la société.

Je trouve qu'une réunion de ce type montre à quel point dans la Région Rhône-Alpes et à Lyon tous ces problèmes ont mûri et montre comment on est en train de créer, d'ouvrir les voies à une société nouvelle qui sait enfin relier le social et l'économique.

DEBAT

M. DOMINJON. - Nous allons maintenant pouvoir aborder le débat avec la salle. De nombreuses questions ont été posées et la tâche de Patrick BRUN ne va pas être aisée. Je lui cède immédiatement la parole.

M. BRUN. - De nombreuses questions s'adressent à M. RIVIER sur l'entreprise :

On rappelle que Rhône-Poulenc a, pour l'instant, accueilli 8 stagiaires et ... s'est engagé à accueillir 50 jeunes pour 1991.

On signale également qu'un stagiaire est aussi quelqu'un qui produit et cette dimension ne doit pas être oubliée. Il y a des contreparties à recevoir un stagiaire dans l'entreprise.

Il ne faut pas s'en tenir à une logique d'insertion mais qu'il y a aussi une logique de production. Ainsi, l'alternance répond-elle à cette logique de production ?

On a été très sensible à la force de conviction de Monsieur RIVIER mais on souhaiterait qu'elle soit davantage partagée par plus d'entreprises.

Comment convaincre les entreprises et par qui doit être sensibilisée l'entreprise qui est susceptible d'accueillir des jeunes ?

Un certain mode d'organisation du travail dans l'entreprise permettrait-il plus facilement à chaque individu de développer toutes ses capacités ?

Quel est alors le rôle des "accueillants" et en particulier de deux catégories de personnes dans l'entreprise. Quel est le rôle des partenaires sociaux (syndicats, représentants d'employeurs) pour permettre l'insertion des jeunes ?

Quel est également le rôle des tutorats dans l'entreprise ?

Quel est le rôle de l'entreprise dans la prévention de la pauvreté ?

M. RIVIER. - Je crois que l'entreprise peut faire davantage lorsqu'elle est en forme que lorsqu'elle est en mauvaise santé.

Ainsi, pour intéresser une entreprise, je crois que le meilleur moyen consiste à intéresser et sensibiliser les entreprises qui sont en bonne santé. On a plus de chance de trouver à l'intérieur de ces entreprises des gens disponibles pour réfléchir à des problèmes plus quotidiens.

Comment concerner l'entreprise ?

Les entreprises reçoivent beaucoup de conseils en management et je crois qu'aucune société de conseil ne donne de recettes pour faire des profits. Généralement, elles ne nous aident pas à comprendre la complexité de l'entreprise et la richesse que peut apporter la différence.

C'est un regret que je formule. Peut-être faut-il contacter des entreprises qui donnent des conseils aux autres, et les alerter sur cette dimension de la complexité de l'organisation et de la richesse des différences et non pas en rester au canon d'un niveau minimum de bagage théorique qui doivent être requis pour soi-disant enrichir l'entreprise ...

Je vois deux natures de personnes qui sont les plus sensibilisées. Je me pose une question : le Comité d'Entreprise qui est une instance où les dirigeants d'entreprises et les personnes élues par les autres se rencontrent pour parler de choses qui ne fonctionnent pas dans l'entreprises et de plus en plus des choses qui touchent à l'économique ?

Je crois que le personnel et ceux qui sont élus pour le représenter sont un vecteur important et pourquoi pas discuter de ces questions de l'entreprise dans sa cité, de l'établissement dans son environnement et regarder ce que l'on peut faire dans l'entreprise - et je crois que cela est plus facilement faisable dans une entreprise en bonne santé - pour participer à l'oeuvre collective d'insertion mais également de prévention et de consolidation du tissu social dans lequel se trouve l'entreprise. Cela présente donc un intérêt à long terme pour l'entreprise.

Je me permets d'insister sur le passage que peuvent constituer les partenaires sociaux ou les instances de dialogues entre la Direction et les partenaires sociaux. Il n'est pas nécessaire de créer quelque chose car il existe le Comité d'Entreprise qui peut être , c'est une suggestion, un lieu.

On demande à l'entreprise d'aider mais je crois qu'il faut également aider l'entreprise. On demande à l'entreprise de prendre des gens, de les accompagner durant un certain temps et, dans les entreprises, on sait que l'on emploie des gens d'une manière précaire.

En effet, nous avons des commandes qui s'étendent parfois sur des périodes courtes et l'on ne sait pas si tel marché sera renouvelé.

Donc, l'entreprise fait appel à du personnel à durée précaire ; nous le faisons comme beaucoup et, si nous le pouvons par la suite, nous essayons d'aller plus loin dans le cadre d'un contrat qui peut devenir définitif. Cela dit, nous savons bien que tout cela est terminé au bout d'un certain temps et que cela représente un drame personnel dans de nombreux cas.

Bien sûr, il y a des gens qui se sont inscrits dans un mode de fonctionnement par des changements fréquents. Cela dit, pour des personnes que l'entreprise peut accueillir avec un risque d'échec

important - parce qu'il s'agit souvent de personnes en situation d'échec - il faut que l'on soit solidaires en cas d'échec.

Je pense qu'il faut parler de cela aux personnes qui sont en charge des activités sociales, c'est-à-dire les D.R.H. (7), les Services du Personnel. Il faut essayer de leur dire ce que déjà le cadre légal aujourd'hui peut faire pour les aider à se sortir de leur situation. Il est facile de dire au bout d'un an ou deux : c'est un échec et l'entreprise n'avait qu'à le garder . L'entreprise pense à cela au moment d'un début d'emploi.

Je pense qu'il faut essayer d'aider à sortir et non pas dire : *"Débrouillez-vous à présent, c'est votre problème !"*

On commence à connaître ces dispositions pour les jeunes mais, pour les adultes, cela est beaucoup plus contraignant et il est vrai qu'il y a des risques de dérive. Je comprends que le législateur doive faire attention à l'exploitation de dispositions pour les détourner de leur objectif.

Là encore se retrouve une "éthique" comme cela a été évoqué et je pense que c'est un sujet très important dont on ne parle pas suffisamment en ce moment. Dans une entreprise, il y a de fait une solidarité entre tous les acteurs de l'entreprise sur l'avenir de cette dernière. Je crois que, dans l'entreprise, on peut développer par le contrôle des instances de l'entreprise un respect d'une éthique et faire confiance peut être à la relation qui peut exister entre les dirigeants et les partenaires sociaux. Il faut savoir apprécier si, dans tel cas, on peut utiliser telle procédure qui pourrait peut-être être créée pour que l'Etat prenne des risques avec nous, et prenne les risques de faire confiance à la Direction de l'entreprise sous le contrôle du Comité d'Entreprise pour appliquer telle ou telle disposition nouvelle.

Le dialogue au sein du Comité d'Entreprise est important et on devrait davantage y parler de la vie de l'entreprise, de ses projets à long terme, de l'entreprise dans son environnement, de la politique d'accueil dans l'entreprise etc... Je peux retenir de nos expériences que plus on fait cela, plus on est tenté de le faire. Il faut tenter des expériences sur le plan légal sous un contrôle partagé.

Nous nous trouvons dans un monde où, pour vendre quelque chose, il faut faire de la publicité, du marketing. Ainsi, s'il s'agit d'un produit destiné au grand public, il faut le faire passer à la télévision, si le produit est destiné à une population ciblée, il faut employer d'autres moyens de marketing. On peut employer le marketing direct : envoyer des documents, prendre des rendez-vous téléphoniques, contacter des gens etc...

Ainsi, je crois qu'il faut faire connaître le problème, faire savoir pourquoi l'entreprise doit être concernée et prendre directement contact au sein des entreprises, des D.R.H.(8).

Dans un groupe de ce matin, un représentant du G.I.L. a dit : *"L'entreprise est faite par l'homme pour l'homme"*. C'est un patron qui l'a dit et je trouve cela très intéressant. Cela signifie qu'il y a de nombreuses entreprises qui ont peur de prendre des risques parce qu'elles se sentent peut-être un peu trop seules lorsque tout ne se passe pas très bien. Mais elles sont, comme tous les acteurs de la vie économique, préoccupées par les questions de la dégradation de notre environnement social ou de la non- amélioration suffisante, si on veut dire les choses de manière positive.

Il en est de même pour les problèmes touchant à l'environnement car nous sommes citoyens de la même planète. Ainsi, partageons les risques et on pourra demander aux employeurs d'aller plus loin.

M. BRUN. - Il restait la question concernant le tutorat : quel rôle voyez-vous pour les tuteurs dans l'entreprise, quelle place ou quelle formation ?

M. RIVIER. - Je pense qu'il y a autant de cas que de personnes. Le tuteur doit être relativement proche dans le travail et il faut qu'il travaille d'une manière discrète. Il doit accompagner et rencontrer - et je sais qu'ils le font autant en dehors du travail que dans le cadre du travail - en relation avec l'encadrement direct qui, lui aussi, doit être complice du projet et pas seulement observateur.

Il n'y a pas de recette miracle. Il faut quelqu'un qui ait une ouverture, qui ait une possibilité d'intervention près du poste où se trouve l'intéressé, une relation avec son responsable hiérarchique

direct, voire également qu'il se trouve dans le même secteur de travail, mais il faut également qu'il puisse l'accompagner en dehors de son temps de travail.

Cela peut dépendre de la dimension de l'entreprise : plus le tuteur est proche, plus la personne en difficulté peut le voir facilement, mieux c'est.

Monsieur Paul GIRARDON représentant l'Union Patronale Rhône-Alpes.

Si on cherche des organismes qui ont pour mission de sensibiliser les entreprises, je dois dire que les organisations professionnelles font partie de ces organismes qui ont pour mission d'aider les entreprises, de prendre en charge ces questions d'insertion. Elle le font de manière générale sur les problèmes d'emplois, mais elles le font également sur les problèmes particuliers d'insertion touchant ce public tout à fait spécifique.

Il est probablement possible de faire un effort sur la recherche d'emplois, de fonctions spécifiques dans l'entreprise et susceptibles d'accueillir ce type de personne. Cela est un travail en soi et il n'a peut-être pas été suffisamment approfondi.

Monsieur DUMONT a parlé ce matin de l'expérience qui était organisée au G.I.L. dans le département du Rhône et c'est ce genre d'expérience qui, si elle fonctionne correctement, devrait, pourrait être généralisée sur l'ensemble de notre région. Il faut qu'il y ait des personnes qui soient professionnelles dans ce secteur-là, qui aident à la recherche d'emplois spécifiques sous la réserve que les maillons soient bien assurés avec ceux qui ont la charge d'être en contact avec les personnes en difficulté.

L'entreprise ne peut pas tout faire ; elle peut offrir des emplois, elle peut améliorer l'accueil, s'organiser, former les tuteurs, mais il faut que la liaison avec ceux qui ont la charge d'évaluer les personnes soit assurée. On a parlé "d'ingénierie" et il me semble qu'il s'agit d'un point important.

Pour ce qui nous concerne, nous nous évertuerons à faire encore mieux que ce qui a été fait, c'est-à-dire à sensibiliser les entreprises, à faire notre travail de liaison avec le monde économique.

M. VANOYE. - Faire du partenariat, c'est agir ensemble sur des projets. C'est trouver des solutions dans un cadre institutionnel et aussi agir ensemble sur le terrain pour transformer la situation des personnes les plus démunies. Les choses se jouent d'abord dans l'emploi et dans l'entreprise. Ce matin, j'ai entendu un salarié de TEFAL parler d'une autre salariée de TEFAL qui était du QUART-MONDE, de son histoire et de son itinéraire. Le fait que les choses se jouent entre salariés, qu'il y ait non seulement des tuteurs mais aussi un accompagnement et un environnement favorable du Comité d'Entreprise, des ateliers, je crois que c'est important. Mais dans l'entreprise, on ne peut pas tout faire. Au delà de l'environnement complice qu'on peut trouver dans l'entreprise, il faut que , tout autour, il y ait un travail commun sur le terrain, , des actions du type de celles d'A.T.D. QUART-MONDE qui sont là pour donner la parole, faire qu' il y ait autonomie et prise de parole des gens du QUART-MONDE. On ne gagnera pas dans l'entreprise si en même temps il y a des problèmes de logement, de santé etc. qui ne sont pas résolus et si, entre les associations et les hommes et femmes des entreprises les choses ne se font pas ensemble. Je voulais élargir en disant : attention ! le partenariat, c'est trouver des solutions dans un cadre institutionnel, mais c'est aussi des choses très simples et très concrètes sur le terrain que peuvent faire un certain nombre d'acteurs. Ca peut être des parents d'élèves, des associations, des élus locaux.

M. BRUN.- Je propose à présent que nous abordions les points concernant les dispositifs du C.F.I. et des contrats d'apprentissage.

M. HENRY. - Le Crédit Formation Individualisé est en place pour les jeunes et va être étendu aux adultes. Il doit être une formule permettant de mieux gérer l'ensemble des formules. Ces formules sont, certes complexes et il faut que nous nous efforcions les uns et les autres de mieux les connaître, les maîtriser, les articuler et c'est justement l'objet du Crédit Formation Individualisé que de permettre cette meilleure articulation qui nous permette de travailler dans la durée.

En principe, le Crédit Formation Individualisé devrait permettre de traiter la plupart des situations en évitant de traiter à part par des

formules que l'on a vite fait de qualifier de formules "ghetto". Il est vrai qu'à partir du moment où cela passe par des populations déjà marginalisées par la vie, il serait bon de les réinsérer avec d'autres personnes.

Je pense que c'est bien l'objet du C.F.I. de donner aux jeunes et désormais aux adultes le droit à une deuxième chance de réinsertion, et non pas dans des circuits spécialisés pour ceux qui sont exclus, mais bien de bénéficier de ces parcours.

J'insiste sur le mot "droit" car c'est là le point essentiel du Crédit Formation Individualisé ; c'est un droit au sens très fort du terme, un droit de par la loi c'est-à-dire que chacun a droit à sa deuxième chance. Si l'on s'en tient à cela, il est vrai que le C.F.I. s'applique aussi bien aux exclus qui ont ce droit sur nous.

Ensuite, il y a des dispositions plus pratiques à faire passer et je sais bien qu'il y aura toujours des questions très difficiles à traiter par ces formules de droit commun. C'est la raison pour laquelle je n'ai pas exclu, même avec le Crédit Formation Individualisé, que l'on dépasse ce qui existe, ce qui est en voie de généralisation et que l'on imagine quelque chose d'un peu particulier mais pas pour en faire la formule "ghetto" que je fustigeais moi-même tout à l'heure.

Ce matin, j'ai noté dans l'intervention de Monsieur TROLLE une question posée : *"N'y aurait-il pas la possibilité de faire pour les adultes une sorte de contrat d'apprentissage ?"* Je n'ai pas de réponse à donner car cela est trop difficile et vous ne me croiriez pas si je vous disais que nous pouvons nous engager immédiatement sur de telles formules. Toujours est-il que je pense que cela est à mettre à l'étude.

M. EMERARD. - On semble faire le reproche à la Région de ne consacrer que 1 % de ses fonds aux actions destinées au niveau 6. La réalité est que nos formations sont classées en fonction des niveaux atteints en fin de cycle et les formations de niveau 5 sont par définition celles qui sont destinées au niveau 6 de départ.

Je voudrais faire observer que ces niveaux 5, 4, 3 etc... dont on parle de plus en plus portent en eux-mêmes des logiques d'exclusion. Je trouve que notre monde a aujourd'hui de curieux repères d'autant plus que l'on confond trop niveau d'enseignement général et niveau de formation professionnelle..

Lorsque Monsieur RIVIER dit qu'il faut mélanger et qu'il ne faut pas simplifier, je crois que dans le niveau de formation 5, s'il s'agit d'un C.A.P. de tourneur par exemple, des bacheliers pourraient utilement s'y préparer. Il ne faut pas tout classer aussi simplement.

L'autre question est un peu voisine puisque l'on dit que l'échec scolaire est souvent synonyme d'échec professionnel et on parle de l'artisanat.

Lorsque j'étais enfant, on disait : *"s'il n'est bon à rien on en fera un paysan !"*..Ce qui était méprisant et absurde ; évitons de retomber dans ces travers avec d'autres professions.

Ce n'est pas ainsi qu'il faut prendre le problème ; raisonnons plutôt en termes de motivations et d'adéquation. Il y a des artisans qui sont peut-être prêts à former des gens avec des exigences de niveau extrêmement ouvertes mais dont l'efficacité dépendra plus de la motivation du jeune et de l'aspiration à ce métier. Il ne faudrait pas que le statut d'artisan apparaisse dans la société comme synonyme de bas niveau ...

Si j'ai pris l'exemple du monde agricole c'est parce qu'il me semble heureusement, en 10 ou 15 ans avoir échappé à cette classification. Aujourd'hui, se signifier agriculteur n'a plus de connotation immédiate en terme de repère social ou de niveau intellectuel.

Je crois qu'il serait bon - et c'est là une forme de la modernité - qu'il en soit ainsi de beaucoup d'autres métiers.

M. BRUN. - Nous pouvons maintenant aborder les questions posées au niveau des entreprises d'insertion en termes de développement et de partenariat avec les entreprises classiques.

M. ALPHANDERY. - Il y a quatre questions La première touche à la mise en place du Conseil National sur l'Insertion , qui doit être créé par un décret en cours de signature.

On peut dire dès à présent qu'il est composé de 30 personnes et de 3 collègues : 10 fonctionnaires représentant les administrations les plus concernées ; 10 élus choisis essentiellement parmi les élus qui sont très motivés par ces problèmes et qui ont déjà suivi des

entreprises d'insertion ; enfin 10 représentants d'organisations ou personnes compétentes.

Parmi ces personnes compétentes, outre les organisations représentatives de toutes les structures d'insertion, il y aura quatre chefs d'entreprises dont un que vous connaissez tous bien et qui viendra de la région lyonnaise. Je ne peux cependant pas en dire davantage puisque c'est un décret du Premier Ministre qui doit donner la liste définitive.

La deuxième question concerne le partenariat entre les entreprises normales et les entreprises d'insertion.

C'est un point tout à fait essentiel : il faut que les entreprises d'insertion puissent avoir des contacts très étroits avec les entreprises normales. Pour les entreprises d'insertion l'intérêt est évident et je pense qu'il ne l'est pas moins pour les entreprises ordinaires. En effet, il y a d'abord l'intérêt que dans la région où elles se trouvent, il n'y ait pas des facteurs d'explosion, d'insécurité, de clivages de société inacceptables.

Il y a également des raisons économiques. Je pense que les entreprises ordinaires peuvent nouer avec les entreprises d'insertion des relations de sous-traitance qui sont très utiles sur des séries courtes, des séries nouvelles, des pièces à récupérer...

Très souvent les grandes entreprises notamment trouvent auprès des entreprises d'insertion le moyen de réaliser ce travail de façonnage.

Je crois que c'est très souvent pour les cadres de ces entreprises le moyen de s'ouvrir à l'extérieur. De nombreux cadres d'entreprises souhaitent venir dans des entreprises d'insertion pour les aider à encadrer leur personnel et à trouver des processus de production innovants.

La troisième question porte sur les moyens qui permettent d'apporter du travail aux entreprises d'insertion. Dans la mesure où une entreprise d'insertion emploie du personnel en difficulté, elle a des problèmes de sous-productivité de ce personnel ainsi que d'encadrement et de formation de ce personnel. C'est la raison pour laquelle elle reçoit une aide de l'Etat et, cette aide aux postes

d'insertion qui peut aller de 36 000 F à 72 000 F correspond très exactement au problème de productivité insuffisante de personnes qui n'ont pas l'habitude de travailler et qui ne sont pas qualifiées.

Ceci étant apporté, une entreprise d'insertion est comme une autre entreprise ; elle doit trouver les bons créneaux, les bons marchés et fabriquer des produits dont la qualité et le prix permettent de vendre. Je ne pense pas qu'il faille - sinon par des conseils et il existe des réseaux où les entreprises d'insertion peuvent s'inscrire permettant de rechercher quelles sont les bonnes filières - systématiquement apporter du travail aux entreprises d'insertion sans risquer de déformer la nature de ces entreprises d'insertion qui ne deviendraient plus de véritables entreprises alors qu'elles le sont.

La dernière question disait : *"Un budget d'insertion pour chaque chômeur de longue durée. Disposant de ce budget, pourquoi ne pas le proposer - sans bureaucratie et dans une logique de marché - aux entreprises ordinaires ou d'insertion pour réaliser l'insertion ?"*

Je pense qu'à travers l'aide aux postes d'insertion pour les entreprises d'insertion ou les entreprises ordinaires, il y a ce budget. Il est accordé aux entreprises d'insertion sous la forme des 36 000 F de la Direction du Travail et, pour les entreprises ordinaires c'est par exemple le Contrat de Retour à l'Emploi et ce n'est que l'un des dispositifs. Si l'on analyse les dispositions de ce Contrat de Retour à l'Emploi, c'est à peu près le même montant d'aide que les 40 000 F ou 45 000 F que peut percevoir une entreprise d'insertion à la fois de la Direction du Travail et de la Direction des Affaires Sociales pour un poste créé. C'est donc une aide aux postes.

L'intervenant demande s'il ne faudrait pas qu'il y ait un budget d'insertion pour chaque chômeur de longue durée ... On ne peut pas imaginer un budget d'insertion qui ne soit pas projeté sur un emploi créé. C'est l'emploi + la qualification qui sont la contrepartie de l'aide. Je pense donc que l'on ne peut pas avoir un budget d'insertion.

Il faut qu'il y ait pour chaque création de poste d'insertion, soit dans une entreprise ordinaire, soit dans une entreprise d'insertion, l'aide qui correspond à la sous-productivité du travailleur embauché. Il y a les Contrats de Qualification et tous les autres dispositifs.

M. BRUN . - Je n'ai pas repris un certain nombre de questions qui auraient nécessité un débat beaucoup plus large et nous auraient entraînées trop loin.

M. DOMINJON . - Je voudrais en votre nom à tous remercier tous les intervenants et notre modérateur Monsieur BRUN, qui nous ont permis dans un délai raisonnable de répondre à l'essentiel des questions qui étaient posées.

VIENT DE PARAÎTRE

"Le Crédit Formation Individualisé au regard des jeunes issus des milieux très défavorisés"

Une étude réalisée par le Mouvement A.T.D. QUART-MONDE, avec le concours de la Délégation à la Formation Professionnelle. Le but est de comprendre comment le dispositif du CFI prend en compte les jeunes issus de milieux très défavorisés, d'analyser les raisons qui gênent leur entrée ou de rechercher des actions qui ont conduit des jeunes vers la qualification professionnelle.

L'évaluation a été faite à partir des implantations du Mouvement A.T.D. QUART-MONDE ayant une action avec des jeunes, à Bordeaux, Marseille, Noisy-le-Grand et Reims dans plusieurs communes du Val d'Oise. L'orientation constante était de recueillir l'avis des jeunes eux-mêmes, des volontaires permanents d'A.T.D. QUART-MONDE, et des professionnels.

Dans la première partie, quatre portraits de jeunes sont présentés. Une analyse des traits dominants des jeunes issus des milieux très défavorisés la conclut. Une évaluation critique des différentes étapes du CFI, telles que les jeunes les ont vécues introduit la seconde partie. Puis est étudiée la façon de repositionner le CFI par rapport aux jeunes très défavorisés.

La troisième partie présente 10 propositions du Mouvement A.T.D. QUART-MONDE.

Un document de 100 pages, au prix de 75 F.

**A commander aux Editions QUART-MONDE
15 rue Maître Albert - 75005 PARIS
tél. (1) 46 33 49 77**

QUATRIEME PARTIE

***INTERVENTIONS DES REPRESENTANTS DU
QUART-MONDE, ET CONCLUSION DE
MONSIEUR LE PREFET DE REGION.***

M. DOMINJON. - Au moment où nous allons enchaîner les derniers rapports, je tiens à saluer la venue de Monsieur HAMELIN, Vice Président du Conseil Régional, qui est parmi nous à la demande du Président MILLON qui a ouvert notre colloque ce matin mais qui ne pouvait malheureusement pas rester avec nous toute la journée. Je remercie donc Monsieur HAMELIN de sa présence parmi nous.

"La représentation du QUART-MONDE",

introduction de Monsieur GODINOT, Délégué Régional d'A.T.D. QUART-MONDE.

Nous avons au cours de l'après-midi élargi quelque peu le thème de l'insertion : Monsieur ALPHANDERY a parlé du climat social et je souhaiterais l'élargir davantage en disant que l'insertion, c'est aussi l'insertion dans la démocratie. En démocratie il est normal que chaque groupe social puisse faire valoir une parole qui lui est propre, exprimée par des délégués originaires de son groupe ou tout au moins par des délégués dans lesquels son groupe se reconnaît.

Peut-être savez-vous qu'en 1789 un certain DUFOURNY de VILLIERS, au moment de la convocation des Etats Généraux s'étonnait qu'outre le Clergé, la Noblesse et le Tiers Etat, ne soit pas représenté ce qu'il appelait "le quatrième ordre", "le quart-état" qui était composé des indigents, des journaliers, des personnes les plus pauvres. Cette personne posait déjà la question de la représentation des plus défavorisés dans la démocratie.

Cette question se pose encore aujourd'hui, c'est la raison pour laquelle notre Mouvement s'efforce de promouvoir une représentation du quart monde qui associe des délégués du milieu eux-mêmes et des personnes qui ont fait le choix d'une solidarité forte avec eux.

C'est la raison pour laquelle nous allons entendre à présent Monsieur Christian GAILLETON, délégué des familles du QUART-MONDE qui a préparé son intervention : une délégation de ces personnes est ici présente.

Après Monsieur GAILLETON interviendra Monsieur Claude FERRAND qui est le Délégué Général du Mouvement International A.T.D. QUART-MONDE.

"Nous demandons qu'on nous considère comme des travailleurs, même si nous sommes privés d'emploi",

**Intervention de Monsieur Christian GAILLETON,
Délégué des familles du QUART-MONDE**

Quand on est resté longtemps sans travailler, c'est dur de reprendre le travail. Pour moi, rester sans rien faire, cela m'énerve. Lorsque je travaille, je suis déjà plus calme à la maison.

Quand on est au chômage, on se sent seul, on baisse les bras, on essuie un, deux puis trois échecs et après on perd le moral et on se laisse aller.

Si plus personne ne nous fait confiance, nous perdons nous-mêmes confiance en nous et, parfois même, nous fermons les yeux c'est-à-dire que lorsqu'il y a du travail qui se présente, on ne le voit pas.

Avec la rencontre d'amis, on s'aperçoit que l'on n'est plus seul à se battre, à chercher du boulot, on n'est plus le seul chômeur ; on n'a plus honte de sa situation et on perd peu à peu courage. C'est une prise de conscience, on refuse de s'enfermer, de se recroqueviller sur soi-même.

Si on n'a pas de logement, on ne peut pas avoir de travail et sans fiche de paie on ne peut pas avoir de logement. Pour certaines embauches on nous demande du matériel : un bleu, des chaussures de sécurité, un moyen de transport et, bien souvent, on n'a pas les moyens de les acheter.

Lorsque l'on se présente pour un emploi, on nous demande une adresse, un curriculum vitae et très vite, on est jugé, on nous met une étiquette. On nous juge sur notre passé mais ce n'est pas parce que l'on a un passé que l'on ne peut pas réussir. Il faut nous donner une chance. On espère que notre vie peut changer, on veut y croire.

On a des responsabilités : il faut élever sa famille et si on retourne au travail, c'est déjà pour la famille. Les enfants sont contents de voir leur père travailler et s'intéressent à ce que leur père fait, c'est important. Les enfants nous donnent du courage ; si on travaille, c'est pour eux. Quand à l'école on lui demande ce que fait son père, mon fils peut répondre qu'il travaille : il est magasinier, tôlier, cuisinier. Il est fier de dire que son père travaille.

Quand on est resté des années au chômage, il est difficile les premiers mois de reprendre le travail. Il faut se lever le matin et cela était dur pour moi ; il faut prendre le rythme. Quand tu es dans le bain, c'est reparti, l'envie de travailler revient en essayant.

Quand on démarre un nouvel emploi, il faut trouver un travail qui plaît et par lequel on est attiré. Il faut nous aider à choisir un métier en fonction de notre aptitude et également en fonction de notre santé. Il faut nous en donner la possibilité. Il nous faudrait davantage de renseignements sur les différents métiers et faire plusieurs essais. Il ne faut pas avoir peur des échecs lorsque l'on est en formation.

Nous avons aussi besoin que l'on nous fasse confiance et que l'on ne soit pas toujours derrière nous. Nous avons besoin d'être respectés, ce qui n'est pas toujours le cas. L'ambiance dans l'entreprise compte beaucoup.

Nous sommes plus motivés lorsque l'on sait que le travail que l'on démarre va déboucher sur un emploi stable. On a des projets dans la tête, on a un projet dans l'entreprise. Si on est là pour deux jours ou une semaine, on s'en fout, on n'essaie pas d'en faire plus, on a l'insécurité de l'emploi, on est un pion. Souvent, on nous fait miroiter une embauche et en fin de stage ou en fin de contrat intérimaire, finalement l'entreprise refuse de nous embaucher.

Si on travaille, l'argent rentre et on n'est plus obligé de s'abaisser pour demander des secours. On peut faire des projets comme partir en vacances, acheter des choses pour la maison, rénover son appartement, pouvoir une fois dans l'année gâter nos enfants.

Pour se former, la motivation de départ est importante. Si j'accepte de me former, c'est pour mon avenir ; si j'ai un diplôme reconnu, j'aurai plus de facilités pour trouver un emploi. On attend que l'on nous lance une corde et que l'on soit compréhensifs envers nous :

nous sommes des travailleurs privés d'emploi et nous demandons que l'on nous considère comme des travailleurs, même si nous sommes privés d'emplois.

Ce que nous demandons avant tout, c'est un emploi qui puisse mettre nos capacités en valeur.

"Au nom de toutes les familles en grande pauvreté, je vous demande d'intensifier les efforts entrepris",

intervention de Monsieur Claude FERRAND, Délégué Général du Mouvement International A.T.D. QUART-MONDE .

Le premier acte fondateur du Père Joseph WRESINSKI en arrivant en 1957 dans le bidonville de NOISY-LE-GRAND où vivaient 252 familles dans le pire des abandons a été de créer une association avec les familles de ce bidonville pour se mettre ensemble debout. Mais les statuts de cette association ne furent pas agréés car dans le Conseil d'Administration figuraient des personnes ayant eu à faire avec la justice.

De là est née l'absolue nécessité de créer une alliance avec des personnes ne vivant pas la misère mais acceptant de se porter garantes, de faire confiance non seulement dans l'action entreprise mais également dans les personnes engagées dans cette association.

L'histoire de cette Association au tout début du Mouvement A.T.D. QUART-MONDE se continue aujourd'hui par ce qu'il nous est proposé de vivre dans cette région.

La lutte contre la grande pauvreté concerne en premier lieu ceux qui la subissent mais, sans alliance, sans efforts conjugués, sans association, cette lutte est stérile. Nous unir pour lutter contre la misère, telle est la proposition concrète qui vous est faite.

Nous venons d'entendre le témoignage de militants qui ne se résignent pas à dépendre de la charité publique ou privée, à se laisser aller. Ils nous ont mis devant nos responsabilités d'hommes et de citoyens. Notre pays qui se réclame des droits de l'homme ne peut accepter comme une fatalité le chômage de longue durée.

Nous savons que ce sont souvent les plus pauvres de nos concitoyens qui sont frappés par ce chômage de longue durée. L'exclusion durable du marché de l'emploi entraîne l'exclusion sur tous les plans : associatif, politique, culturel. Sans travail, l'homme quel

qu'il soit est un homme humilié, un homme traqué, un homme diminué.

Savons-nous vraiment ce que représente pour un être humain cette réalité d'être inutile ?

"Avez-vous déjà ressenti cette honte profonde d'être incapable de faire quelque chose, d'être perçu comme quelqu'un qui est incapable de travailler ?", demandait récemment un de ces hommes en quête d'emploi.

Le travail, le métier sont la clé de l'honneur, de la dignité et nous ne pouvons pas taire la colère exprimée par ces hommes dont toute la vie a été une longue histoire de travail pénible, exploité, non protégé et qui s'entendent dire qu'à 40 ans, ils sont trop âgés, trop fatigués, pas assez formés.

Accepter le chômage de longue durée, c'est en quelque sorte accepter la grande pauvreté et si nous sommes ici aujourd'hui, c'est pour témoigner de notre refus de la misère, refus de la fatalité de la misère, refus de l'inutilité des plus pauvres.

Le gâchis des forces, de l'intelligence de ces travailleurs qui n'ont pu bénéficier d'une formation nous est inacceptable. De même, nous refusons d'hypothéquer l'avenir de leurs enfants et des jeunes.

Le projet "CONTRE L'EXCLUSION, UNE QUALIFICATION" en tant qu'application du rapport WRESINSKI "Grande pauvreté et précarité économique et sociale" du Conseil Economique et Social, nous montre que l'absence de qualification, l'exclusion, le chômage de longue durée, ne sont pas fatals ni au niveau économique, ni au niveau des aspirations et des capacités des travailleurs les moins formés.

Mais, de ce projet soigneusement programmé et évalué, nous pouvons déjà tirer quelques enseignements.

La première condition de réussite d'un tel projet est d'accepter d'entrer dans une démarche de connaissance approfondie de que sont les travailleurs les plus défavorisés face à l'emploi. Ce sont ces connaissances statistiques mais aussi des connaissances apportées par ceux qui sont les plus exclus du monde du travail et par ceux qui engagent leur compétence pour expérimenter de nouveaux chemins.

Je pense à un homme qui travaille depuis 15 ans dans la maçonnerie comme manoeuvre sans qualification dans la même entreprise. Tout au long de ces années, il lui a été refusé le moindre stage de formation cependant prévu par la loi. Dernièrement, au cours d'une université populaire quart monde, il disait :

"Bien sûr je suis fier de gagner ma vie, de travailler pour gagner ma vie, de lutter pour avoir une vie autonome, mais je ne suis pas fier de toutes les humiliations que l'on me fait subir. On me fait voir que je suis inférieur aux autres ; ils m'ont baissé mon coefficient, ils m'ont sous-évalué."

"Les enfants, lorsqu'ils voient leur père monter, ils sont fiers mais quand ils voient qu'on me diminue, ils peuvent penser que leur père est un bon à rien. Un enfant ne peut être fier que lorsqu'il voit ses parents fiers."

Et cet homme continue car sa paie de manoeuvre ne peut suffire aux dépenses familiales.

"Quand les problèmes financiers restent à la maison, cela va, mais quand cela s'étale au grand jour pour arriver jusqu'à l'entreprise, cela ne va plus du tout. La société de crédit a téléphoné à mon entreprise. Comment voulez-vous gérer un budget quand il n'y a rien ?"

Sans cette démarche de connaissances qui engendre un nouveau regard, non pas un regard d'accusation ou de protection mais un regard qui porte sur les énergies déployées, nous ne pouvons pas recréer l'accord entre le monde de l'entreprise et les milieux les plus défavorisés.

La deuxième condition de réussite est une approche globale des personnes. Nous sommes aujourd'hui réunis sous l'angle de la formation professionnelle et du métier mais les famille du QUART-MONDE nous rappellent en permanence que nous ne pouvons pas sectoriser la misère. Elle nous enseigne l'indivisibilité et l'interdépendance des droits de l'homme.

Le projet "CONTRE L'EXCLUSION, UNE QUALIFICATION" doit faire face à toutes les difficultés liées aux conditions de misère : difficultés de relations, de santé, de ressources, de logement.

On ne peut garantir sérieusement le droit au travail et au métier sans garantir des sécurités d'existence sans lesquelles une personne ou une famille est acculée à l'urgence de l'aide.

L'insertion professionnelle ne vient pas après l'insertion sociale, elles sont simultanées. De même, les droits économiques et sociaux vont de pair avec la liberté et les moyens de s'exprimer et de s'associer. La question se pose alors de savoir qui porte cette responsabilité de l'approche globale des familles en grande pauvreté?

Ces familles ne demandent pas aux employeurs de jouer le rôle d'une Assistante Sociale mais elles demandent que les entreprises prennent leur part active de responsabilité dans la lutte contre la grande pauvreté.

Nous abordons enfin la troisième condition de réussite du projet à savoir la pratique d'un réel partenariat entre tous les intervenants : l'Etat, les Collectivités Locales, les entreprises, les organismes et institutions concernés et les travailleurs les plus défavorisés eux-mêmes.

Nous parlons ici à la fois d'un partenariat individuel mais aussi collectif qui introduit la notion de représentation des plus défavorisés. Cela suppose une volonté de travailler ensemble, d'apprendre les uns et les autres pour un but commun qui est l'abolition de la misère dans notre démocratie. L'exercice de ce partenariat est particulièrement difficile tant sont inégales nos situations au départ. Mais notre ambition commune nous permet d'inventer les moyens de ce partenariat qui considère toute personne comme un être humain à part entière. La tenue de ce colloque en est un signe.

Par sa démarche de connaissances, son approche globale, son partenariat sans exclusive, l'action expérimentale de la Région Rhône-Alpes "CONTRE L'EXCLUSION, UNE QUALIFICATION" nous entraîne vers l'avenir.

La Région peut s'enorgueillir d'être aujourd'hui un terrain d'application du rapport Wresinski du Conseil Economique et Social. Cette Région expérimente les étapes à franchir pour mettre fin à la grande pauvreté.

En introduisant ce colloque, Xavier GODINOT nous demandait de jeter les bases pour que cette action expérimentale puisse être généralisée pour tout le pays.

L'objectif de l'Europe de 1993 est présent dans tous les esprits. *"Tout ce que nous n'aurons pas gagné avant cette échéance, nous disait le Père Joseph WRESINSKI, il nous faudra des décennies pour l'introduire par la suite."*

Au nom de toutes les familles en grande pauvreté, je vous demande d'intensifier les efforts entrepris pour que notre pays soit en Europe le fer de lance de la lutte contre la grande pauvreté. Cela passe par des moyens concrets que vous expérimentez et que nous relayons au niveau national pour obtenir un débat public autour d'une loi-programme de mise en application du rapport WRESINSKI.

"Accueil de Monsieur le Préfet de Région"

par Monsieur Xavier GODINOT.

Monsieur le Préfet, c'est bien sûr une grande joie et un grand honneur pour les organisateurs de ce colloque, l'Union Régionale des Entreprises d'Insertion et A.T.D. Quart Monde, de vous accueillir aujourd'hui, trois jours après votre entrée dans vos nouvelles fonctions.

Vous témoignez ainsi de votre volonté d'accorder une priorité aux questions d'insertion professionnelle et, plus largement, de solidarité.

Vous vous trouvez ici avec un public qui est très concerné par ce type de questions et qui est très divers, qu'il s'agisse des délégués des familles du Quart Monde, de représentants des partenaires sociaux, des élus et des très nombreux acteurs de l'insertion.

Je n'aurai certainement pas la prétention de résumer cette journée mais permettez-moi simplement de vous livrer quelques impressions.

Dans tout ce que j'ai pu entendre aujourd'hui, j'ai discerné des éléments d'espoir et des éléments d'inquiétude. Les éléments d'espoirs sont que les entreprises d'insertion se développent, des projets innovants sont entrepris par des acteurs divers (des associations, des organisations professionnelles), des chefs d'entreprises s'engagent dans des opérations d'insertion... Bref, on sent une évolution positive qui va de pair avec les mesures importantes qui ont été mises en place au niveau national au cours de ces dernières années.

Parallèlement on sent des facteurs d'inquiétude. On a beaucoup parlé aujourd'hui des seuils d'employabilité et certains se demandent dans quelle mesure ces derniers ne vont pas être de nouveaux seuils d'exclusion...

Inquiétude aussi par rapport à certaines nouvelles mesures qui se mettent en place et dont on se demande si elles vont vraiment permettre de toucher les plus démunis de nos concitoyens.

Nous restons toujours face à l'urgence de toutes ces situations dramatiques que nous rencontrons les uns et les autres et qui restent intolérables dans notre pays.

Ainsi, Monsieur le Préfet, entre ces facteurs d'inquiétude et d'espoir, notre attente est que vous nous fassiez basculer franchement dans l'espoir !

**"Six propositions d'action". Conclusion du colloque,
par Monsieur Paul BERNARD, Préfet du Rhône et de la
Région Rhône-Alpes .**

Je suis tout à fait d'accord avec vous : il s'agit de faire basculer les choses du bon côté. Si nous sommes chacun d'un côté, je crois que nous n'y parviendrons jamais mais si nous nous mettons tous ensemble, rien ne peut résister à une société où les responsables, les différents acteurs, acceptent de se donner la main et d'appuyer ensemble sur les mêmes cibles.

J'estime que nous vivons actuellement un moment clé de l'insertion. Il y a une mobilisation autour de l'insertion par l'économique notamment, qui est exceptionnelle ; elle existe, il faut en profiter pour progresser dans la voie de l'insertion ou de la réinsertion des personnes en difficulté.

Je tiens à saluer les militants de l'insertion qui sont là aujourd'hui, de toutes origines, de toutes catégories, de toutes responsabilités. Il est important que l'action de solidarité soit traitée à égalité avec l'action de développement et de promotion. C'est une exigence de nos concitoyens ; il est important que les plus défavorisés d'entre nous se sentent intégrés à la communauté nationale et que dans l'ensemble des dispositions que la société met en place actuellement pour le développement, soient pris en compte ceux qui, à cause de différents handicaps, risqueraient d'être oubliés et laissés de côté.

Je me réjouis qu'il y ait dans cette région un élan pionnier dans ce domaine ; cela m'a été dit et je tiens à vous complimenter, à vous encourager. Je me réjouis aussi de la coopération fructueuse qui existe aussi entre l'Etat et la Région comme avec les départements et avec les milieux professionnels et les entreprises - vous avez cité l'opération G.I.L. qui me paraît exemplaire -.

Je crois donc que nous sommes prêts à tenir ensemble les deux bouts de la chaîne : le développement et la solidarité et faire en sorte que personne n'échappe, personne ne soit laissé sur le bord du chemin . Je remercie donc très vivement A.T.D. QUART-MONDE et

l'UNION REGIONALE DES ENTREPRISES D'INSERTION d'avoir organisé ce colloque aujourd'hui.

Vous êtes conscients et nous le sommes tous que nous vivons une évolution très importante, aiguë, intense et accélérée, ce qui fait que les entreprises sont obligées d'innover, de s'adapter, de modifier la nature de leurs emplois et d'exiger des emplois de plus grande polyvalence, des emplois d'initiative, des emplois de créativité.

Mais, après avoir dit cela, on n'est pas sûr que chacun de nous, chacun de ceux qui espèrent avoir leur place sur le marché de l'emploi, soit capable d'accéder à l'emploi et dispose de la faculté d'adaptation, à ces évolutions.

Ainsi, si par des passages intermédiaires on ne prépare pas cette accession à l'emploi qualifié, nous sommes sûrs que nous échouons dans la mesure où un nombre trop important de nos concitoyens resteront en situation d'échec, en situation d'attente. Or, depuis quelques années, les entreprises ont tendance à réduire leurs effectifs en commençant par se séparer des salariés les moins qualifiés, les moins adaptables et c'est ainsi que le chômage s'accroît progressivement. Les personnes qui ne sont pas qualifiées, qui présentent divers handicaps, s'accumulent et le nombre de chômeurs de longue durée augmente malgré les efforts que l'on peut faire par ailleurs et l'immensité des moyens qui sont mis en oeuvre pour l'accès à l'emploi. Un noyau dur d'exclus de l'emploi tend à se constituer, et cela n'est pas acceptable. *"Il ne faut pas accepter qu'une partie de la population puisse être rejetée durablement, presque définitivement du monde du travail qui est un fondement essentiel de la reconnaissance de la personne, de son insertion dans la société."* Je ne pouvais pas trouver de meilleure citation que celle du Président du Groupement des Industriels Lyonnais lors de la signature du protocole *"une nouvelle donne pour l'insertion par l'emploi"*, auquel j'ai fait précédemment référence.

Il est donc important aujourd'hui de faire le lien entre les emplois et les personnes. Une société démocratique comme la nôtre ne peut pas traiter les problèmes uniquement sous l'angle économique, sous l'angle financier, ou sous l'angle technique. Il faut lier la personne et l'emploi. C'est là que réside toute la difficulté, c'est là tout un choix de société dans laquelle la France s'est engagée et le Gouvernement veut engager le pays dans cette voie.

Les phénomènes d'exclusion, vous le savez mieux que moi, sont extrêmement complexes . Le travail est donc long, et c'est parce qu'il est long et difficile qu'il faut aller vite et fort.

L'ensemble du dispositif mis en place par l'Etat pour lutter contre l'exclusion professionnelle est bien connu, je n'y reviendrai pas. Les outils sont en place, il faut les mettre en oeuvre rapidement. Cette bataille pour l'emploi doit concerner l'ensemble des acteurs : services publics, services de l'Etat, collectivités publiques, collectivités territoriales, associations, entreprises.

Les propos qui ont été tenus avant les miens sont très éclairants, on m'en a rendu compte et je sais qu'ils expriment une conception commune. C'est là une condition de réussite de cette opération et des initiatives que nous voulons prendre.

Pour être concret, après avoir signalé cette convergence de vues qui n'est cependant pas suffisante, je vais essayer de répondre aux questions qui ont été posées tout au long de cette journée dans les groupes de travail et j'ai été très heureux que mes collaborateurs aient travaillé avec vous au plus près cet après-midi.

Les compte-rendus qui m'ont été faits nous ont permis d'apporter quelques éléments de réponse sur six axes. Ce sont des approches, des éléments de réponses qui ne sont pas ceux de l'Etat qui viendrait donner des leçons, mais de l' Etat acteur lui aussi auprès de chacun de vous, comme un élément essentiel d'une équipe dans laquelle il doit s'insérer lui aussi.

En effet, l'insertion n'est pas simplement le fait de ceux qui cherchent un emploi, peut-être que nous aussi, Etat, collectivités publiques ou locales nous avons aussi besoin de trouver notre place dans des dispositifs complexes.

Je vous propose six points sur lesquels ensemble nous pourrions avancer :

1°) Le premier point consiste à **rechercher l'offre d'insertion**. C'est l'objet de cette convention "une nouvelle donne par l'insertion par l'économique", que mon prédécesseur a signé le 21 mars dernier avec le Président du G.I.L. Dans les entreprises du département du Rhône, 200 personnes vont pouvoir accéder à l'emploi ; c'est une action

volontariste qui reste modeste. Il s'agit d'aller au contact des chefs d'entreprise, de faciliter le contact entre l'entreprise et le demandeur d'emploi.

Après un temps d'observation de cette action en cours dans le département du Rhône, je crois nécessaire - et c'est la proposition que je fais - d'élargir, de généraliser à l'ensemble de la Région en commençant par un ou deux départements.

L'objectif est d'identifier d'abord les postes disponibles dans les entreprises et le contenu de ces postes, favoriser le montage des actions de formations complémentaires. En parallèle à cette action de recherche d'emplois, il pourrait être utile de créer un réseau d'entreprises d'accueil de stagiaires.

Je sais que cette proposition d'élargissement sur l'ensemble de la Région à partir de l'expérience du Rhône recueille l'accord de principe de Monsieur le Président Charles MILLON ; elle devrait, d'après ce qui m'a été dit, également être accueillie favorablement par Monsieur le Président PANGAUD (9). Je sais Monsieur le Président de l'Union Patronale Rhône-Alpes très préoccupé par tout ce qui touche à l'exclusion.

2°) La deuxième proposition vise le **positionnement, l'identification des publics en difficulté**. Il faut une meilleure information, une meilleure situation, une meilleure formation pour eux. Beaucoup d'initiatives se sont déjà développées en amont des parcours d'insertion professionnelle. Il y a le bilan orientation que vous connaissez, qui est devenu la règle avant toute action de formation.

Je crois qu'il faut s'interroger sur la méthodologie, sur les règles déontologiques de ces bilans. Peut-être qu'un cahier des charges minimales est nécessaire lorsque l'on finance ce type d'action. En d'autres termes, il faut rationaliser cette politique.

Les Centres Inter-Institutionnels de Bilans de Compétences en cours de création vont aller dans le sens d'une amélioration de la qualité de cette phase du parcours d'insertion.

Sur le contenu de ce que l'on peut nommer "les formations de base", un travail doit également être entrepris pour que ces formations soient réellement des chances pour l'emploi, qu'elles permettent l'accès à un premier niveau d'employabilité. Il est très délicat de déterminer cette première marche qui marque l'enclenchement d'une dynamique personnelle à partir de laquelle la tenue d'un emploi ou l'accès à une qualification devient possible.

Ce travail peut paraître technique, obscur. Je propose donc que des groupes de travail regroupant financeurs publics, organisations professionnelles, organismes publics, A.F.P.A., A.N.P.E., Education Nationale... se mettent en place pour faire des propositions concrètes très rapidement avec ceux qui connaissent bien ces problèmes. Ces groupes auront pour but d'améliorer d'abord le contenu et la déontologie des bilans d'orientation et d'aider à définir ce premier niveau d'employabilité qui est incontestablement une première condition à résoudre.

3°) La troisième proposition doit consister à faciliter l'insertion dans l'emploi. La réussite de l'insertion dans un emploi passe par un certain nombre de savoir faire, de précautions, d'informations de la part de ceux qui recueillent, accueillent, accompagnent, forment. En fait, il s'agit de l'ingénierie de l'insertion - selon un terme connu mais qui dit bien ce qu'il veut dire - c'est-à-dire une pratique, une façon de faire qu'il faut inventer pour rendre l'insertion durable.

Il faut qu'une telle fonction soit mise sur pied au niveau régional. Elle aurait pour objectifs , d'aider les entreprises qui le souhaitent à accueillir les personnes, d'identifier les besoins de formation des tuteurs, d'aider à la création des projets d'emplois d'insertion, en un mot d'assister les chefs d'entreprise dans le processus d'insertion de personnes en difficulté.

Cette fonction pourrait être confiée à l'Agence Rhône-Alpes pour la Valorisation de l'Innovation Sociale (l'ARAVIS), cette Agence que les partenaires sociaux ont mise sur pieds en 1990 avec l'aide de l'Etat, de la Région et de l' Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (A.N.A.C.T.). A.R.A.V.I.S. pourrait acquérir cette fonction supplémentaire, complémentaire de la mission d'aide à la modernisation sociale qu'elle développe actuellement.

Le Président MILLON et moi-même pourrions proposer aux partenaires sociaux d'élargir en ce sens l'action d'ARAVIS. Puisque l'instrument a été fait en partenariat, il faut que l'extension recueille l'adhésion du même partenariat.

Il faut certes être réaliste car, un public qui est resté trop longtemps éloigné du travail, ne va pas retrouver facilement la voie utile pour retrouver l'emploi.

Donc, le relais des structures intermédiaires est absolument indispensable. Elles existent, vous êtes là, vous les représentez, elles accomplissent une fonction de sas, de relais avant l'accès à l'entreprise traditionnelle. Elles jouent depuis 10 ans maintenant un rôle majeur dans la société. Elles sont reconnues comme l'un de ces acteurs indispensables de l'insertion.

Le contrat de plan comporte un article destiné à faciliter la création des entreprises d'insertion. Les résultats depuis 1989 sont encourageants puisque je crois que 5 entreprises nouvelles ont d'ores et déjà été créées. Il faudra poursuivre cet effort avec le prochain contrat de plan si notre partenaire régional en est bien sûr, d'accord.

4°) J'en arrive à une nouvelle proposition sur ce point, c'est-à-dire **l'appui à donner aux entreprises d'insertion** pour les sortir du contexte de précarité qu'elles connaissent comme les personnes dont elles s'occupent.

Le Gouvernement dans le troisième plan pour l'emploi a adopté un certain nombre de mesures à la suite du rapport élaboré par Monsieur ALPHANDERY que vous avez entendu aujourd'hui et qui est un expert dans ce domaine - pour faciliter le recours des entreprises notamment au crédit bancaire. C'est une mesure essentielle.

Cette région qui a été pionnière dans le domaine de l'insertion par l'économique pourrait conforter ce dispositif sur deux plans :

- D'abord en aidant l'Union Régionale des Entreprises d'Insertion à constituer une fonction d'appui-ressource aux entreprises d'insertion.

- et, deuxième point, en facilitant une meilleure intégration des entreprises d'insertion dans la communauté des entreprises. Les entreprises traditionnelles voient souvent dans les entreprises

d'insertion des concurrentes déloyales parce que subventionnées. Cela relève d'une incompréhension sur le rôle qu'elles jouent et il s'agit d'expliquer, de présenter, de démontrer leur intérêt social et aussi économique. En effet, il est bien évident qu'au travers du social on participe au développement économique.

C'est dire qu'il importe d'aider la naissance d'un partenariat entre entreprises traditionnelles et entreprises d'insertion. Quelques idées pourraient donner corps à ce partenariat à partir des propositions de vos groupes de réflexions tenus aujourd'hui :

- D'abord la désignation au sein de chaque branche professionnelle d'un correspondant "entreprise d'insertion" qui serait chargé de faciliter au sein de la branche le développement de coopérations techniques pour la conclusion de relations commerciales.

- L'organisation d'une campagne de médiatisation des entreprises d'insertion dans les branches professionnelles pour présenter leur savoir-faire.

- Constituer autour de chaque entreprise d'insertion un réseau d'entreprises partenaires qui pourraient accueillir en stage les salariés d'entreprises d'insertion. L'objectif serait-là d'organiser la sortie de l'entreprise d'insertion pour les personnes qui y travaillent. C'est, je pense, une piste qu'il faudra approfondir.

- Enfin pourquoi ne pas envisager localement un système de parrainage entre entreprises traditionnelles et entreprises d'insertion. Les problèmes liés à la création et à la gestion d'une entreprise d'insertion sont un effet de même nature que ceux liés à la création et à la gestion d'une entreprise traditionnelle. C'est dire que le conseil et l'appui d'un chef d'entreprise expérimenté serait bien souvent nécessaire à des créateurs d'entreprises d'insertion.

5°) Le cinquième axe de proposition tient dans la formation des acteurs de l'insertion sur laquelle, de manière régionale, nous pourrions avancer. Il s'agit donc de former les dirigeants des structures d'insertion - entreprises ou associations intermédiaires - et ainsi, que les tuteurs en entreprises chargés d'accueillir les personnes à insérer.

L'insertion dans l'entreprise pour une personne qui en a depuis longtemps été éloignée ne s'improvise pas et le rôle du tuteur dans l'entreprise est absolument capital. Il faut donc aider ces tuteurs en les formant.

Il conviendra de mettre sur pied un groupe de travail pour définir le contenu de ces formations. L'ensemble doit être concret et opérationnel et étudier les moyens financiers nécessaires pour les mettre en oeuvre.

6°) Le dernier point est peut-être un préalable à toutes ces mesures ... En effet, nous cherchons des réponses à la question, mais connaissons-nous bien la question de la précarité, de l'exclusion d'une façon précise, d'une façon "très vivante", très humanisée et pas simplement de façon philosophique?

Cette préoccupation avait déjà conduit en 1986 à la constitution de la **Mission Régionale d'Information sur la Grande Pauvreté**. Je note également grâce aux éléments qui m'ont été donnés, combien cette région a pris les devants, combien dans la région Rhône-Alpes, on n'a pas attendu que les directives viennent. Elles ont été inventées et je veux rendre hommage aux personnes qui travaillent depuis longtemps dans cette région : je suis très heureux et très fier de me joindre à elles, qui ont déjà fait un excellent travail.

Cette Mission Régionale d'Information sur la Grande Pauvreté qui réunit les services de l'Etat, les collectivités, les associations de solidarité avec les plus défavorisés, les chercheurs, a fait un travail intéressant depuis cinq ans et ses rapports annuels en témoignent. Il faut peut-être maintenant passer à une étape nouvelle et que nous conférions à cette Mission, la structure minimale qui lui fait peut-être défaut pour qu'elle devienne un véritable outil d'aide à la décision pour tous ceux qui ont à définir des politiques dans ce domaine.

A ce sujet, je relève ce qui a été dit tout à l'heure : peut-être serait-il bon de présenter les expériences de manière aussi positive que possible et non pas toujours en terme de difficultés, la nature même du problème étant de parler des difficultés... ?

Pour l'insertion, pourquoi, même s'il faut indiquer les impasses en terme d'exclusion que tout le monde connaît, ne pas mettre l'accent sur les exemples de réussite individuelle, d'aventure personnelle

réussie. Il y en a, je sais que vous les connaissez et j'ai toujours envie, pour ma part, de m'appuyer sur ces exemples toniques parce qu'ils montrent qu'il y a des issues alors que, trop souvent dans notre société, nous sommes mentalement bloqués par la multiplication des exemples d'échecs et de difficultés.

Jusqu'à présent, peut-être avons-nous tous ouvert des voies, des pistes, des perspectives. Mais aujourd'hui, peut-être est-ce le moment de nous engager résolument plus avant grâce au travail de pionnier que vous avez fait les uns et les autres.

Le phénomène de l'exclusion est durable et il ne sera pas résolu en peu de temps ; il va falloir utiliser tous les moyens, en trouver d'autres et prendre du temps. C'est parce qu'il va falloir prendre du temps qu'il faut nous organiser pour atteindre l'objectif de l'insertion qui n'est jamais qu'une approche de notre objectif d'accomplissement de la démocratie tout simplement. Si on veut une démocratie vivante il faut commencer par là, mais encore faut-il trois conditions et je terminerai en les citant simplement :

- La confiance entre partenaires, car on ne travaille pas si on ne croit pas en nous tous et la confiance des uns pour les autres existe ici ;

- La conviction que l'on peut réussir aussi et le défi lancé tout à l'heure en disant : "faisons basculer nos énergies du côté de l'espoir" prouve que nous avons cette conviction ;

- Ne pas avoir peur de l'innovation, parce qu'il va peut-être aussi falloir effectuer des changements dans notre façon de faire. Je parle pour moi, pour l'Etat, car je me garderai bien de donner des leçons à d'autres mais d'autres aussi pourront également s'inspirer de cette leçon d'humilité.

Le chantier est largement ouvert à tous et je trouve intéressant d'avoir la voie libre et de pouvoir se dire que l'espoir se mérite.

M. DOMINJON. - Merci à tous d'avoir si bien travaillé et je vous souhaite bon courage pour la suite.

EPILOGUE

10 MOIS APRES LE COLLOQUE

"CONTRE L'EXCLUSION".

Le jeudi 13 février 1992, 10 mois après le colloque "CONTRE L'EXCLUSION", Monsieur Paul BERNARD, Préfet du Rhône et de la Région Rhône-Alpes, et Monsieur Charles MILLON, Président du Conseil Régional, invitaient de nombreux partenaires dans les salons de la Préfecture, pour la signature de "Conventions contre l'exclusion".

Agnès PIERRE, journaliste au Progrès, a rendu compte de cet évènement dans l'article reproduit ci-après.

UNE CHARTE CONTRE L'EXCLUSION

Etat, Région et partenaires sociaux
s'engagent pour faire reculer l'exclusion.

Le 25 avril dernier, à peine arrivé dans la région, le préfet Paul BERNARD avait tenu à participer au colloque "CONTRE L'EXCLUSION" organisé au Conseil Régional par le Mouvement A.T.D. QUART-MONDE et l'Union Régionale des Entreprises d'Insertion. Il en avait même tiré les conclusions en émettant six propositions. Un peu plus de neuf mois après, avec la charte signée jeudi en Préfecture quatre d'entre elles se concrétisent. Les deux dernières étant en cours de mise au point. *"Je suis heureux que ces six propositions arrivent à terme, a déclaré le Préfet, et qu'on n'en reste pas au discours et à l'incantation. L'insertion est le contre-poison de la maladie sociale qu'est l'exclusion".* Pour arriver à ce résultat, il a fallu mettre d'accord tous les acteurs de l'insertion : l'Etat, la Région, les partenaires sociaux et les associations de solidarité. Il a fallu aussi que l'Etat et la Région s'engagent

financièrement (1,2 million chacun sur deux ans).

DES MESURES CONCRETES

Première proposition : développer l'offre d'insertion professionnelle. Avec le concours de l'Union Patronale Rhône-Alpes et le travail des syndicats professionnels il s'agit de créer des postes d'insertion au sein des entreprises en s'appuyant sur les acquis de l'expérience mis en place depuis un an par le Groupement Interprofessionnel Lyonnais. Deuxième proposition : assurer une meilleure connaissance des publics en difficultés. Une Mission Régionale d'Informations sur la Grande Pauvreté a été mis en place en 1986. Transformée en Mission Régionale d'Information sur l'Exclusion, ses moyens seront renforcés, grâce au support de la Fondation scientifique de LYON et du SUD-EST.

Troisième proposition : développer une fonction d'ingénierie d'insertion. Cette fonction est

confiée à l'association ARAVIS (Agence Rhône-Alpes pour la Valorisation de l'Innovation Sociale). Sa tâche sera d'aider les entreprises d'accueil et de contribuer à l'élaboration de projets d'insertion. Quatrième proposition : conforter le rôle des entreprises d'insertion en créant une fonction "appui-ressources" au sein de l'Union Régionale des Entreprises d'Insertion. Le but est de faire connaître et reconnaître le rôle des entreprises d'insertion, de développer le partenariat avec le secteur traditionnel, de repérer de nouveaux secteurs d'activité.

Les deux dernières propositions qui ont donné lieu à un important travail de réflexion sous l'égide de la Direction Régionale de la Formation Professionnelle devraient se réaliser sous peu. La première concerne l'amélioration des contenus des bilans orientation et la définition du concept de "premier niveau d'employabilité". La seconde a pour trait la formation des dirigeants d'entreprises d'insertion et des tuteurs d'entreprise d'accueil.

Jeudi, lors de la signature des différentes conventions, tout le monde se félicitait de ce premier résultat. *"Dans la lutte contre l'exclusion, a affirmé Charles MILLON, Président du*

Conseil Régional, il n'y a pas de recettes miracles. Il n'y a que des actions difficiles, tenaces et longues à mener".

"A priori, a poursuivi, Bruno LACROIX, Président de l'Union Patronale Rhône-Alpes, l'efficacité, qui est l'objectif premier de l'entreprise, ne rime pas avec insertion ; mais il n'y a pas d'entreprises efficaces dans une société qui se déstabilise". Quant à Jean Claude CARLE, Président de l'Union Régionale des entreprises d'insertion, il a remercié les différents signataires pour ce *"coup de pouce qui permet d'avancer"*. *"Les entreprises d'insertion tiennent depuis dix ans. Il faut maintenant passer du stade artisanal au stade industriel"*.

Agnès PIERRE



Les Éditions Quart Monde (anciennement Science et Service – Quart Monde) ont pour objectif de permettre aux plus pauvres et exclus de faire connaître leur vie et leur pensée.

Dans ce but, elles publient, depuis trente ans, témoignages et romans, livres pour enfants, journaux et revues, travaux de recherche, documents audio-visuels.

Elles diffusent ainsi la connaissance et l'expérience des volontaires du mouvement Atd Quart Monde et de ceux qui s'engagent à leurs côtés.

Chaque année, les Éditions Quart Monde organisent les Journées du Livre « Grande pauvreté et Solidarité ». En 1991, ces Journées ont eu lieu les 22, 23 et 24 février à la Cité des Sciences et de l'Industrie de la Villette à Paris.

Catalogue 1991, sur demande.

Points de vente de la revue « Quart Monde »

FRANCE – Aveyron : *Maison du Livre*, Passage des Maçons, 12000 Rodez – **Bouches-du-Rhône :** *Librairie Saint-Paul*, 47, bd Paul-Peytral, 13006 Marseille – *Maison Quart Monde*, 2, rue Philippe-de-Girard, 13001 Marseille – Tél. 91.90.70.63 – **Calvados :** *Maison Quart Monde*, 43, rue d'Auge, 14000 Caen – Tél. 31.34.43.79 – **Charente-Maritime :** *Librairie Le Puits de Jacob*, 32, rue Albert-I^{er}, 17000 La Rochelle – **Côte-d'Or :** *Librairie L'air Libre*, 55, rue Chabot-Charny, 21000 Dijon – **Drôme :** *Peuple Libre*, 2, rue Émile-Augier, 26000 Valence – **Gironde :** *Maison Quart Monde*, 104, rue François-de-Sourdis, 33000 Bordeaux – Tél. 56.93.22.44 – **Ille-et-Vilaine :** *Maison Quart Monde*, 21, passage des Carmélites, 35000 Rennes – Tél. 99.38.75.73 – **Indre-et-Loire :** *Librairie Au Sacré-Cœur*, 89, rue de la Scellerie, 37000 Tours – **Isère :** *Librairie Notre-Dame*, 10, place Notre-Dame, 38000 Grenoble – **Marne :** *Maison Quart-Monde*, 57, rue de Venise, 51000 Reims – Tél. 26.82.21.81 – **Meurthe-et-Moselle :** *Maison Quart Monde*, 32, rue des Carnes, 54000 Nancy – Tél. 83.35.07.47 – **Nord :** *Maison Quart Monde*, 11, rue Barthélemy-Delespaul, 59000 Lille. – Tél. 20.57.69.75 – **Oise :** *Centre Culturel*, Les Fontaines, B.P. 219, 60631 Chantilly Cedex – **Haut-Rhin :** *Maison Quart Monde – Droits de l'homme* – 3, rue Oberhohweg, 68000 Colmar – Tél. 89.23.91.96 – **Rhône :** *Maison Quart Monde*, 28, rue de l'Annonciade, 69001 Lyon – Tél. 78.39.34.30 – **Paris :** *Librairie La Procure*, 6, rue de Mézières, 75006 Paris – *Éditions Quart Monde*, 15, rue Maître-Albert, 75005 Paris – Tél. 46.33.49.77 – *Maison Quart Monde*, 33, rue Bergère, 75009 Paris – Tél. 42.46.81.95 – **Nouvelle-Calédonie :** *Centre de Documentation catéchétique*, Esplanade de la Cathédrale, Nouméa.

Je souhaite recevoir les numéros suivants encore disponibles :



- 75-76 Analyse des problèmes de la santé et du travail en milieu sous-prolétaire ... 16 F
- 77-78-79 Frimhurst... une expérience de liberté 16 F
- 80 25 ans avec une famille dans la banlieue parisienne 16 F
- 82-83 Au carrefour de deux cultures : de jeunes migrants en danger de sous-prolétarianisation 16 F
- 84 Le Mouvement ATD : une idéologie au service des hommes 16 F
- 85 Politique communale et Quart Monde 16 F
- 86 Un combat pour la culture : le Pivotal Culturel 16 F
- 87-88 Une approche évangélique au service des hommes 16 F
- 91-92 Le droit d'habiter la terre ... 16 F
- 93-94 Pour une justice sans exclusive 16 F
- 99-100 Comment identifier un peuple sans connaître son histoire ? 26 F
- 101-102 Quart Monde et travail 26 F
- 105-106 L'enfant du Quart Monde en quête du Savoir 26 F
- 107 Un revenu familial garanti 26 F
- 108 Le Quart Monde face aux droits de l'homme 26 F
- 109 Vers une culture qui rassemble 26 F
- 110 Pour une politique de responsabilité collective 26 F
- 111 Parti pris pour l'enfance ... 26 F
- 113 Les plus pauvres de Barcelone entre hier et demain 26 F

- 114 Pour une politique de la maternité 26 F
- 115 Le cri d'un silence 26 F
- 116 Colporteur et taupier 26 F
- 117 Le procès des pauvres dans l'histoire 26 F
- 118 Le Quart Monde au rendez-vous d'une décentralisation 26 F
- 119 Pour une politique de vacances familiales 26 F
- 120 Pour une politique de la santé : le Quart Monde acteur et partenaire 26 F



- 121 L'entreprise 30 F
- 122 Droits de l'homme 30 F
- 123 Le revenu garanti 30 F
- 124 Quart Monde artisan de la Communauté 30 F
- 125 S'associer avec les plus pauvres 30 F
- 126 Mettre en œuvre le rapport Wrésinski 30 F
- 127 Toit et droit avec les sans-abri 30 F
- 128 Sport, bien être ensemble 30 F
- 129 Les plus pauvres, voix de l'homme 30 F
- 130 Tous citoyens 40 F
- 131 Une démarche Wrésinski pour l'Europe 40 F
- 132 Nord-Sud : un autre dialogue 40 F
- 133-134 Joseph Wrésinski : témoigner de l'homme 60 F
- 135 L'entreprise : une alliée indispensable ... 40 F
- 136 L'accès à l'écrit : une liberté 40 F
- 137 Les pauvres sont-ils représentés ? 40 F
- 138 L'aventure du partenariat avec les plus pauvres 40 F
- 139 Les parents, source d'avenir 40 F

Je commande :

nombre	titre	prix
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

TOTAL
Port (1)

Ci-joint mon règlement, soit...

par mandat - par chèque.

TOTAL

(1) 15 FF pour un exemplaire, 20 FF pour deux et au-delà.

ABONNEMENTS

M, M^{me}, M^{lle} PRÉNOM

PROFESSION NÉ(E) EN

ADRESSE

CODE POSTAL VILLE

Je m'abonne à la revue *QUART MONDE*

- pour un an 150 FF – 40 FS – 950 FB – 30 \$ CAN
 pour 2 ans 300 FF – 80 FS – 1 900 FB – 60 \$ CAN

Je prends un abonnement de soutien

- pour un an 200 FF – 55 FS – 1 200 FB – 40 \$ CAN
 pour 2 ans 400 FF – 110 FS – 2 400 FB – 80 \$ CAN

Je vous demande de proposer la revue *QUART MONDE* aux personnes suivantes :

M, M^{me}, M^{lle} Prénom

Adresse

Code Postal Ville

M, M^{me}, M^{lle} Prénom

Adresse

Code Postal Ville

Ci-joint mon règlement, soit...

par mandat – par chèque.

.....
COUPONS A RETOURNER :

France

Éditions Quart Monde
15, rue Maître-Albert, 75005 Paris.

Impression et façonnage par
IMPRIMERIE FRANCE QUERCY - CAHORS
N° d'impression : 20236FF - Dépôt légal : avril 1992

Engagés depuis des années avec des jeunes et des adultes issus des milieux les plus défavorisés, le Mouvement International A.T.D. QUART-MONDE et l'Union multi-Régionale des Entreprises d'Insertion (U.R.E.I.) ont organisé le 25 avril 1991 un colloque "CONTRE L'EXCLUSION".

Ouvert par Monsieur le Président du Conseil Régional Rhône-Alpes et conclu par Monsieur le Préfet de Région, ce colloque a rassemblé trois cents personnes pour un partage d'expériences et de réflexions sur les parcours d'insertion professionnelle et de qualification des adultes en situation d'exclusion.

Chefs d'entreprise, tuteurs, représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés, formateurs, responsables d'associations, représentants de l'Etat et Elus ont confronté leurs expériences et esquissé de nouvelles pistes d'action.

Moins d'un an plus tard, tous les engagements pris en conclusion de cette journée ont été tenus. L'Etat, la Région, les partenaires sociaux et les associations se sont mobilisés davantage pour faire reculer l'exclusion.

Pourtant, *"la situation continue à se dégrader. Le chômage de longue durée s'accroît, le nombre de bénéficiaires du R.M.I. augmente. Il y a urgence à changer de vitesse et à élargir les actions"* lit-on dans la préface de Monsieur le Président du Comité Economique et Social Régional.

Les débats du colloque demeurent riches de recommandations à mettre en oeuvre pour construire un autre avenir avec les plus défavorisés.

Délégation Régionale du Mouvement A.T.D. QUART-MONDE
28 rue de l'Annonciade - B.P. 1078 - 69202 LYON CEDEX 01
tél. 78 39 34 30

Union multi-Régionale des Entreprises d'Insertion
17 rue Narvik - B.P. 8011 - 69351 LYON CEDEX 08
tél. 78 77 57 14