

n° 4

Q revue
**QUART
MONDE**

DOSSIERS & DOCUMENTS

Actes du Colloque organisé le
18 novembre 1992, au siège de
la Région Champagne-Ardenne



Conseil Économique et Social
de la région
Champagne-Ardenne



Délégation Régionale
du Mouvement International
ATD Quart Monde

Pour la formation et l'insertion économique des jeunes les plus défavorisés

 ÉDITIONS
QUART MONDE

Éditions Quart Monde, 1993
15, rue Maître Albert, 75005 PARIS
Tél. : 16(1) 46 33 49 77
ISBN 2 904 972 62-5

Actes du Colloque

*« Pour la formation et l'insertion économique des jeunes
les plus défavorisés »*

organisé le Mercredi 18 novembre 1992
à l'Hôtel de la Région Champagne-Ardenne

par



**Conseil Économique et Social
de la région
Champagne-Ardenne**



**Délégation régionale
du Mouvement International
Atd Quart Monde**

Colloque parrainé par

Monsieur le Président du Conseil Régional

et

Monsieur le Préfet de Région

PRÉFACE

Le Conseil Économique et Social Régional de CHAMPAGNE-ARDENNE a toujours été très attentif aux risques de marginalisation d'une partie plus ou moins importante de la population ou du territoire, qu'ils résultent de la mise en oeuvre de politiques inadaptées ou qu'ils soient la conséquence — trop souvent jugée inéluctable — de la crise économique.

Toutes nos réflexions et toutes nos actions ont depuis de longues années tendu vers un même but : démontrer qu'il n'y a pas de fatalité de l'exclusion et que, pourvu que ces phénomènes soient intégrés dans les politiques dès le stade de la conception, il est possible de mettre en place des actions permettant de satisfaire l'intérêt général sans créer de nouvelles inégalités.

Ainsi en a-t-il été pour les études et rapports du Conseil Économique et Social Régional sur la formation professionnelle et les transports collectifs en milieu rural, comme des colloques organisés sur les thèmes de l'insertion économique des personnes handicapées avec l'A.G.E.F.I.P.H., les associations et les administrations concernées, ou de l'insertion par le travail et la formation des jeunes les plus défavorisés, avec le Mouvement A.T.D. Quart Monde et l'ensemble des acteurs, et dont ce livre présente les actes.

Que soient remerciés tous ceux, responsables associatifs, administratifs, chefs d'entreprises, qui ont su se mobiliser pour la réussite de cette importante manifestation.

L'objectif du Conseil Économique et Social Régional peut se résumer en trois points : réunir l'ensemble des partenaires concernés par un problème, les sensibiliser en leur montrant les possibilités d'action, susciter des prolongements concrets et durables. Ce sera le cas pour chacune des initiatives que le Conseil Économique et Social Régional a prise et que j'ai énoncées tout à l'heure.

En ce qui concerne plus spécialement le suivi de notre colloque, nous savons que des groupes d'entreprises se sont déjà mis au travail, et que l'administration de l'État a déjà apporté des réponses aux problèmes soulevés par Avenir Jeunes Reims.

De plus, le projet de plan d'actions de l'État pour le troisième Contrat de Plan avec la région CHAMPAGNE-ARDENNE (Action n° 32) se fixe comme objectif de « favoriser la mise en place et le développement d'entreprises d'insertion et d'associations intermédiaires pour public en grande difficulté » et de « créer, dans ce cadre, environ 100 postes de travail par an ».

Ces initiatives, ces progrès, attestent de la réalité de la volonté commune que nous avons décelée ensemble lors de la préparation du colloque.

C'est aussi grâce à l'enrichissement que notre assemblée a tiré de ces travaux que le Conseil Régional nous a commandé un rapport sur les problèmes généraux de l'emploi et de la formation professionnelle dans notre région. Il va de soi que nous y travaillerons dans l'esprit qui nous a animés tout au long de nos réflexions communes, et que nous associerons le Mouvement A.T.D. Quart Monde.

Ces premiers résultats sont encourageants. Ils nous incitent à poursuivre notre effort pour qu'il n'y ait plus « d'oubliés de la crise ».

Jacques HEYDECKER

Président du Conseil Économique
et Social de la Région
Champagne-Ardenne

Extraits et engagements

Les enjeux :

« Les risques de déstabilisation de la société ne peuvent être ignorés de personne. L'actualité, tel un miroir, nous renvoie quotidiennement les images de nos dysfonctionnements, alors donner de l'espoir aux plus démunis, c'est aussi redonner du sens à notre société (...).

Comme l'exclusion n'est pas une fatalité, mais le produit des sociétés humaines, c'est bien aux sociétés humaines d'y porter remède. Une grande partie des réponses se trouvent dans une autre articulation entre emploi, formation et modes d'organisation, ce qui relève de la compétence régionale. Il nous faut faire naître d'autres relations entre l'économique et le social. »

M. Gilbert POUTHAS, CESR (CFDT)

« Une société comme la nôtre peut-elle accepter que l'on rejette délibérément au motif de crise, de difficultés économiques, sociales, tout ou partie de la population ?

Personnellement, je fais partie de ceux qui ne le pensent pas. Ce n'est pas possible. Moyennant quoi, il nous faut réfléchir à des moyens d'insérer. »

M. Robert BUGUET, CESR (CAPEB)

« Il me semble difficile d'enfermer, d'entrée de jeu, la question de l'insertion économique des jeunes dans un dispositif. C'est trop souvent la manière dont on procède, à savoir de partir des dispositifs et ensuite de faire rentrer les gens dedans.

L'un des intérêts de l'expérience d'AJR, c'est le contraire. C'est justement de partir des réalités vécues par les jeunes, des situations d'exclusion dans lesquelles ils sont et ensuite de voir dans quelle mesure les dispositifs actuels sont pertinents ou non. »

M. Marc FOURDRIGNIER,
CERASQ Institut du Travail Social

Déclaration de jeunes :

« Notre souhait est d'avoir un travail sérieux, de pouvoir fonder une famille. Si on n'a pas de travail, on ne peut pas fonder une famille (...).

Les personnes qui viennent nous voir chez nous (...) doivent savoir que tout le monde n'est pas pareil ; il faut qu'elles connaissent le niveau des personnes qu'elles vont voir, qu'elles connaissent leur vie pour savoir comment ils se sont débrouillés jusque-là. »

M. Jean-Yves DIVRY,
Délégué des jeunes du Quart Monde

« Il faut faire confiance aux jeunes, leur donner une chance (...). Il ne faut pas nous dire que l'on n'est bon à rien. Il faut donner aux jeunes un papier qui a de la valeur, qui dit leur niveau, sinon, cela les décourage. Avoir un travail, un logement, ce sont des valeurs. On est comme tout le monde. »

M. Jacques THERON,
Délégué des jeunes du Quart Monde

Les engagements des entreprises :

« Les professionnels doivent s'engager. Ils peuvent apporter leur savoir : il peut y avoir des transferts de compétences, de savoirs. Ils peuvent aussi venir en tant que donneurs d'ordre et considérer ce genre de structure comme un partenaire à part entière.

Pour les jeunes qui ont fait leur parcours de trois ans, on peut les insérer dans le monde du travail, leur donner un statut de salarié. Là aussi, on peut intervenir. Je crois aussi que les chefs d'entreprise doivent aller à la rencontre de ces jeunes. »

M. CAILLIEZ,
Représentant de la CGPME

« L'expérience d'ATD Quart Monde démontre qu'il n'y a pas d'exclusion de façon rédhibitoire, tout est question de temps et de moyens à mettre en œuvre (...). L'entreprise ne peut pas se permettre de faire tout et n'importe quoi, mais elle pourrait dans un cadre partenarial, en s'appuyant sur des structures complémentaires, offrir des postes d'insertion, ce qui éviterait par ailleurs, une concurrence par rapport au secteur marchand. »

M. BUGUET, CESR (CAPEB)

« Il est proposé de créer des organismes d'insertion dans le cadre d'accord partenarial et sous contrôle paritaire. Leur objectif serait de permettre aux exclus d'atteindre le seuil d'employabilité fixé par les professionnels à l'issue d'actions de gestion anticipée des compétences. »

CGPME — CAPEB et CFDT

« Mon entreprise est prête à se mobiliser pour l'insertion des jeunes les plus défavorisés, mais il ne faut pas oublier une chose, c'est que l'objectif n° 1 de l'entreprise actuellement, reste d'éviter l'exclusion des salariés de notre entreprise.

(...) Ce qui est fondamental, c'est une liaison importante entre les organismes formateurs, les organismes sociaux et associations qui s'occupent du jeune et l'entreprise. Dès le démarrage de l'action, il me semble fondamental de clarifier les rôles de chacun.

L'entreprise, si elle peut aider à la réinsertion et à l'acquisition de compétences, ne peut être en aucun cas, responsable de la reconstruction du jeune. »

M^{lle} Nathalie BOISJOT, BSN REIMS

« Nous avons contacté les entreprises Ford, Tréfimétaux, Deville, Solac, Magotteaux, qui nous ont donné leur accord pour engager, dans les Ardennes, une réflexion relative à la lutte contre l'exclusion et l'accès à la qualification. »

M. STAFFOLINI,
ARDAM ELECTROLUX REVIN

« En tant qu'entreprises, au niveau du CJD, notre préoccupation est d'insérer un certain nombre d'exclus, qu'ils le soient plus ou moins. On travaillera en partenariat avec d'autres associations, on verra ce que l'on peut faire. C'est une démarche pragmatique d'une dizaine de chefs d'entreprises du département de la Marne. »

M. François FALISE,
Représentant du Centre des Jeunes
Dirigeants de la Marne

Créer de nouvelles solidarités :

« Pour notre organisation, il est clair que c'est de notre responsabilité que de penser à l'insertion des jeunes exclus, mais pas seulement des jeunes d'ailleurs, cela concerne aussi tous les adultes. »

M^{me} CRISINEL, CFDT

« Si l'on veut pouvoir insérer des gens, il faut pouvoir dégager des postes de travail. »

M. FERRY,
Société Ferry Capitain

« On s'est mis à chercher où étaient les gisements d'emploi aujourd'hui. »

M. A. LAROUZÉE, Sociologue

A propos du partenariat :

« Il faut s'associer pour réussir. Dès lors que l'on cherche à résoudre l'équation : chômage/offres d'emploi/réinsertion, il est nécessaire que les acteurs industriels, les communes, les services sociaux, les services de l'État s'allient pour réussir dans un comité de vie, dans un comité de bassin. »

M. LEMOINE,
Maire-Adjoint de Sainte-Menehould

« Il est important, du point de vue des plus pauvres, de choisir des partenaires qui vont faire avancer le droit.

La dérogation a très vite ses limites. On est obligé, à un moment donné, de se poser la question d'un changement de la réglementation, et donc d'un changement de la loi.

Il faut aussi parler du partenariat avec les plus pauvres eux-mêmes. A Lyon, on a sans arrêt essayé d'inventer des formules pour que dans les opérations d'insertion, il y ait un véritable partenariat avec les plus pauvres, c'est-à-dire qu'ils puissent s'exprimer, qu'ils puissent dire leur évaluation continue du dispositif et que l'on puisse en tenir compte. Cela implique d'accepter d'emblée le risque de la contestation. Il n'y a pas de partenariat sans possibilité de

contestation, c'est peut-être pour cela que souvent on ne crée pas ce partenariat et que l'on crée plutôt des parodies de partenariat. »

M. Xavier GODINOT,
ATD Quart Monde

« C'est sur leur espoir que nous rencontrons les jeunes des milieux défavorisés, pour bâtir avec eux une véritable promotion permettant l'insertion. »

M. Claude FERRAND,
Délégué Général
ATD Quart Monde

Les engagements des partenaires publics :

« C'est en confrontant vos expériences, en énonçant clairement vos difficultés, en examinant en commun les solutions éventuelles aux problèmes rencontrés que vous pourrez à l'occasion de cette journée apporter des réponses. Pour ma part, avec mes collaborateurs, nous en prendrons connaissance avec le plus grand intérêt de manière à aller davantage dans la réalité des choses au moment où, avec le Président du Conseil Régional, nous commençons à préparer le prochain Contrat de Plan. Nous nous trouvons actuellement dans la période de gestation de ce document, il importe donc d'y incorporer le maximum de réflexions utiles, notamment sur ces sujets d'exception que vous avez mis à l'ordre du jour. »

Ouverture de Monsieur le Préfet de Région

« Autant nous sommes tout à fait d'accord pour vous soutenir et soutenir les actions en aval d'insertion, de réinsertion, autant nous pensons qu'il est très important d'agir en amont sur le maintien en insertion.

Nous souhaitons que le prochain Contrat État/Région qui se négociera dans les mois qui viennent nous permette une contractualisation totale des actions de formation des jeunes de moins de 25 ans. C'est très important, cela permet avec la réflexion d'aujourd'hui, de s'intégrer dans une cohérence globale sans laquelle cela ne peut pas marcher. Il faut donc que l'État, la Région, les entreprises, les partenaires sociaux, le CES, tous ensemble, sans souci de leadership, nous mettions tous nos moyens sur la table et que nous ayons une volonté commune d'avancer.

Je vais plus loin, et nous l'avons proposé publiquement, ce qui découle de ce partenariat complet, c'est de demander d'assumer sur le plan régional la politique de l'emploi (...), dans laquelle s'intègre la politique régionale de l'insertion par l'emploi. »

Conclusion de M. Jacques JEANTEUR,
Vice-Président du Conseil Régional

« Un premier pas a été franchi avec les unités capitalisables : les acquis professionnels sont directement susceptibles d'être valorisés, intégrés dans un diplôme. Mais on voudrait aller plus loin et faire reconnaître la validation des autres acquis. Par exemple, en construisant des répertoires de connaissances sociales (...). On pourrait ensuite passer de ce répertoire de connaissances à un référentiel de CAP, par exemple, et progressivement, aider à la définition d'un parcours de formation complémentaire.

Dans le domaine de la formation initiale, nous pourrions peut-être travailler avec les enseignants des sections d'éducation spécialisée (...) pour préparer en quelque sorte à ce type d'atelier. »

M. André VARINARD,
Recteur d'Académie

Engagement d'ATD Quart Monde :

« Notre engagement est de participer aux comités de pilotage des projets qui seront initiés suite à ce colloque, dans la mesure où ces projets concerneront en premier les jeunes très démunis (...). Nous proposons la création d'un groupe d'appui à la démarche WRÉSINSKI explicitée dans le rapport « Grande pauvreté et précarité économique et sociale » du Conseil Économique et Social National, qui a été voté en 1987. »

M. Claude FERRAND,
Délégué Général
ATD Quart Monde

SOMMAIRE

Préface	5
Extraits et Engagements.....	7
Sommaire	13
1^{re} partie	15
Accueil	17
Ouverture.....	20
Présentation de l'enjeu.....	24
Présentation des jeunes du Quart Monde, des obstacles qu'ils rencontrent pour accéder à la formation et à l'emploi	29
2^e Partie	43
<i>Première table ronde</i>	48
« Comment créer et soutenir une structure alliant dans la durée travail et formation ? »	
Présentation du film « Un métier, un avenir ».....	79
<i>Deuxième table ronde</i>	81
« Quelle peut être la mobilisation de l'entreprise dans la lutte contre l'exclusion et l'accès à la qualification ? »	
<i>Troisième table ronde</i>	103
« Les jeunes et leur environnement : quel partenariat bâtir pour l'accès au métier et à l'emploi ? »	
3^e Partie	123
Conclusions	125
Annexes	135
Liste des participants.....	141
Bibliographie.....	147

1^{re} partie

Accueil

par Monsieur Jacques HEYDECKER,
Président du Conseil Économique et Social Régional
et par Madame Nicole BOUVIER, Présidente régionale
du Mouvement International ATD Quart Monde.

M. HEYDECKER. — Monsieur le Préfet de Région, Monsieur le Recteur, Mesdames et Messieurs les représentants des services centraux de l'État, et en particulier Monsieur TULET qui vient au nom de Madame AUBRY, les représentants des services régionaux de l'État, les représentants des collectivités locales, des entreprises et des syndicats, des associations et des organismes de formation, chers collègues, je suis heureux de vous accueillir à l'Hôtel de Région et je vous remercie, au nom du C.E.S.R., d'avoir accepté d'apporter votre concours à cette journée.

Mes remerciements particuliers à Monsieur le Préfet de Région et à Monsieur le Président du Conseil Régional qui parrainent ce colloque, aux participants des trois tables rondes et à Monsieur H. VACQUIN pour son précieux et généreux concours.

Monsieur POUTHAS, à mes côtés, qui a consacré beaucoup de son

temps à la préparation de ce colloque, vous en présentera les enjeux dans quelques instants.

Notre but, aujourd'hui, est de faire se rencontrer tous les partenaires concernés afin d'aboutir rapidement à la mise en place d'un certain nombre d'expériences. Il ne s'agit pas de débattre sur l'exclusion, il s'agit de trouver des solutions.

L'exclusion a, d'évidence, une dimension sociale mais nous souhaitons au cours de cette journée nous limiter à notre champ de compétences : la formation et l'emploi.

Jean-Baptiste de FOUCAULD, commissaire au plan, a écrit : « Être exclu n'est pas une identité, mais le résultat d'un processus ; prendre des mesures n'est plus suffisant, il faut enclencher des processus inverses qui conduisent à la réinsertion. » Processus à imaginer et à tester.

C'est parce que le Mouvement ATD Quart Monde a mené et réussi une

expérience à Reims que nous sommes ensemble aujourd'hui.

Avant de donner la parole à Madame BOUVIER, Présidente régionale du Mouvement, puis à Monsieur le Préfet de Région pour l'ouverture du colloque, je voudrais conclure par une image qu'il affectionne. Dans le grand match de la vie, match essentiel, il y a de plus en plus de jeunes qui savent ou qui croient qu'ils ne joueront jamais. A quoi bon s'entraîner si c'est pour rester sur la touche ?

A nous, sans doute, de les faire d'abord entrer sur le terrain, l'envie de jouer leur viendra alors probablement.

M^{me} BOUVIER. — Je ne redirai pas les paroles de bienvenue que Monsieur HEYDECKER vient de vous adresser, mais, au nom du Mouvement ATD Quart Monde que j'ai l'honneur de représenter dans la région Champagne-Ardenne, je m'y associe pleinement.

Je voudrais remercier tout particulièrement Monsieur MARTY, Préfet de Région, et Monsieur KALTENBACH, Président du Conseil

Régional, qui parrainent cette journée.

Pour les jeunes en grande difficulté d'insertion et pour leur famille, ce parrainage signifie la reconnaissance d'une situation à laquelle il doit être remédié et aussi la volonté d'en prendre les moyens. C'est beaucoup plus qu'un encouragement.

Je veux aussi vivement remercier Monsieur HEYDECKER et, à travers lui, l'ensemble des membres du C.E.S.R. pour l'exceptionnelle collaboration dont nous avons bénéficié depuis le début de la préparation de ce colloque. La décision en avait été prise avec le Président GAUBY qui nous a quittés prématurément et dont je veux ici saluer la mémoire.

Le Mouvement ATD Quart Monde est présent à Reims depuis 1972. Il a mené diverses actions qui ont permis un rassemblement et une connaissance des familles les plus démunies. Entre autres actions, un club du savoir (1) a été mené avec les jeunes de 1978 à 1986.

Ce projet a été à l'origine de l'atelier « Avenir Jeunes Reims » (AJR)

(1) Les clubs du savoir et de la solidarité ont été créés en 1978 par la branche jeunesse du Mouvement ATD Quart Monde. Ils veulent permettre aux jeunes les plus défavorisés l'accès à la culture et à la vie associative, comme moyen essentiel pour sortir de la misère et ouverture sur l'ensemble des autres droits.

né par la suite de la volonté commune des Frères des Écoles Chrétiennes et du Mouvement ATD Quart Monde, et qui vous sera présenté ce matin.

Nous savons que le public dont il va être question tout au long de la journée n'est heureusement pas majoritaire en nombre au regard de tous les jeunes pour qui les problèmes de formation et d'emploi sont graves et nécessitent l'attention des responsables.

On compte cependant aujourd'hui 3400 jeunes dans le district de Reims qui appartiennent au public visé. Ce seul chiffre justifierait notre travail, parce que c'est une justice à leur rendre.

En effet, nous agissons comme si, écrivait le père Joseph Wrésinski dans son rapport au Conseil Économique et Social national, « au-delà d'un certain état d'inégalité et de pauvreté, les hommes paraîtraient tellement inférieurs, que nous ne serions plus certains qu'ils aient des droits égaux, ou alors que les efforts à consentir pour leur faire récupérer leurs droits paraîtraient tellement coûteux qu'au nom du bien du plus grand nombre, nous admettrions l'injustice et l'exclusion pour la minorité des plus démunis. »

D'ailleurs, a-t-on chiffré le prix de leur inutilité ? Je pense bien sûr à la prison, la prévention, etc.

Nous sommes rassemblés aujourd'hui autour d'expériences qui prouvent qu'il est possible que des jeunes très pauvres apprennent et travaillent à condition de s'en donner les moyens. Ces expériences doivent être reproduites et dans l'avenir, entraîner, si nécessaire, une adaptation de la loi.

Nous croyons aussi que ce qui se réussira avec eux sera révélateur et gage de réussite pour des jeunes en moindre difficulté.

Nous savons que l'urgence, la gravité et la complexité des problèmes économiques sont telles que la tentation est grande de laisser à des spécialistes « sociaux » les réponses à trouver pour ces jeunes sans avenir.

C'est une impasse n'apportant que des solutions illusoire et perpétuant l'exclusion. C'est donc un appel à une recherche commune de solutions engageant ici chacun selon ses responsabilités propres que nous lançons aujourd'hui.

Nous vous remercions de votre présence et des travaux que dès maintenant nous allons engager et poursuivre ensemble.

Ouverture du colloque

par Monsieur Jean-Paul MARTY,
Préfet de Région.

M. le PRÉFET. — Monsieur le Président, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, au titre de vos responsabilités diverses, lorsque – et vous y avez fait allusion – le président GAUBY était venu me parler de ce projet avec vous-même, j'avais accepté bien volontiers d'ouvrir les travaux, non pas au titre de je ne sais quelle connaissance particulière sur le sujet, mais il n'est peut-être pas inutile que le représentant de l'État dans la Région exprime sa manière de voir sur un sujet dont nous savons très bien qu'il est par essence un sujet douloureux.

Il faut le traiter, et c'est la finalité de vos préoccupations, non pas sous l'angle exclusivement social, ce qui est fait par ailleurs, mais par ce qu'on appelle « l'insertion par l'économique », c'est-à-dire en définitive la capacité de faire en sorte que des jeunes gens qui sont, pour différentes raisons, exclus de la collectivité puissent s'y incorporer, puissent s'y régénérer.

C'est un phénomène considérable. Je ne prétends pas apporter des solutions, des idées géniales. Mais c'est vrai qu'à force de voir sur nos bureaux, dans nos activités, au titre des différentes responsabilités que nous exerçons, s'accumuler un certain nombre de cas, de situations particulièrement difficiles, on se demande, premièrement, comment elles peuvent exister, deuxièmement, comment on pourrait faire en sorte qu'il en soit différemment. Comment, disiez-vous, imaginer que l'on puisse avoir le goût de s'entraîner si l'on sait que l'on ne pourra pas participer à la partie quelle qu'elle soit ?

Il y a là un sujet de réflexion qui nous préoccupe tous au-delà de nos responsabilités juridiques, administratives, ou, pour les élus, de nature politique.

Il faut aussi essayer de se protéger des mots parce que la tentation peut être forte à un moment donné de se cacher derrière les mots. Je ne sais pas si vous ressentez cette

manière de voir les choses comme je les ressens parfois. Lorsque l'on a mis des mots les uns derrière les autres et que l'on a construit une phrase et que celle-ci émet une idée difficilement recevable par celui qui l'entend, on pense avoir réglé le problème. On s'est caché derrière la manière de l'exprimer, ce qui n'est pas du tout la même chose.

Il n'est pas dans mon rôle de faire un exposé de caractère magistral. Je n'en ai ni le goût, ni la tentation. Il ne s'agit pas de reconstruire le monde, nous avons tous des informations de plus en plus importantes au fur et à mesure que nous pénétrons à l'intérieur de ces dossiers, de ces réalités, de ces cas particuliers, car ce sont souvent des cas particuliers qu'il faut se garder de traiter du point de vue de la simple statistique, ce qui est une tentation du monde contemporain, car une fois que l'on a fait des statistiques, on n'a rien réglé.

Quand on aborde ce type de question, il faut dégager deux ou trois idées simples.

D'abord, nous sommes dans une situation de caractère exceptionnel, face à ces jeunes gens qui sont exclus – vous les avez chiffrés – qui, pour rentrer dans l'emploi, devraient savoir et devraient vouloir. Ils ne savent pas parce que les circonstances ont fait qu'ils n'ont

pas pu apprendre. Comment voudraient-ils, dans la mesure où ils ne savent pas et alors que nous savons très bien que tant de jeunes gens formés avec parfois des formations très importantes n'arrivent pas, eux-mêmes, à trouver un emploi ?

Il y a là un phénomène majeur de notre société, une société qui devient de plus en plus complexe, de plus en plus difficile, qui exige de la part de ceux qui ont à s'incorporer dans une activité des connaissances de plus en plus étendues et, en même temps, il y a une petite proportion – mais, à elle seule, elle suffit à justifier notre préoccupation – de jeunes gens qui sont sans la moindre formation initiale, sans la moindre capacité de pouvoir s'incorporer dans un monde qui devient de plus en plus complexe et dans lequel les gestes élémentaires sont de moins en moins utilisés.

Il convient de faire cette observation quand nous nous rencontrons sur ce genre de sujet et, surtout, il y a lieu de lever le malentendu. Car c'est un domaine, nous en parlions tout à l'heure, qui se nourrit de malentendus. Je dirai même que le malentendu apparaît au détour de la première phrase, parce qu'il y a des pensées, et derrière les pensées, il y a des arrières-pensées, derrière celles-ci, il y a des jugements moraux.

Quand on apprécie ce genre de situation, il faut sortir du principe de moralité habituelle et ne pas porter des jugements de valeur car on se met à l'abri derrière eux, et l'on n'avance pas dans la direction où il faudrait aller.

Ce sont des phrases simples que je souhaite utiliser ici, car à force de s'enfermer dans l'ésotérisme de certains vocabulaires, on n'en sort pas. Or, nous sommes décidés à en sortir.

Il faut se dégager des jugements moraux qu'il est naturel de porter lorsque l'on a à faire à des situations ordinaires. Or, nous sommes là en face de jeunes qui connaissent une situation extraordinaire. Il faut à tout prix se garder de porter un jugement négatif sur leurs comportements individuels, car cela conduit inévitablement à l'échec de la procédure.

Il faut partir de l'idée simple que la situation est ainsi, qu'il importe d'essayer, autant que possible, avec les ressources et notre intelligence, notre volonté et notre générosité, de l'améliorer dans l'intérêt global, dans l'intérêt d'une recherche du plus grand équilibre social de notre société.

C'est vrai que l'un des risques que nous courons – beaucoup de personnes ici en sont tout à fait pénétrées –

est d'aller de plus en plus vers la dislocation du corps social.

C'est une notion qui dépasse à la fois la technique de l'emploi, l'appréciation administrative des choses et le gouvernement politique des hommes. Une société disloquée, au bout d'un certain temps, n'obéit plus à ses réflexes fondamentaux.

Il ne faut pas s'enfermer dans un vocabulaire qui, dans sa généralité, ne veut rien dire ou qui, par son ésotérisme, n'est compris par personne. Utilisons des mots simples, des notions directement compréhensibles et des comparaisons recevables. Ne nous dissimulons pas derrière un vocabulaire de circonstance.

Voilà, Monsieur le Président, ce qui devrait nous permettre au terme de cette journée de déboucher sur des conclusions de responsabilités. C'est à ce prix que nous avons quelque chance d'éclairer notre action. Que ce soit par les entreprises d'insertion qui se distinguent nettement des mesures sociales du chômage, ou que ce soit par les associations intermédiaires, qu'il s'agisse de toutes les mesures que vous serez amenés à proposer, quelle que soit la raison de la diversité de vos expériences et de vos nombreuses interventions, il s'agit de lutter contre un processus exceptionnel de dérive de notre organisation collective.

Tel est l'esprit, Monsieur le Président, Madame, dans lequel je souhaitais ouvrir ces travaux. C'est en confrontant vos expériences, en énonçant clairement vos difficultés, en examinant en commun les solutions éventuelles aux problèmes rencontrés, que vous pourrez à l'occasion de cette journée apporter des réponses.

Pour ma part, avec mes collaborateurs, nous en prendrons connaissance avec le plus grand intérêt de manière à aller davantage dans la réalité des choses au moment où, avec le Président du Conseil Régional, nous commençons à préparer le prochain Contrat de Plan. Nous nous trouvons actuellement dans la période de gestation de ce document, il importe donc d'y incorporer le maximum de réflexions utiles, notamment sur ces sujets d'exception que vous avez mis à l'ordre du jour.

Je ne doute pas que ce sujet soit traité avec la conviction qu'il convient. Il est au coeur de l'action publique en faveur d'une partie très déshéritée de notre société. Il est vrai que l'on peut être choqué parfois dans notre société du paraître, de l'artifice, du futile, par l'expression ou la présentation, notamment par l'image, de situations qui relèvent non seulement de la consommation mais du gaspillage et que, dans le même temps, nous ayons à prendre en charge des désarrois, des détresses tels que ceux que vous connaissez au titre de vos activités. Gardons-nous de nous enfermer dans un vocabulaire ésotérique ; ne faisons pas nécessairement dans la générosité larmoyante. Nous sommes là en hommes responsables pour essayer d'apporter des solutions à des situations exceptionnelles. Je souhaite que vos propositions soient elles-mêmes engagées sur le chemin de l'exceptionnel.

Présentation de l'enjeu

par Monsieur POUTHAS,
membre du Conseil Économique et Social Régional.

M. POUTHAS. — Monsieur le Préfet, Mesdames et Messieurs, chers collègues, c'est à moi qu'il incombe de resituer l'objet de ce colloque dans son cadre.

L'évolution des sciences et des techniques modifie profondément les outils et les process de production. Le travail connaît des transformations rapides dans son contenu et son organisation. Ces évolutions ont un point commun : elles requièrent de la part des salariés des compétences nouvelles et une plus grande autonomie dans le travail.

Partout, il faut de moins en moins d'heures de travail ; faute d'accords et de choix dans une gestion nouvelle du temps de travail, la crise impose sa propre solution. Elle sépare ceux qui ont un emploi et un temps contraint et ceux qui n'ont pas d'emploi mais ont du temps, un temps vide, non reconnu socialement : le chômage.

Entre les deux, le travail précaire joue le rôle de tampon. Dans les faits, nous assistons à un double

mécanisme d'exclusion. Le premier mode, c'est l'exclusion par le volume. Comme, pour produire des richesses, l'économie traditionnelle a de moins en moins besoin d'hommes, l'emploi pour nos sociétés est devenu la préoccupation majeure qu'un retour à la croissance ne réglera pas seul. D'autant qu'à croissance égale, la France génère moins d'emplois que les autres pays industrialisés.

Cette situation résulte en grande partie de la faiblesse des forces sociales dans notre pays. A titre d'exemple, dans les années 1988/90, une bonne partie de l'industrie automobile européenne, que ce soit BMW, General Motors, Rover, voire Renault, ont mis en place une équipe supplémentaire tout en réduisant la durée du travail à salaire maintenu. En revanche, Talbot à Poissy a allongé la durée d'utilisation des équipements sans réduire la durée du travail, ce qui a abouti à des conditions de travail à la limite de la légalité. Les gens travaillent 10h20 d'affilée ; cela

engendre des problèmes de qualité, donc une moindre efficacité économique et provoque une diminution importante du nombre des emplois, donc une moindre efficacité sociale.

Cette illustration montre qu'en France, la difficulté majeure n'est pas économique ou technologique, elle est sociale. Patronat et syndicats manquent de savoir-faire pour arriver à trouver les compromis positifs où les deux peuvent gagner en même temps. Trop souvent, l'un ne croit gagner que parce que l'autre perd.

Mais ralentir la diminution des emplois n'est pas suffisant. Il faut aussi en augmenter la masse. Pour ce faire, il est nécessaire, d'une part, de créer des emplois d'un type nouveau répondant à une demande sociale importante, tel le service de proximité aux personnes, et d'autre part, de renforcer le tissu économique local en repérant et en soutenant les entreprises à potentiel de développement ainsi qu'en accompagnant les créateurs.

Nous savons désormais que pour permettre un développement économique générateur d'emploi, il faut distinguer emplois d'accompagnement et emplois d'entraînement.

Il s'avère également pertinent d'agir au niveau du bassin d'emploi du lieu de vie, tant pour accompagner

les salariés en recherche d'emploi que pour soutenir le développement économique local. Pour progresser dans cette réflexion, la région économique, aidée de l'État, finance une expérimentation dans la commune de Chevillon, en Haute-Marne.

Ces quelques remarques portant sur le problème des volumes d'emploi n'ont pas pour prétention d'épuiser le sujet mais soulignent que nous ne sommes pas ignorants du contexte peu favorable dans lequel se pose la question de la formation et de l'insertion économique des jeunes les plus défavorisés.

Le deuxième mode d'exclusion, celui par la compétence, est au coeur de notre auto-saisine intitulée : la formation professionnelle, un outil de changement pour l'entreprise.

Je ne m'étendrai donc pas sur ce sujet, je me contenterai seulement de vous rappeler quelques-uns des points en lien avec le thème de ce colloque.

Nous avons constaté que, dans leur ensemble, les entreprises ne savent pas exprimer leurs besoins réels en compétences. Par sécurité, elles élèvent leur niveau d'exigence en savoir dès l'embauche, aggravant par là-même le processus d'exclusion.

Comme elles sont de plus en plus soumises aux contraintes du changement, il est nécessaire de les inciter à acquérir une culture de l'anticipation en les aidant à maîtriser une démarche de gestion prévisionnelle de type qualitatif. Sans quoi, la contradiction lancinante que représentent les trois millions de chômeurs, alors que les entreprises affirment ne pas trouver les compétences dont elles ont besoin, va devenir irréductible.

D'autant que les compétences ne se mesurent pas qu'à l'aune des savoirs et donc des diplômes. Avoir une approche plus concrète des situations de travail permettrait de réduire l'exclusion des jeunes *a priori* puisque serait mieux pris en compte leur savoir-faire.

Les jeunes exclus, notamment ceux du Quart Monde, ne sont pas sans compétence. Mais celles qu'ils ont acquises dans leur marginalisation de fait ne sont pas intégrables dans notre société.

Faire de deux ou trois mobylettes volées une mobylette neuve, peu d'entre nous savent le réussir. François HEILBRONNER, président du groupe GAN, auteur d'une étude dans le cadre de l'Institut des entreprises sur les besoins des entreprises en emploi et en formation, déclarait à un journaliste de la Tribune mardi dernier : « Le diplôme n'est pas

tout. » Il poursuivait par : « Les besoins de recrutement en ouvriers qualifiés ayant une bonne formation manuelle se maintiennent. Il n'y a donc pas *a priori* de filières condamnées. »

Cette déclaration conforte le choix que nous avons fait de donner la primauté à la formation professionnelle pour réduire le processus d'exclusion par les savoirs. Car tous nos systèmes de formation initiaux ne prennent en compte qu'une seule forme d'intelligence. Ils ne s'adressent qu'à la seule pensée déductive et de logique. Or, il existe aussi une pensée qui se construit par la reproduction de situations concrètes, l'observation, l'intuition. Dans ce cas, c'est l'exercice dans le cadre de la situation ou de la profession qui fait percevoir la nécessité de formations complémentaires.

Il n'y a pas de jugement de valeur à avoir, *a priori*, sur l'une ou l'autre de ces pensées puisque c'est un mode de perception différent qui les anime. Les difficultés d'adaptation de nos modes d'enseignement auxquelles se heurtent certains jeunes existent dans toutes les couches sociales, mais dans les familles de cadres, de chefs d'entreprise, de techniciens, de fonctionnaires, d'enseignants, il y a souvent capacité à aider, à soutenir le jeune mis en

difficulté. Or, ce n'est pas le cas pour les jeunes du Quart Monde.

Les jeunes ont les mêmes prédispositions, mais ils ne bénéficient pas du même environnement social. L'un des mérites de l'AJR, c'est précisément de nous démontrer qu'en s'y prenant autrement, il est possible de réussir, et en réussissant avec les plus exclus, les plus démunis, AJR prouve par là-même qu'il est possible d'entreprendre avec tous.

Cela démontre bien qu'il n'y a pas de situation désespérée mais seulement des gens qui désespèrent des situations.

Dernier point que j'emprunterai à l'auto-saisine, si l'on veut engager une mutation pédagogique dans la perspective du refus a priori de l'exclusion, nous préconisons de reconsidérer les mécanismes d'évaluation d'un parcours de formation, démarche que nous retrouvons dans les propositions d'ATD Quart Monde.

Passer d'une société de plein emploi à une société de pleine activité, comme le préconisent certains, nécessitera sûrement de reconsidérer le concept de travail dans son acception ancienne. Quoi qu'il en soit, ne perdons pas de vue que le travail pour un individu, ce n'est pas qu'un moyen d'être rémunéré,

c'est aussi et d'abord son identité sociale.

Félix LECLERC n'a-t-il pas écrit il y a plusieurs années : « La meilleure façon de tuer un homme, c'est de le payer à ne rien faire ». Lorsqu'un jeune s'adresse à nous en disant : « C'est un vrai travail que je veux », c'est certes une rémunération qu'il souhaite, mais c'est tout d'abord à la dignité qu'il aspire.

Les risques de déstabilisation de la société ne peuvent être ignorés de personne. L'actualité, tel un miroir, nous renvoie quotidiennement les images de nos dysfonctionnements, alors donner de l'espoir aux plus démunis, c'est aussi redonner du sens à notre société.

Face à la montée des égoïsmes individuels ou collectifs dans une société éperdue d'efficacité et de réussite, l'éthique est à l'homme moderne ce que la boussole était à l'homme d'autrefois ; elle indique le nord magnétique du cœur et de la raison, celui de la mesure et du respect d'autrui.

En bons cartésiens que nous sommes, nous avons additionné des mesures conçues séparément pour répondre à des problèmes spécifiques, et ce faisant nous avons complexifié les situations. Continuer dans cette voie ne peut que nous conduire à une non-maîtrise de

notre développement. Nous ne pouvons nous résigner à cette évolution. Comme l'exclusion n'est pas une fatalité, mais le produit des sociétés humaines, c'est bien aux sociétés humaines d'y porter remède. Une grande partie des réponses se trouvent dans une autre articulation entre emploi, formation et modes d'organisation, ce qui relève de la compétence régionale. Il nous faut faire naître d'autres relations entre l'économique et le social.

Nous savons que la recherche fondamentale est nécessaire, c'est la raison d'être des laboratoires ; nous savons que pour être utile à la collectivité, toute innovation doit être suivie d'un transfert technologique, c'est la raison d'être de l'expérimentation. Ce colloque veut s'inspirer, veut s'inscrire de cette logique.

Un laboratoire tel que l'AJR, qu'il nous faut être capable de conforter, doit nous permettre d'identifier, de dégager les facteurs de réussite, pour en expérimenter la transférabilité dans diverses situations afin de valider des méthodologies utilisables par tous.

C'est dans ce but que nous avons fait le choix de trois tables rondes

permettant de nous interroger dans le cadre de trois champs distincts bien que complémentaires : celui des PME et des artisans ; celui des grandes entreprises ; celui d'un partenariat plus complexe.

Les trois tables rondes sont structurées autour du même mode de lecture : un exemple pour montrer qu'il est possible d'entreprendre ; un temps de réflexion sur les éléments positifs pouvant être transférés, ainsi que les repérages des difficultés et des écueils devant être dépassés ; l'implication d'acteurs dans de nouveaux projets riches des expériences analysées.

Notre ambition : voir chacune des tables rondes se prolonger par un groupe de réflexion permettant, dans les trois mois qui viennent, de passer des idées à des projets suffisamment concrets pour qu'ils puissent être proposés dans le cadre du Contrat de Plan État/Région.

Ma conclusion sera la même que celle que j'avais faite lors de la présentation de notre auto-saisine sur la formation professionnelle. Pourquoi ne ferions-nous pas de la Champagne-Ardenne une région expérimentale ?

Présentation des jeunes du Quart Monde, des obstacles qu'ils rencontrent pour accéder à la formation et à l'emploi

par Messieurs Jean-Yves DIVRY et David PRUDHOMME,
délégués du Quart Monde ;
Messieurs Hervé LEFEUVRE et François GUILLOT,
volontaires permanents du Mouvement ATD Quart Monde ;
Monsieur Patrick BRUN, Directeur du Centre Pédagogi. A et
membre actif du Mouvement ATD Quart Monde.

M. HEYDECKER. — Le Mouvement ATD Quart Monde va se présenter afin de vous permettre de bien situer l'expérience faite à Reims.

M. LEFEUVRE. — Je suis permanent d'ATD Quart Monde à Reims. J'ai, à ma droite, Jean-Yves DIVRY. Il a 20 ans. Il vient juste de commencer un stage à l'atelier Avenir Jeunes Reims pour apprendre à lire et à écrire. Il représente aujourd'hui les jeunes de son milieu, des jeunes très défavorisés, des jeunes du Quart Monde. Par un court échange, on aimerait que Jean-Yves nous aide à mieux connaître qui sont les jeunes du Quart Monde, ce qu'ils vivent aujourd'hui.

Jean-Yves, quels sont les souhaits et les rêves des jeunes de ton milieu ?

M. DIVRY. — Notre souhait est d'avoir un travail sérieux, de pouvoir fonder une famille. Si on n'a pas de travail, on ne peut pas fonder une famille.

M. LEFEUVRE. — Peux-tu nous expliquer pourquoi tu ne sais pas lire et écrire ?

M. DIVRY. — Mes parents ne travaillaient pas, seule ma mère savait lire. Nous n'avions pas toujours de quoi vivre. Nous vivions dans une caravane, nous changions donc souvent d'école. Nous étions au fond de la classe. Les professeurs disaient que nous étions des nomades. On ne faisait rien.

M. LEFEUVRE. — De quel soutien auraient besoin les jeunes comme toi pour arriver à avoir une qualification ? Quelle personne vous faudrait-il avoir à côté de vous pour arriver à faire des démarches, à trouver un travail ?

M. DIVRY. — Il faudrait des personnes qui viennent nous voir chez nous, nous dire ce qu'il faut faire, nous montrer comment il faut remplir les papiers, comment faire pour trouver du travail.

M. LEFEUVRE. — Qu'est-ce que ces personnes doivent savoir sur vous ?

M. DIVRY. — Ils doivent savoir que tout le monde n'est pas pareil, il faut qu'ils connaissent le niveau des personnes qu'ils vont voir, qu'ils connaissent leur vie pour savoir comment ils se sont débrouillés jusque là. Certains veulent vraiment s'en sortir pour avoir quelque chose, d'autres non. Il faudrait qu'ils viennent voir plus souvent les jeunes de notre âge.

M. LEFEUVRE. — Un jeune comme toi qui a eu ce parcours et cette vie, que peut-il apprendre aux autres ? Qu'a-t-il appris dans sa vie qu'il peut transmettre aux autres ?

M. DIVRY. — Nous, nous avons toujours été malheureux, ce n'est pas une vie que de vivre toujours

en caravane. On essaie de se débrouiller comme on peut, quand on peut aider quelqu'un, on essaie de le faire.

M. GUILLOT. — Je vais donner la parole à David PRUDHOMME, qui travaille à l'atelier et va lire le texte préparé par Jacques THÉRON, l'un des premiers jeunes qui ont bâti l'atelier AJR et qui ne pouvait être là aujourd'hui.

M. PRUDHOMME. — A 18 ans, je n'avais rien. Je me disais, les autres ont peut-être raison de dire que je ne suis pas capable. On était cinq ou six comme moi dans le club du savoir d'ATD Quart Monde. Avec François GUILLOT, on a parlé de monter un atelier. Il fallait que cela démarre. On y a cru à fond, on n'avait pas le choix. On voulait prouver que l'on pouvait travailler avec rien dans les mains au départ, aucun diplôme. L'atelier AJR, nous l'avons construit avec nos mains et nos idées.

Nous en avons beaucoup parlé avant. Nous avons été invités dès le départ du projet. Il faisait partie de notre vie. François est venu chez nous, il connaissait notre vie, notre famille, notre quartier. C'est très important pour se mettre à la place d'un jeune. Si on va dans un atelier mais que l'on ne sait pas comment

le jeune vit, à quoi il pense, cela ne va pas.

Quand on a monté l'atelier AJR, on touchait à tous les métiers du bâtiment, on pouvait voir ainsi ce que l'on aimait faire. On avait cours le matin, atelier l'après-midi dans la même entreprise. Il n'y avait que comme cela qu'on pouvait y arriver. Les formateurs poussaient beaucoup les jeunes et nous donnaient les moyens de réussir. Ils nous laissaient prendre des initiatives, ils nous laissaient le temps d'apprendre. Tous les jours, on faisait un compte-rendu d'un quart d'heure. On parlait entre nous, c'est ainsi qu'on pouvait s'améliorer.

On apprenait le caractère des formateurs, eux apprenaient qui on était. Il faut que les jeunes puissent échanger des idées, prennent de l'assurance en prenant la parole. Si les jeunes ne dialoguent pas avec les autres, ils perdent leurs moyens et paniquent devant la machine.

Il faut faire confiance aux jeunes, leur donner une chance. A AJR, cela a toujours été ainsi. On ne nous a jamais dit que l'on n'était bon à rien. Il faut donner aux jeunes un papier qui a de la valeur, qui dit leur niveau, sinon cela les décourage. Avoir un travail, un logement, ce sont des valeurs. On est comme tout le monde.

M. GUILLOT. — Ce que refusent avec le plus de force, parfois par la révolte, parfois par une souffrance silencieuse, les jeunes des milieux les plus défavorisés, c'est ce sentiment d'exclusion, d'isolement, de mépris dont Jean-Yves nous a parlé dans son intervention.

Au cumul de précarités que vivent les familles les plus pauvres, qui les prive de la sécurité de base sans laquelle il n'y a pas de vie digne, ni de promotion familiale et sociale possible, s'ajoute le poids du regard des autres.

Ces familles sont regardées, jugées par leurs voisins, par l'opinion publique, par la société. Ces regards sont faits d'incompréhension, de non-connaissance de ces familles, voire de rejet ou de mépris. Regards, incompréhension, jugements que les jeunes de ces familles captent avec une extraordinaire rapidité et qui écorchent leur soif d'égalité et de fraternité.

Dans bien des cas, ne fait-on pas porter aux pauvres la responsabilité de leur sort ? Les jeunes ont trop connu le courage, la résistance de leurs parents, pour savoir qu'ils ne sont pas les seuls responsables de leur situation. A mesure que l'enfant de milieu en grande pauvreté grandit, grandissent avec lui des murs qui excluent.

Les jeunes et les quartiers où ils vivent sont séparés par ces murs du reste de la société et des institutions qui sont censées leur venir en aide.

Ce que nous disent ces jeunes, c'est bien cela. Pourquoi aller de l'autre côté de ces murs puisque l'on ne veut pas de moi, que l'on me rejette et que je n'y trouve pas ce dont j'ai besoin ?

Mais ces jeunes sont des jeunes comme tous les autres jeunes. Ils ont le même besoin de vivre, de bouger avec d'autres jeunes, d'avoir des amis, de devenir libres, autonomes. Ils ont les mêmes rêves. Ils ont les mêmes envies d'apprendre, d'aimer, de devenir quelqu'un de bien, d'être reconnu. Ils souffrent de ne pas avoir les moyens de pouvoir vivre cela à l'extérieur de leur famille, de leur quartier.

Est-il possible de vivre sans avoir reçu les capacités de communication, d'expression, de création ? Sans pouvoir être utile aux autres, sans pouvoir donner gratuitement de soi, sans avoir un métier en main, sans avoir l'emploi qui donne une reconnaissance et les moyens de vivre ?

Est-il possible que l'on se prive, en les gâchant, de toutes les potentialités originales que ces jeunes pourraient apporter à nos sociétés ?

Redonner une place aux jeunes les plus défavorisés, leur donner une formation professionnelle et un emploi, reviendra donc à détruire ces murs. Pour cela, il faudra d'abord connaître leur histoire, le milieu auquel ils appartiennent, l'identité qu'ils sont en train de bâtir, pour en tenir compte dans les projets d'insertion les concernant.

Jacques nous dit cela par la voix de David, quand il nous a dit son cheminement avec le Mouvement ATD Quart Monde et sa participation à la création de l'atelier AJR de Reims. Tous les acteurs de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes se demandent comment rejoindre les valeurs, les attentes de ceux-ci, afin de ne pas leur opposer la logique de nos systèmes, de nos institutions et de nos dispositifs.

Jean-Yves, Jacques et David nous disent les attitudes, les actions que l'on doit proposer aux jeunes pour les conduire jusqu'à une qualification professionnelle, jusqu'à un métier. Ils nous disent comment notre objectif de donner un métier à tous les jeunes peut vraiment atteindre les jeunes les plus défavorisés, en respectant trois conditions :

— *La première condition* porte sur l'accueil, la rencontre avec ces jeunes. Ils nous disent : « Nous avons besoin de gens qui nous rencontrent là où nous vivons. De gens qui vien-

nent à nous pour nous connaître, pour bâtir une relation de confiance qui deviendra avec le temps une vraie amitié. Nous avons besoin que l'on nous écoute pour que nous osions prendre la parole. Il faut qu'on nous donne la confiance de parler.» Cela ne demande-t-il pas de redéfinir comment nous organisons l'accueil, l'accompagnement, la rencontre de ces jeunes ?

Existe-t-il assez de lieux, tant individuels que collectifs, d'expression, d'écoute, de valorisation, de remise en confiance des jeunes ?

Met-on assez en priorité les moyens humains pour que les éducateurs, les animateurs s'engagent au plus près des jeunes là où ils vivent ? Forme-t-on les jeunes de ces milieux qui le désirent et qui en ont les capacités pour devenir des animateurs, des médiateurs dans ces quartiers entre les jeunes et le dispositif de formation ?

— *La deuxième condition* porte sur les formateurs et leur formation. Jacques nous disait que les jeunes doivent rencontrer des gens qui croient en eux plus que les jeunes croient en eux-mêmes, des gens qui croient à leurs possibilités et qui mettent en oeuvre les conditions de leur réussite. Jacques nous dit notamment que les formateurs qui sont pour eux une chance de réussite sont ceux qui, en respectant leur

milieu, leur donnent des repères solides dans le monde du travail et du métier, modèles et repères dont les jeunes ont besoin pour s'identifier.

— *La troisième condition* porte sur une sécurité de durée que l'on doit donner à toute formation. Durée suffisante pour faire les apprentissages qu'ils n'ont pas pu faire avant. Les jeunes ont besoin qu'on leur donne le temps nécessaire pour expérimenter, pour découvrir, pour faire des essais et pour avoir aussi le droit à l'erreur.

En conclusion, rejoindre les jeunes là où ils vivent, les reconnaître dans leurs aspirations profondes, faire émerger leurs projets, bâtir les actions de formation pour les mettre en oeuvre, sont les étapes successives pour gagner cette ambition de donner un métier à tous les jeunes, ambition qui nous rassemble aujourd'hui.

M. BRUN. — Monsieur le Préfet, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, à l'automne 1990, le Mouvement ATD Quart Monde était préoccupé par l'évolution du Crédit Formation Individualisé (CFI). Est-ce que vraiment le CFI, comme il avait été annoncé, servait aux jeunes les plus défavorisés ? On pouvait en douter, c'est la raison pour laquelle le Mouvement a pris

l'initiative, encouragé par la Délégation à la Formation Professionnelle, d'en faire une évaluation ; avec François GUILLOT et Thierry VIARD, volontaires permanents d'ATD Quart Monde, j'ai eu l'honneur et le plaisir de conduire cette évaluation qui a abouti au rapport intitulé : « Le Crédit Formation Individualisé, au regard des jeunes issus des milieux très défavorisés ».

Ce sont les principales propositions de ce rapport que je reprendrai dans un moment, après une courte introduction.

Depuis dix ans, depuis que le rapport SCHWARTZ en 1981 a introduit officiellement la question de l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en difficulté, je pense que deux remarques reviennent régulièrement dans les propos que les milieux de la formation peuvent tenir.

La première remarque, c'est qu'au fil des dispositifs, on découvre les niveaux plus faibles, les besoins plus grands, et les difficultés plus ardues à résoudre qu'on ne le pensait.

La deuxième remarque, c'est que les mesures mises en place pour favoriser l'insertion des jeunes les plus défavorisés atteignent partiellement leur objectif, mais bénéficient souvent à des jeunes moins

défavorisés ; et, en quelque sorte, à chaque fois il faut prendre de nouvelles mesures pour tenter d'atteindre les jeunes les plus défavorisés, ceci avec des résultats inégaux...

Cette double remarque manifeste à la fois la prise de conscience progressive et réconfortante des milieux politiques et des milieux de la formation sur les besoins, mais aussi une relative impuissance.

Le Crédit Formation Individualisé est né au printemps 1989. Il introduisait plusieurs innovations d'importance en vue de garantir le droit de tous à une qualification. Dans la circulaire du 29 mai 1989, il était précisé : « Le CFI doit permettre aux jeunes demandeurs d'emploi sortis de la formation initiale sans avoir obtenu au moins le CAP ou le BEP, de s'engager dans un parcours de formation personnalisé leur permettant d'obtenir un niveau de qualification professionnelle reconnu, correspondant à celui du CAP, facilitant une insertion professionnelle durable. »

Cet objectif était confirmé par les propos du Ministre de la Formation de l'époque, Monsieur LAIGNEL : « Nous avons très clairement décidé d'ouvrir le CFI aux jeunes les plus éloignés de la qualification, d'en faire un dispositif qui soit accessible dans les faits aux jeunes illettrés. »

Qui pourrait croire, ajoutait-il, « que, pour ceux-ci, le CAP est au bout de 800 h de formation » ? C'est bien là le problème : les besoins étaient si importants, qu'on ne s'est aperçu que deux ans plus tard que le CFI n'avait pas les moyens de ses ambitions.

Les difficultés étaient doubles : difficultés financières, les enveloppes ne permettant pas d'accompagner aussi longtemps qu'on l'aurait voulu les jeunes les plus défavorisés ; difficultés pédagogiques, un hiatus important, difficile à combler, séparait les jeunes les moins qualifiés de la qualification recherchée.

De ce fait, dans un certain nombre de cas, on a pris l'initiative de dire aux jeunes qui étaient accueillis : le CFI, ce n'est pas pour vous. Réponse particulièrement grave par rapport aux ambitions initiales.

Depuis, de l'eau a coulé sous les ponts ; le programme PAQUE (Préparation Active à la QUALification et à l'Emploi) est en train de démarrer. On espère que ce dispositif tiendra ses promesses par rapport au public dont nous parlons, promesses que le CFI n'a pas tenues.

Mais à quelles conditions ? Ce sont ces conditions que je voudrais rappeler et que, au terme de notre éva-

luation, nous affirmons dans le rapport sur le CFI.

Je vais rappeler les six propositions qui sont encore très largement à mettre en oeuvre. Certaines recouperont ce que F. GUILLOT vient d'indiquer.

Première condition : bien connaître les jeunes. Il est inquiétant que depuis dix ans, on désigne les jeunes sous un terme générique vague et flou, en disant « les faibles niveaux de qualification », ou les « jeunes en difficulté d'insertion ». Ces termes de « bas niveaux », « faibles niveaux », « difficulté d'insertion » recouvrent une grande variété de situations.

Il nous reste encore à mettre en oeuvre une typologie opérationnelle qui permette de rendre compte des différents types de difficultés pour pouvoir ajuster à celles-ci les dispositifs de formation.

Cette typologie devrait prendre en compte un certain nombre d'indicateurs :

— les éléments de déséquilibre dans la vie personnelle des jeunes qui perturbent leur parcours de formation,

— les difficultés de socialisation personnelle et professionnelle,

— le cheminement et les étapes dans l'élaboration d'un projet professionnel,

— le potentiel d'aptitudes et de compétences que présente le jeune, non seulement de par son parcours scolaire souvent interrompu, mais aussi de par toute l'expérience de sa vie et sa richesse d'expérience souvent plus grande que chez des jeunes scolarisés.

Une fois que l'on aura inventorié ces caractéristiques, on pourra en quelque sorte établir une carte d'identité du jeune. En effet, l'identité du jeune est différente selon qu'on la considère sous la forme de catégorie statistique ou selon qu'on la découvre dans la relation quotidienne que l'on a avec lui : un jeune qui se montrera en échec scolaire, ou qui présentera de graves déficiences dans un bilan de compétences, pourra révéler un potentiel plus important et même tout à fait étonnant dans la relation valorisante qu'il aura avec son formateur ou dans un dispositif qui lui permettra de mettre en lumière ses compétences réelles.

Il ne faut pas avoir peur des mots, la valorisation des jeunes suppose une relation d'amour et d'amitié. Il faut aimer les jeunes pour qu'ils puissent montrer ce dont ils sont capables. Ceci ne sera jamais remplacé par aucun dispositif.

Deuxième condition, sur laquelle a bien insisté F. GUILLOT : rejoindre les jeunes pour les accueillir.

Il est dans bien des cas illusoire de demander aux jeunes l'effort considérable de sortir de leur quartier, de venir contacter des institutions dont ils n'ont pas l'habitude, de rencontrer des gens qui leur parlent un langage qui n'est pas le leur, qui leur parlent de dispositifs qui leur sont tout à fait étrangers, qui leur demandent des démarches qui souvent n'ont pas de résultats immédiats.

Est-il légitime et raisonnable de demander à des jeunes l'effort, dans un premier temps, de venir nous contacter ? N'est-ce pas à nous de faire le premier pas, de faire la démarche et d'aller vers eux ?

Aller vers eux, qu'est-ce que cela veut dire ? F. GUILLOT l'a rappelé tout à l'heure, c'est aller les rencontrer sur les lieux où ils vivent, c'est susciter des médiateurs parmi eux, des jeunes qui puissent éventuellement établir des relations entre nous et eux, c'est susciter des lieux où ils puissent être à l'aise, où ils puissent s'identifier positivement. Les clubs du savoir, tels que le Mouvement ATD Quart Monde les a mis en place, ont été de ces lieux et le sont encore. Il faut associer les jeunes eux-mêmes à l'élaboration des décisions qui les concernent, savoir favoriser leur parole et les écouter.

Une information sur les dispositifs, sur les mesures qui concernent les jeunes, ne parvient souvent à son destinataire que si elle est reliée, médiatisée, par des personnes et un milieu. Il est aussi sans doute dommage que l'on considère les personnes en tant qu'individus et non comme appartenant à un milieu. On s'adresse à des individus à qui on demande des démarches purement individuelles alors que les jeunes, comme nous tous, seront plus à l'aise s'ils viennent en faisant une démarche collective, en groupe, de sorte qu'ils puissent ainsi s'entraider.

Troisième condition : articuler les formations sur une mise en situation professionnelle. Ceci est très important. Depuis dix ans, la conception même des rapports entre la formation et l'entreprise a beaucoup évolué. Il y a dix ans, formation et entreprise étaient deux mondes séparés. La formation des adultes, des plus de 18 ans, était une sorte de nouvelle école où l'on considérait que l'on fournissait un certain nombre de compétences pour permettre ensuite aux gens de mieux trouver leur place en entreprise.

Puis l'on a introduit l'alternance dans la formation. Ce fut une réforme considérable, mais bien souvent cette alternance a été la juxtaposition d'une période de forma-

tion et d'une période en entreprise, ou inversement, sans qu'il y ait interaction, ni imbrication entre les deux.

Aujourd'hui, on est dans une démarche qui renverse les termes de la question, on part de la mise en situation professionnelle pour construire à partir d'elle tout un cheminement des compétences, voire une démarche qui associe tuteurs, formateurs, personnes en formation, à l'élaboration même du programme de formation.

Là, je ne voudrais pas manquer d'évoquer ce qui me paraît aujourd'hui être une démarche exemplaire, lancée par Bertrand SCHWARTZ : la démarche des nouvelles qualifications, qui obéit à ces stratégies.

En ce qui concerne les jeunes, il y a au moins quatre raisons pour que la mise en situation professionnelle soit prioritaire.

La première, c'est qu'ils ont vécu l'échec scolaire ; cette expérience est encore tellement vive que la mise en situation de formation réactualise ces blocages qu'ils ont vécus à l'école et empêche une progression et un apprentissage dans le stage.

La deuxième raison, c'est que le travail n'est pas simplement une activité lucrative, mais un modèle

identitaire, on l'a rappelé tout à l'heure. La formation, avec le statut de stagiaire, ne donne pas une identité professionnelle alors que le travail la donne. C'est un modèle identitaire, et cette possibilité d'identification à un salarié est une dynamique même d'insertion qui facilite l'apprentissage.

La troisième raison, et je l'emprunterai à Bertrand SCHWARTZ qui nous a tellement apporté dans ce domaine, c'est ce qu'il appelle « un court-circuit pédagogique ». A partir de la situation de travail, s'opère un véritable court-circuit pédagogique. Les compétences, les savoir-faire, les savoirs qui sont acquis, le sont sur la base de l'exigence concrète, d'un besoin immédiat et non pas – je ne voudrais pas que mon propos soit trop caricatural, parce qu'il faut aussi des référentiels de formation – à partir de référentiels de formation qui parfois ont été élaborés bien des années avant et surajoutent, aux compétences nécessaires pour exercer une tâche, un certain nombre d'autres pré-requis.

Enfin, la dernière raison est une raison matérielle, mais qui va au-delà du matériel. Pour qu'un apprentissage puisse être fait, il faut qu'il y ait une rémunération. Il faut stabiliser la vie personnelle, il faut permettre au jeune de devenir auto-

nome dans sa vie personnelle. La rémunération est importante aussi parce qu'elle implique une reconnaissance sociale.

Cette mise en situation professionnelle et l'articulation entre la mise en situation professionnelle et la formation peuvent prendre différentes formes. Nous évoquerons certainement, dans les tables rondes qui vont suivre, le rapport entre entreprise et formation : l'AJR en est un exemple ; la création de postes en insertion dans des entreprises classiques ; l'articulation du travail intérimaire ou saisonnier avec de la formation, c'est un modèle sur lequel on travaille déjà depuis longtemps, qui jadis, on s'en souvient peu, a suscité un dispositif appelé les « AMOF », (Association de Main-d'Oeuvre et de Formation). Le dispositif n'a pas, malheureusement, été mis en oeuvre, mais les réflexions que l'on peut avoir sur ce point, rejoignent celles qui avaient présidé à sa création. Je n'insiste pas là-dessus, je pense que nous aurons l'occasion d'y revenir.

Quatrième condition : donner du temps au temps. F. GUILLOT tout à l'heure a aussi insisté là-dessus. Il faut dire que la vie des personnes les plus défavorisées est une vie en miettes, hachée, une vie où l'instantané prend le pas sur le moyen ou le long terme, où en permanence

les difficultés de la vie quotidienne empêchent de faire des projets.

Il faut que tout dispositif d'insertion, au contraire, soit un dispositif qui permette d'ouvrir un horizon, de stabiliser des personnes pour qu'elles reprennent pied, d'assurer leur sécurité de base, d'élaborer des projets d'insertion, et finalement faire droit à la notion de parcours et d'itinéraire.

Un itinéraire, ce n'est pas un chemin rectiligne. C'est une voie en zigzag, c'est une ligne brisée, il y a des échecs, des retours, il y a des succès, des abandons, il y a toutes sortes de péripéties. Cette notion d'itinéraire était dans le rapport SCHWARTZ de 1981. Que voulait-il dire par itinéraire ? Cela voulait dire donner, face aux aléas qui peuvent jaloner un parcours emploi/formation/insertion, une sécurité de base qui consistait en un statut pendant plusieurs années, mais donner aussi, pour les jeunes qui s'écartaient un moment de la voie qu'on leur proposait, la possibilité de revenir dans un dispositif.

Autrement dit, que l'abandon soit légitime ou non, avoir des difficultés d'insertion, c'est aussi avoir le droit à l'erreur. On l'a dit tout à l'heure.

Cette notion de temps est capitale. Le parcours des jeunes les plus

défavorisés demande sans doute plusieurs années, entre deux et quatre ans. Pourquoi ne pas leur donner ce temps alors que l'on considère comme tout à fait naturel pour un écolier ou un étudiant de disposer de trois, quatre, cinq, six ans devant soi ?

Cinquième condition : prendre en compte la globalité de la personne par un accompagnement personnel, global et permanent. Ceci est très important et a d'ailleurs été reconnu dans les textes sur le CFI par l'institution du correspondant. Mais l'expérience des correspondants me conduit aujourd'hui aux remarques suivantes :

* Pour qu'un correspondant ou pour qu'un accompagnant puisse être réellement le référent d'un jeune, il faut tout d'abord qu'il soit au plus près du terrain, c'est-à-dire sur le terrain du jeune et non pas sur le terrain de nos institutions. Là encore, il faut que la personne soit quelqu'un d'accessible, que le jeune puisse aller la rencontrer quand il en a besoin.

* Cela suppose que le correspondant n'accompagne qu'un petit nombre de jeunes. Les chiffres prescrits par les textes parlaient de cinquante, c'est sans doute un nombre trop important ; que dire alors des correspondants qui ont accompagné cent, cent dix, cent vingt, et

parfois cent cinquante jeunes. Cela ne voulait plus rien dire. Sans doute les moyens dont dispose l'État ne permettent-ils pas d'avoir un accompagnant pour vingt jeunes, mais sans doute aussi faut-il pour cette raison susciter, dans un souci de partenariat, la collaboration de toutes les institutions qui rencontrent les jeunes sur le terrain, et que tous les efforts qui sont déjà faits dans ce sens puissent être reconnus et, parfois, rémunérés comme il se doit.

* Il faut aussi à mon sens que le correspondant n'ait pas de responsabilité directe dans la prescription d'un stage pour le jeune. Les correspondants sont, au sein des Missions Locales ou des permanences d'accueil, des gens qui ont la double responsabilité, certes de rencontrer le jeune, mais aussi de lui faire suivre un stage. Et je remarque que la préoccupation de la « mise en dispositif » l'emporte parfois sur l'accompagnement personnel du jeune, notamment, avec des programmes comme celui de PAQUE, qui se met en place depuis le mois de juillet, et se traduit en termes de commande pressante aux correspondants, pour que tant de jeunes soient entrés en stage avant telle date.

Alors, la priorité est de caser les jeunes dans les délais les plus rapi-

des. Comment une telle préoccupation peut-elle s'accorder avec le souci d'accompagner personnellement le jeune au long de l'itinéraire qui est le sien ?

* Autrement dit, le correspondant, l'accompagnant, a un double profil, une double responsabilité : il est un référent personnel du jeune, y compris dans sa vie personnelle dans la mesure où le jeune le souhaite, et il est aussi un catalyseur, c'est-à-dire la personne qui est capable de reglobaliser les problèmes par la collaboration avec les divers intervenants sociaux dans la vie du jeune : le tuteur, le travailleur social, le formateur, etc.

C'est l'homme qui recompose l'unité des intervenants autour de la personne du jeune, qui mobilise les intervenants comme partenaires des jeunes.

Sixième condition : valoriser le potentiel de compétences, l'évaluer, le reconnaître, le valider. Nous avons toujours deux logiques à l'oeuvre depuis dix ans et l'on n'en sort pas.

La première logique, qui part de la personne, est de valoriser, de reconnaître ses acquis et d'essayer de les faire reconnaître et de les traduire en termes professionnels.

Cette logique est une logique pédagogique de développement de la

personne qui, en ce qui concerne les publics en difficulté, nous paraît être la seule logique qui puisse être efficace. L'autre logique est celle de la validation officielle, c'est-à-dire de diplômes qui ont été institués au sein des différentes commissions, qui ont été décrétés, qui ont fait l'objet de référentiels de métiers et de formations et qui sont délivrés par un certain nombre d'instances. Ces deux logiques ne parviennent pas à se rejoindre. Je ne sais pas comment nous pouvons sortir de cette situation. Les CAP par unités capitalisables ont été certainement un grand progrès à cet égard. Il faudra qu'en ce qui concerne AJR, nous travaillions de près cette question qui est un des obstacles que nous rencontrons. Il faut arriver à concilier ces deux logiques.

Un certain nombre des points que je viens d'indiquer ressortent du rapport d'évaluation du CFI, mais vont au-delà de celui-ci ; plusieurs de ces points pourraient illustrer le cas d'AJR, et je pense que ce sera l'une des suites de ce colloque.

Cependant, il ne faudrait pas considérer que la question ne se pose qu'au niveau technique malgré la technicité des questions qui pourraient être abordées. Au sein du Mouvement ATD Quart Monde, nous sommes très sensibles à ne pas dissocier ce qui peut être évolution des dispositifs et mesures à prendre en vue de la promotion collective d'un milieu.

A cet égard, je voudrais terminer par une réflexion qui donne bien la perspective dans laquelle nous situons ces propositions. C'est la réflexion d'un responsable d'ATD Quart Monde à Bordeaux que je cite. Il écrivait : « Il s'agit d'une démarche unifiée de mise en route avec une population en vue de la restaurer dans ses droits. Rejoindre les plus pauvres pour permettre leur participation à la vie sociale est la première étape vers le droit au métier. »

C'est à ce droit à la citoyenneté qu'en définitive nous voulons aboutir.

Les conditions de réussite d'une démarche de formation avec des jeunes issus des milieux très défavorisés

*Synthèse réalisée d'après les interventions de MM. François
GUILLOT et Patrick BRUN (ATD Quart Monde) et Claude
DARREYE (Avenir Jeunes Reims).*

Aller à la rencontre des jeunes là où ils vivent, bâtir avec eux, avec leur milieu et leur famille, une relation de confiance. Créer, dans les quartiers, des lieux d'expression et d'identification.

Des formateurs formés à la connaissance de ces jeunes, croyant en leurs capacités d'apprendre, soucieux de leur donner, en respectant leur milieu, des repères solides dans le monde du travail, en les amenant à utiliser leurs compétences, leur savoir-faire dans l'exercice d'un métier.

Partir tout d'abord d'une mise en situation de travail pour introduire petit à petit une formation en réelle alternance. Développer le partenariat avec les entreprises.

Donner du temps au temps : trois ans est une durée minimum pour permettre à des jeunes, ayant quitté l'école sans savoir faire de base, d'acquérir une véritable qualification, en suivant un parcours individualisé.

Permettre au jeune de bénéficier, pendant ce parcours, d'un statut unifié, avec un contrat de travail et une rémunération progressive tenant compte de ses acquis successifs, ceci à partir d'une rémunération minimum de base.

Prendre en compte la globalité de la vie du jeune par un accompagnement personnel, global et permanent. L'accompagnement est alors à la fois un référent du jeune, dans les domaines de sa vie où celui-ci le souhaite ; il est aussi catalyseur, c'est-à-dire capable de mobiliser les différents intervenants dans la vie du jeune.

Pouvoir valoriser, reconnaître et valider les compétences acquises par les jeunes, ceci au fur et à mesure des acquis, même s'ils sont partiels, fragmentaires, du moment qu'ils ont une utilité.

2^e partie

Les trois tables rondes

animées par M. Henri VACQUIN,
sociologue.

M. VACQUIN. — Si vous faites venir un sociologue, c'est vraisemblablement pour avoir une sorte d'implication aux problèmes qui sont les vôtres.

Venir travailler avec vous ici, ce n'est pas simplement jouer la potiche de l'animation, c'est aussi tout d'abord dire quelques mots sur l'envie de jouer, vous en parliez tout à l'heure. Qu'est-ce qui a fait que j'ai eu envie de jouer et de travailler avec vous ? Quand on est sociologue et que l'on travaille essentiellement dans le monde de l'entreprise, on est payé pour connaître les conséquences de la déqualification du travail industriel, notamment sur l'exclusion.

Ensuite, quand on est sociologue dans le milieu industriel, on sait aussi que l'exclusion, la vraie, celle dont vous parlez, échappe totalement. Je fais partie de ceux qui ne la voient quasiment jamais. Je sais aussi de ce métier, en revanche, que la grande indéclicatesse de l'exclusion, c'est de se produire dans les

lieux qui échappent au maillage administratif.

Quand les initiateurs de cette réunion sont venus me demander de travailler avec vous, j'en étais ravi. Je me suis dit qu'il y avait là, à côté de gens qui allaient *a posteriori* parler d'actions qu'ils avaient menées, des dysfonctionnements qu'ils avaient rencontrés à l'égard de l'administration, les pouvoirs publics, nationaux et régionaux, pour faire un apprentissage qu'il n'était pas négligeable de nommer.

J'ai entendu Monsieur le Préfet dire tout à l'heure qu'il ne fallait pas jouer avec les mots, il y a aussi les maux. Parmi ces maux-là, il y a aujourd'hui les dysfonctionnements de la fonction publique, et cela m'intéressait beaucoup de voir comment des associations, après avoir agi, étaient capables de ne pas continuer à faire de la non-assistance à des pouvoirs publics eux-mêmes en danger, de continuer de propulser des solutions *a priori* de l'analyse des problèmes.

Je trouvais donc très intéressant que ceux qui s'étaient attaqués au problème, puissent conduire les pouvoirs publics et les politiques, du départ des problèmes, à une élaboration des politiques, postérieure et non antérieure à l'analyse des problèmes. Je suis de ceux qui pensent que c'est par carence d'analyse que l'on répète, M. BRUN l'évoquait très bien tout à l'heure, les solutions qui conduisent la plupart du temps à faire apparaître de nouveaux champs d'exclusion.

Il était donc intéressant de venir jouer avec vous, d'autant que j'ai cru comprendre d'autres choses, dans la volonté de ces acteurs de la vie associative. Cette volonté serait non seulement de faire de l'assistance aux pouvoirs publics en danger, mais aussi à corps intermédiaire en danger. Je pensais à l'ensemble du patronat comme à l'ensemble des interlocuteurs syndicaux qui, chacun, ont un peu perdu le sens de cette exclusion. Nous sommes tous coupables, donc tous responsables.

Comme il est très rare d'avoir l'occasion dans une salle institutionnellement reconnue, de faire que tous les acteurs y soient, j'ai eu très envie d'y venir.

Ceci étant dit, ce qui mérite notamment intérêt dans l'initiative de ceux qui vous ont réunis, c'est la

volonté de nous responsabiliser ; d'une certaine manière, l'animateur n'échappe pas à cela, et ceci m'a intéressé aussi. Ces acteurs viennent dire ce qu'ils ont fait, ils font apparaître des dysfonctionnements, mais ils s'érigent aussi en force de proposition.

Si j'ai bien entendu ce qu'a dit tout à l'heure le président de cette séance, sur la base des échanges qui vont avoir lieu ici, s'engageront immédiatement des acteurs, y compris parmi ceux qui sont le plus souvent absents, j'entends les camarades syndiqués et les camarades syndiqués dans le monde patronal, pour déboucher sur un champ de quatre ou cinq expérimentations qui viendront alimenter le Contrat de Plan. C'est quelque chose d'assez étonnant.

Un de mes intérêts c'est que, des propositions de Contrat de Plan devant être faites, je suivrai avec beaucoup de vigilance quels seront les freins et les opportunités que sauront saisir les institutions.

Si j'ai bien compris, il va être demandé dans ce Contrat de Plan quelque chose de l'ordre du dérogatoire, parce que la délinquance organisationnelle, c'est simplement l'anti-chambre d'une créativité qui devrait être institutionnalisée plus tard. Vous allez mettre en place un champ expérimental débouchant sur

des Contrats de Plan qui devraient ensuite avoir une durée dans le temps, au-delà de la durée de vie des politiques, ce qui est intéressant parce que l'exclusion ne vit pas dans les mêmes séquences que les acteurs. Le préfet d'aujourd'hui, n'est pas forcément le préfet de demain.

Il est bon dans ces conditions que les engagements pris aient une pérennité ; aussi je serai très vigilant avec tous les amis que je peux

compter dans la presse pour exercer un suivi de ce qui s'engagera dans cette démarche. Vous voyez l'esprit dans lequel j'ai accepté de venir travailler avec vous. Il faut passer à l'essentiel. Les acteurs vont nous dire ce qu'ils ont fait, nous parler des dysfonctionnements notables qu'ils ont rencontrés, pour tenter d'être ce guichet unique entre l'exclusion et la complexité des acteurs supposés en charge d'y répondre (champ patronal, syndical, institutions).

Première table ronde :

« Comment créer et soutenir une structure alliant, dans la durée, travail et formation ? »

avec MM. Roger BACLE et Claude DARREYE,
de l'atelier Avenir Jeunes Reims ;
M. Robert BUGUET, membre du Conseil Économique
et Social de Région, représentant la CAPEB
(Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises Bâtiment) ;
M. CAILLIEZ, représentant de la CGPME
(Confédération générale des Petites et Moyennes Entreprises) ;
M. Christian GROSJEAN, Directeur Adjoint
aux Affaires Sociales (au Ministère) ;
M. André VARINARD, Recteur d'Académie.

M. BACLE. — Mon propos consiste à vous présenter la structure de l'AJR. L'AJR, c'est Avenir Jeunes Reims, c'est-à-dire cette association dont les jeunes que vous avez entendu tout à l'heure font partie et qui a pour fonction d'insérer dans notre société des jeunes très défavorisés.

Juridiquement, l'AJR est une association 1901. Elle mène trois actions simultanées qui s'interpénètrent. Il est très important d'insister sur ce point : la simultanéité des actions et leur interpénétration. Ces trois actions sont : l'insertion par l'économique, la formation intellectuelle et professionnelle du jeune, et l'accompagnement social.

L'insertion par l'économique est réalisée par un atelier. La discipline qui a été choisie est celle de la menuiserie. C'est une excellente discipline parce qu'elle demande beaucoup plus d'attention que d'autres disciplines et elle est très manuelle. Par ailleurs, elle fait appel à des éléments connexes qui sont très importants et qui entrent dans la formation du jeune. Cette menuiserie a actuellement pour activité principale la fabrication de caisses de champagne, qui ne sont pas des caisses standard, mais des coffrets utilisés pour la présentation du champagne. A cette activité s'ajoute accessoirement la restauration de meubles et des travaux de

second oeuvre de bâtiment. La fonction de second oeuvre de bâtiment est assez différente de ses deux autres activités.

Premièrement, l'atelier est un véritable atelier. Il ne faut pas s'imaginer que c'est un endroit où l'on bricole, c'est au contraire un atelier qui a une véritable structure au niveau humain. Vous y voyez des fonctions bien définies avec un chef d'atelier, un responsable des méthodes. Il est équipé de matériels modernes. Il y a même une machine à commande numérique qui fonctionne avec des programmes informatiques. Si ce n'était le problème de place compromettant un peu son fonctionnement, on pourrait dire que cet atelier pourrait être celui de n'importe quelle autre entreprise.

L'encadrement est fait de personnes qualifiées, compétentes. Le chef d'atelier est quelqu'un dont j'apprécie particulièrement la compétence, qui va dans le sens du progrès. Il a monté lui-même un certain nombre de machines. Il a constamment l'esprit en mouvement pour essayer de trouver des adaptations permettant de mieux faire les choses. Tout ceci crée un climat, un certain dynamisme auquel les jeunes sont sensibles.

Deuxièmement, ce qui est important, c'est l'esprit de l'atelier, car comme l'exprimaient les jeunes tout

à l'heure, et comme l'a exprimé ensuite P. BRUN, la prise en considération des jeunes à l'intérieur de l'atelier est un phénomène important. Face à la concurrence, cet atelier n'est pas une entreprise dont on peut dire qu'elle fonctionne à partir de subventions et qu'elle est susceptible de présenter sur le marché des produits qui viendraient faire concurrence à ceux d'entreprises similaires. Ses conditions de fonctionnement sont comparables ; ses prix ne sont pas cassés. Leur méthode de calcul repose sur l'estimation des temps que passeraient des ouvriers normalement qualifiés, temps évalués à des taux qui sont les taux normaux d'ateliers comparables.

Le point important à noter est que cet atelier n'existe pas simplement pour fabriquer des caisses de champagne. Son objectif fondamental est l'insertion des jeunes dans le monde du travail. Leur absence d'habitude de travail en atelier entraîne une sous-productivité et nécessairement un supplément d'encadrement. C'est la différence qui peut exister entre un atelier normal et celui-ci, et ceci justifie une aide. Claude DARREYE développera tout à l'heure cette question de l'insertion par l'économique. Celle-ci a pour conséquence psychologique que les jeunes, étant donné le travail qu'ils

doivent faire, deviennent demandeurs de formation. On a parlé d'illettrisme, il est évident que lorsque l'on doit manipuler des bons ou pointer des temps, on souhaite savoir lire, écrire et éventuellement savoir compter si des calculs sont nécessaires. C'est un élément de motivation. Il y a donc là un double objectif, premièrement, d'apprentissage du comportement en groupe dans un monde de travail où il existe des contraintes, et, deuxièmement, d'incitation à la formation.

Deuxième volet de la structure de l'AJR : la formation. Cette formation est donnée à la fois dans un local attenant à la menuiserie et dans des salles réservées à la formation. Elle est assurée en alternance. Les animateurs de l'AJR sont très attentifs aux possibilités de concentration des jeunes *a priori* réfractaires à la formation. D'expériences en expériences, on est arrivé à créer une alternance du temps de travail en atelier et du temps de formation. Il semblerait que le meilleur rythme actuellement, étant donné que la durée maximum de concentration est très faible, soit de deux heures en atelier, deux heures en formation le matin, et la même chose l'après-midi.

L'enseignement a plusieurs objets. C'est d'abord l'alphabétisation, en utilisant des méthodes adaptées. Il

est intéressant de voir quels sont les procédés utilisés par Claude DARREYE et son équipe pour arriver à rendre sensibles les jeunes à cette assimilation de données qui nous paraissent élémentaires, mais qui ne le sont pas quand on est un peu allergique à ces choses. Ce sont ensuite des éléments de technologie, un peu de dessin industriel. Il y a donc une formation qui, sur le plan intellectuel, donne d'une part les bases-mêmes de la communication et, d'autre part, des éléments à caractère plus technique.

L'enseignement est donné par un formateur et par du personnel d'encadrement d'atelier.

La troisième fonction : l'accompagnement social. On a souligné tout à l'heure qu'il fallait aller vers les jeunes. Il est évident que les jeunes qui n'ont pas l'habitude du travail en groupe, qui ne sont pas familiarisés avec les contraintes de discipline, de présence à l'heure, avec les formalités à remplir, ont besoin d'être suivis par une ou plusieurs personnes. C'est le troisième volet, qui est extrêmement important parce qu'il assure la démarche d'insertion.

Pour clore cette présentation, je dirai que nous sommes en face d'une structure originale, qui se trouve en l'espèce bien adaptée à

la fonction d'insertion. Les résultats obtenus le confirment.

Claude DARREYE va vous parler maintenant de l'« âme » de l'AJR.

M. DARREYE. — Avant de parler de l'âme de l'AJR, je voudrais resituer Avenir Jeunes Reims par les paroles de quelques jeunes qui, à leur manière et avec beaucoup de justesse, de sensibilité, parlent de ce qu'ils font et de ce qu'ils sont.

La première, qui m'a été dite il n'y a pas très longtemps, c'est : « Je voudrais que l'on me regarde droit. » Un ancien qui nous recontrait récemment disait : « Il faut qu'ils apprennent en travaillant. » Un autre : « Quand je ne comprenais pas, j'allais voir le chef pour qu'il me montre et j'arrivais à le faire. » Un troisième disait : « Sans l'atelier, je ne serais pas là où j'en suis aujourd'hui. L'atelier, c'est pour nous et nos enfants. » On a donc là des jeunes qui expriment à leur manière l'importance à la fois du travail et de la formation.

AJR a déjà une petite histoire. Huit ans, c'est court, mais c'est aussi long avec des jeunes de milieu défavorisé. L'atelier est né des attentes, et, il est très important de le répéter, de la volonté des familles du Quart Monde de Reims, à la suite du long temps de présence du Mouvement ATD Quart Monde. Il est né égale-

ment de la connaissance acquise au contact de ces jeunes, de leurs aspirations, surtout de leurs aspirations à travailler, à être reconnus comme des travailleurs. Et enfin, l'atelier est né de la recherche pédagogique des formateurs qui sont allés vers les jeunes, comme on l'a rappelé plusieurs fois, et qui ont cru en leur capacité d'apprendre et de se former.

La première demande des jeunes n'a pas été une demande de formation mais une demande de travail. La motivation pour la formation, comme vient de l'indiquer M. BACLE, est née du besoin du métier. Compter, écrire, lire ont été mis en rapport avec les tâches à effectuer. Dès le point de départ, le projet a été d'associer, au sein de l'atelier de production, travail et formation sur une durée de trois ans, l'objectif étant la qualification reconnue.

L'expérience a montré qu'il faut savoir aller vers chaque jeune en difficulté, ayant vécu dans la précarité pendant des années, savoir lui consacrer du temps pour qu'il réussisse à se former, à s'insérer dans le monde du travail, à s'insérer dans la société de manière très simple. Tout à l'heure, P. BRUN rappelait la formule « Il faut laisser le temps au temps ». Il nous a fallu également du temps pour habituer le

jeune à aller au travail : moyen de locomotion, repères dans la ville pour arriver sur le lieu du travail, respect de l'horaire ; ensuite se fixer au travail, s'approprier les gestes élémentaires, aller jusqu'au bout du travail commencé.

Il faut que le jeune s'habitue à respecter le matériel, les machines, les règles de sécurité, le règlement intérieur. Il faut surtout aider le jeune à sortir du problème immédiat qu'il a à résoudre pour lui permettre de faire des projets à court terme. Il faut l'accompagner au quotidien pour lui permettre de sortir de toutes les tracasseries, qu'elles soient d'ordre administratif, qu'elles concernent le logement, la santé, voire même des problèmes avec la justice. C'est habituel et courant.

Si l'on veut essayer de résumer l'ensemble des étapes suivies par un jeune au sein de l'atelier, on pourrait dire approximativement qu'il y en a cinq.

Ces étapes sont distinctes dans l'explication mais s'interpénètrent dans la réalité. La durée de chacune d'elles est fonction des possibilités, du passé et du vécu de chacun.

La première étape : à son arrivée ou à son entrée dans l'atelier, le jeune s'inscrit d'abord dans un processus de production qui le situe d'emblée dans le monde du travail. A travers sa participation au travail

de l'équipe, il reprend confiance en lui. Il éprouve un sentiment d'utilité et de fierté. Il entre en relation avec une équipe de travail et un ou des responsables.

Lors de *la deuxième étape*, il acquiert la *responsabilité* de la bonne exécution et donc du contrôle de son travail. Pour pouvoir opérer lui-même ce travail, il doit parfaitement comprendre ce qu'il exécute. Dans cette phase, on ne cherche pas à multiplier les opérations, mais on fait en sorte que le jeune en maîtrise parfaitement quelques-unes et progressivement. Au début, il lui est présenté l'objectif du travail. C'est ce que l'on pourrait appeler la méthode du projet. Ensuite, il lui est demandé de consigner sur des fiches de travail le temps passé, les outils ou les machines utilisées, la matière employée, et, en fin de parcours, on lui demande d'évaluer le travail accompli, de faire en quelque sorte un bilan. Ceci se fait depuis le début, y compris avec les jeunes illettrés. Dès le point de départ, cette notion d'écrit est très importante, et même si le jeune ne sait pas lire ni écrire, il a toujours quelque part et en main, une feuille et un crayon.

Troisième étape : par l'intermédiaire des opérations qui lui sont confiées, il acquiert une *formation sur le terrain*. D'abord, compter ; pour nous ce n'est pas en salle,

c'est, en triant des planches qui sont livrées de la scierie, faire des tas. C'est en faisant ces tas que le jeune apprend à compter. C'est ensuite mesurer les planches avec des objets très simples, au départ des morceaux de bois comportant des couleurs indiquant les dimensions. Ce n'est que par la suite qu'on introduit la notion de mesure avec un mètre.

Ensuite, la formation sur le terrain, c'est l'utilisation de l'outil ou des outils, outils portatifs, ou manuels de l'artisan menuisier et, progressivement, l'utilisation des machines. Par la suite interviennent la lecture de mesures, de plans, l'organisation du travail, l'entretien du matériel, des machines, les règles de sécurité. En fait, le jeune vit une situation de réussite tout en étant confronté à des travaux qui lui montrent la nécessité d'une connaissance théorique. C'est là qu'intervient le commencement de la formation plus théorique adaptée au niveau et au rythme de chacun.

Le formateur, confronté à un groupe de jeunes, doit constamment veiller à ce que le jeune soit en formation et qu'il précise ses besoins de formation. Il n'y a pas de cours généraux ou magistraux. Pour chaque jeune un dossier est préparé ; sur chaque dossier, l'objectif est fixé avec différentes étapes intermédiaires.

En général, chaque fois que le jeune a terminé cinq dossiers, une petite évaluation, un bilan est effectué de manière qu'on puisse arriver à mesurer les acquisitions progressives des jeunes. Cette formation théorique se fait en salle et s'appuie sur la partie de travail réalisé par le jeune en atelier.

Quatrième étape : le nombre d'opérations confiées au jeune augmente. Il est amené progressivement à *maîtriser l'ensemble de la production*. Il apprend ainsi à passer d'un poste de travail à un autre ; il devient capable de maîtriser ce que l'on appelle une feuille de mission.

Cinquième étape : le jeune est amené à *transmettre* ce qu'il a acquis tout au cours de son parcours à d'autres qui commencent ou qui viennent récemment d'arriver. Cette transmission de connaissances se fait en cours de production et toujours sous le contrôle du chef d'atelier, du chef d'équipe ou du responsable des méthodes. Ce moment important de la formation conduit le jeune à faire le point de ce qu'il connaît. On ne transmet bien que ce que l'on connaît bien. Cette transmission de connaissances le met également en situation valorisante. Elle lui montre qu'il est capable d'apprendre, mais aussi capable de transmettre à quelqu'un d'autre, situation qu'il n'a jamais eu l'occa-

sion de connaître auparavant. Il est alors totalement partie prenante de sa formation et de la formation de ceux avec lesquels il travaille. C'est ce que l'on pourrait appeler la méthode du partage du savoir et de la réciprocité.

Pour terminer : depuis 1985, environ une trentaine de jeunes sont passés par l'entreprise d'insertion AJR et ont suivi un cursus de formation d'une durée de trois ans au moins. Sur ces trente jeunes, vingt ont trouvé un travail. Ce qui est important, c'est que, parallèlement à leur travail et à leur formation – et conséquence plus ou moins indirecte du suivi social – ils ont trouvé un logement. La plupart des jeunes pour qui il était très difficile sur Reims d'obtenir un logement ont pu l'obtenir grâce à une autre association, « Un Toit pour Tous », qui marche parallèlement avec nous.

Parmi ces jeunes, sept ont obtenu la pratique du CAP. Il aurait fallu un peu plus de temps pour qu'ils atteignent le niveau de connaissances générales. Trois ont obtenu le Certificat de Formation Générale et, actuellement, quatre d'entre eux sont chefs d'équipe dans les entreprises qui les emploient.

S'il m'était permis de rappeler quelques éléments forts, je rejoindrais ce qu'a dit P. BRUN tout à l'heure.

Il est une donnée de base essentielle : il faut aller vers les jeunes les plus défavorisés et avoir le souci de prendre en priorité celui qui cumule le plus de précarités. Deuxième élément important, il faut que l'équipe soit soudée, soit composée d'un personnel à la fois formateur et professionnel, formé à la connaissance de ces jeunes, qui croie en leur capacité d'apprendre, ait le souci constant d'une formation globale en lien avec leur vie et leur environnement.

Troisièmement, à la suite de l'expérience d'AJR et d'autres expériences que l'on a pu voir à droite et à gauche, il me semble que pour ces publics, pour ces jeunes qui ont vécu pendant très longtemps dans différentes précarités, il faut que la formation s'inscrive dans la durée. Trois ans est un minimum. Il faut que cette formation soit bâtie sur un cursus cohérent avec des objectifs mesurables, quantifiables régulièrement et qui conduisent à la qualification, qualification de type CAP, qualification dépendant de conventions collectives, qualifications qui pourraient être attestées par un certificat de travail indiquant les progressions du jeune et les acquisitions faites au cours de son parcours. Il faut également que l'équipe puisse introduire le jeune dans une dynamique de validation

progressive à partir des réalisations accomplies sur le terrain et autour de situations de travail.

Quatrième point qui nous semble aussi important : il faudrait pour l'ensemble de ces jeunes, on l'a déjà dit, créer un statut unifié, un statut qui les valorise et qui leur donne, à leurs yeux et aux yeux de ceux qui les voient travailler, le statut de travailleur. Il faudrait proposer également un parcours qui soit adapté aux besoins de chaque jeune, ce parcours le conduisant à une qualification. Une mise en cohérence des rémunérations devrait en résulter. Elle devrait tenir compte des responsabilités familiales de ces jeunes – bien souvent, les jeunes que nous accueillons ont déjà une charge de famille ; certains ont deux, trois ou quatre enfants – et augmenter en fonction de leur qualification progressive.

Dernier point, il faudrait que la structure puisse créer des liens privilégiés avec les entreprises pour qu'elles deviennent véritablement partenaires à la fois de l'insertion professionnelle mais aussi de la formation de ces jeunes.

M. VACQUIN. — A vous entendre, messieurs, j'ai très envie de publier ce que vous venez de dire dans le monde industriel à destination des « Directions des Relations

Humaines » et des Directions Générales de certaines sociétés pour qu'elles puissent redécouvrir en quoi la pratique peut être qualifiante.

M. POUTHAS. — J'aimerais que l'un de vous deux précise la situation administrative dans laquelle vous êtes. On a entendu tout ce qui est le côté positif, il faudrait que l'on ait une petite information sur les difficultés structurelles que vous rencontrez pour voir comment les dépasser.

M. BACLE. — De la présentation de la structure AJR que je vous ai faite et de l'exposé de Claude DARREYE, je voudrais rapidement tirer quelques points de réflexion.

L'AJR présente une structure originale, qui allie la motivation et la formation des jeunes parce qu'elle associe sur un même lieu la participation à un travail économique et un enseignement. Cette forme de structure est très importante.

Deuxièmement, le bon fonctionnement de l'AJR n'est possible que grâce aux qualités humaines de ceux qui l'animent. C'est aussi un point fondamental, on ne peut pas monter une telle structure si ceux qui l'animent n'en ont pas, je dirai presque, la vocation.

Troisièmement, il faut retenir, Claude DARREYE l'a déjà souli-

gné, que pour des jeunes en grande difficulté, trois ans sont nécessaires pour assurer leur insertion. C'est un minimum : avec une période plus courte, on n'arrive pas à des résultats satisfaisants.

Quatrièmement, c'est un point qui intéresse beaucoup de participants à ce colloque, financièrement l'AJR ne peut équilibrer ses comptes avec ses seules ressources. Ce n'est pas la vente des caisses de champagne qui permet d'équilibrer l'ensemble des dépenses.

La présentation de la structure montre bien que le financement public doit avoir trois objets. Premièrement, la formation qui est une action bien particulière ; deuxièmement, la compensation de la sous-productivité, et je ne parle bien que d'une compensation ; et troisièmement, l'accompagnement social.

Ce sont les trois points qui justifient des aides financières. Jusqu'alors, les textes étaient disparates et pas précisément faits pour les besoins de jeunes dont s'occupe l'AJR ; de plus, les mécanismes administratifs sont souvent compliqués et les jeunes ont du mal à s'y soumettre. On leur demande de faire des démarches dont ils n'ont pas l'habitude. Par exemple, on leur demande d'avoir un compte en banque afin que les indemnités de stage y soient

versées ; pour beaucoup de jeunes, c'est une difficulté.

Je dis cela à titre d'exemple. J'ajouterai aussi, qu'à l'AJR, ceux qui ont en charge cette gestion financière ne peuvent pas connaître tout ce qui existe. Il y a donc une méconnaissance presque obligatoire qui tient au fait qu'ils sont engagés dans la vie quotidienne.

Tout ceci n'a pas permis de trouver jusqu'à maintenant une réponse satisfaisante au problème spécifique de l'AJR. Les comptes ne sont pas équilibrés comme ils devraient l'être normalement.

Je termine sur le vœu de l'AJR, qui serait de réunir autour d'une table les représentants des ministères et des organismes publics concernés par l'action qu'ils mènent, pour définir concrètement des solutions pratiques, efficaces, simples concernant les moyens de financement de son action, dans la mesure où les textes le permettent. Ceci ne paraît pas a priori impossible, mais je crois qu'il faudrait, étant donné qu'elles relèvent de plusieurs compétences, que les personnes autorisées à engager les différents services, puissent se réunir et essaient de trouver en fonction des moyens en vigueur, la procédure de financement qui permette d'équilibrer les comptes. On ne demande pas de faveur exceptionnelle, on

demande simplement, dans un souci de grande rigueur, d'équilibrer des comptes. C'est donc dans un esprit de partenariat que l'AJR vous convie à examiner ce problème.

Dernier point pratique, l'AJR ne vit pas en vase clos. On a fait allusion tout à l'heure aux entreprises, au monde économique dans lequel se situe l'AJR. L'atelier Avenir Jeunes Reims vise à former des jeunes qui se reclasseront dans la vie économique locale. Il serait important qu'avec des représentants des entreprises, une action concertée puisse se mener de façon que l'on examine l'extension de l'action. Compte tenu des besoins chiffrés ce matin, cette action mériterait d'être étendue. Cela pourrait aussi avoir des effets sur les modalités de déroulement de la formation. Celui-ci s'opère à l'intérieur de l'AJR, il pourrait y avoir une certaine entente pour qu'une période soit passée en atelier et qu'ensuite des compléments en entreprise interviennent.

Il serait donc souhaitable que se crée une sorte de partenariat avec des représentants qualifiés d'entreprises pour que ces problèmes puissent être examinés et déboucher sur des évolutions positives.

M. VACQUIN. — Ces questions renvoient directement à la responsabilité des acteurs concernés, à cette

tribune et dans la salle. Il y a donc là deux questions adressées, l'une directement à l'organisation taylorisée de la fonction publique dans son ensemble, puisqu'on entend des acteurs réclamer un guichet unique de consultation, l'autre aux acteurs patronaux régionaux. Vous avez oublié les interlocuteurs syndicaux, est-ce un oubli délibéré ou pas ?

M. BACLE. — Non.

M. VACQUIN. — Les interlocuteurs syndicaux peuvent intervenir puisque la demande les concerne aussi. Qui demande la parole ?

M. CAILLIEZ. — Je suis M. CAILLIEZ, président régional de la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises. J'ai découvert AJR il y a seulement quelques semaines. J'ai été surpris de découvrir presque une entreprise parce qu'on y fabrique des produits de qualité, avec des gens qui m'ont paru être des professionnels. Les coffrets qu'ils fabriquent, je les connaissais mais je ne savais pas qu'ils sortaient de cette structure. Les filles et les garçons que j'ai vu travailler dans cet atelier se comportaient comme des professionnels.

Cette expérience est-elle transposable ? Sûrement, mais il ne faut pas oublier que cela repose actuellement sur les épaules de quelques hommes et femmes qui ont foi en

ce qu'ils font. A chaque fois qu'on voudra faire une structure comme celle-ci, il faut trouver des gens qui croient à ce qu'ils font. C'est possible, mais c'est difficile. Actuellement, les personnes qui s'occupent de l'AJR rencontrent de grosses difficultés. Maintenant, il faudrait mettre les moyens en place pour que ce genre de structure puisse travailler normalement sans être gênée par les problèmes administratifs et qu'il n'y ait pas de problèmes économiques non plus.

M. VACQUIN. — Vous n'avez pas de responsabilité dans le domaine administratif, mais vous en avez une comme patron. La foi chez quelques-uns d'entre vous ne pourrait-elle pas porter la réflexion avec eux sur ce que pourrait être une autre synergie entre la foi et une foi, le cas échéant un peu moins forte, mais avec un désir de faire ?

M. CAILLIEZ. — Les professionnels doivent s'engager. Ils peuvent apporter leur savoir : il peut y avoir des transferts de compétences, de savoirs. Ils peuvent aussi venir en tant que donneurs d'ordre et considérer ce genre de structure comme un partenaire à part entière.

Pour les jeunes qui ont fait leur parcours de trois ans, on peut les insérer dans le monde du travail, leur donner un statut de salarié. Là aussi,

on peut intervenir. Je crois aussi que les professionnels, les chefs d'entreprises doivent aller à la rencontre de ces jeunes. C'est le souhait qu'ils ont exprimé, qu'on vienne les voir.

M. VACQUIN. — Puisque vous êtes là, cela veut dire que vous vous êtes vus un peu avant. Comme il est question qu'au-delà de cette séance de travail, il y ait dans deux ou trois mois, une concrétisation effective, que pouvez-vous d'ores et déjà nous dire sur votre réflexion dans la perspective d'engager une collaboration avec eux ?

M. CAILLIEZ. — Nous ne nous sommes rencontrés qu'une fois. Pour le moment, nous n'en sommes qu'à la période de réflexion. On a prévu de se retrouver. Cet atelier a été une découverte ; l'AJR, je l'ignorais totalement. La préparation de cette réunion a eu lieu à l'AJR. Là, on a compris qu'il y avait quelque chose à faire dans ce genre de structure. Maintenant, il faut continuer, parce qu'on nous a donné trois mois pour mettre quelque chose sur pied. On a des idées, pour le moment il faut qu'on en discute, ce n'est qu'un début.

M. VACQUIN. — Sur le terrain des entreprises, j'invite les responsables syndicaux à intervenir, et à réfléchir à un certain nombre de choses.

M. BUGUET. — Il m'a fallu un certain courage pour venir parmi vous aujourd'hui. Je m'explique. Je représente le secteur du bâtiment et plus particulièrement l'artisanat du bâtiment. Il y a à l'heure actuelle une discussion très large qui s'est instaurée dans notre milieu à laquelle M. GROS-JEAN participe, il pourrait témoigner. Aujourd'hui, le bâtiment représente 12 % du produit intérieur brut en France. Pour autant, les postes d'insertion dans l'économie se situent à plus de 40 % dans le bâtiment. Cela interpelle notre secteur, et ce d'autant plus qu'actuellement, notre secteur traverse une crise, une de plus. Cycliquement, le bâtiment connaît des crises. Nous ne sommes pas tous d'accord au sein du bâtiment sur la nature de la crise et sur les mesures à mettre en oeuvre pour y mettre fin. Entre les petites et les grandes entreprises, aujourd'hui il y a des divergences de vues très profondes.

Ceci étant, il ne faut pas perdre de vue, je dois le dire en préambule, que la mise en place des entreprises d'insertion est dans un premier temps assez mal vue par un certain nombre de nos entreprises. Pourquoi ? Tout simplement parce que 65 % des entreprises du bâtiment ont moins de trois personnes. Mettre en place une structure qui va occuper quinze, vingt, trente personnes,

avec des moyens matériels considérables eu égard à ce que l'on peut trouver dans un certain nombre d'ateliers, est de nature à effrayer, voire déstabiliser le secteur marchand traditionnel.

Nous avons pu constater parfois des dérapages qui ont été de nature à remettre en cause l'activité traditionnelle de secteur marchand. Ceci étant dit, il ne faut pas perdre de vue, — c'est ce que nous nous efforçons de dire à nos collègues — que nous sommes en face d'un certain nombre de réalités. Or, s'insérer, pour nous, si j'ai bien compris, c'est trouver sa place dans un ensemble. L'inverse étant le rejet. Une société comme la nôtre peut-elle accepter que l'on rejette délibérément au motif de crise, de difficultés économiques, sociales, tout ou partie de la population ?

Personnellement, je fais partie de ceux qui ne le pensent pas. Ce n'est pas possible. Moyennant quoi il nous faut réfléchir à des moyens d'insérer. « Insérer », je n'aime pas beaucoup ce terme, dans la mesure où on lui donne une connotation péjorative. C'est comme si on voulait réparer quelque chose qui serait mal. Or traditionnellement, depuis des décennies, le secteur de l'artisanat n'a toujours fait qu'insérer les jeunes.

M. BRUN a dit tout à l'heure : « Il n'y a que depuis dix ans qu'on connaît l'alternance. » Non, cela fait des décennies que nous pratiquons dans notre secteur l'alternance, qui permet justement à un jeune de s'insérer pleinement, à travers l'acquisition d'un métier, non seulement professionnellement, mais aussi socialement, dans le monde économique.

De ce point de vue, je dirai que nous avons un passé relativement riche, même s'il a été parfois dévoyé, même s'il est apparu aux yeux de certains comme un peu poussiéreux. Qu'à cela ne tienne, nous sommes prêts à dépoussiérer ! Je serai tenté de dire que nos petites entreprises ont une vocation naturelle à accueillir dans des conditions pertinentes un certain nombre de jeunes qui ont rencontré dans leur vie des difficultés. Je prends un exemple. Je ne voudrais pas trop contrarier M. le Recteur. Depuis vingt-cinq ans, les rejetés de l'Éducation Nationale viennent dans l'artisanat. A la sortie, 90 % d'entre eux trouvent un emploi. Je ne voudrais pas comparer avec les statistiques de M. le Recteur pour ceux qui sortent de chez lui avec des diplômes bien supérieurs, mais je serais tenté de dire que la comparaison est plutôt flatteuse pour notre secteur.

Là aussi, cela interpelle et cela nous amène à dire que peut-être dans ce secteur, il y a des choses à faire. Je ne suis pas là pour polémiquer. Aujourd'hui, il me semble qu'il y a un absent, le monde agricole ; je sais, cependant, qu'il est présent dans la salle. Je suis convaincu que lui aussi peut concourir à l'insertion des jeunes.

Des expériences très volontaristes que nous avons pu mener en Haute-Marne ont montré qu'un quart des jeunes qui sont en perdition peuvent être réinsérés très vite dans le monde du travail. Une fois que l'on a dit cela, cela signifie qu'il reste les trois quarts pour lesquels le problème est plus difficile.

L'expérience d'ATD Quart Monde démontre, du moins c'est ce que je retiens, qu'il n'y a pas d'exclusion de façon rédhibitoire. Tout est question de temps et de moyens à mettre en oeuvre. A partir de ce moment, le sentiment qu'on retient, c'est que les entreprises, à quelque niveau qu'elles se situent, dans quelque secteur d'activité qu'elles soient, ont certainement un rôle à jouer. Mais en association avec d'autres structures, compte-tenu des contraintes de la productivité de l'entreprise. L'entreprise ne peut pas se permettre de faire tout et n'importe quoi, faute de quoi, elle disparaît. En revanche, elle pourrait,

dans un cadre partenarial, en s'appuyant sur des structures complémentaires, offrir des postes d'insertion, ce qui éviterait d'ailleurs une concurrence par rapport au secteur marchand.

Je crois que c'est sous cet angle là qu'il conviendrait d'aborder le problème.

M. VACQUIN. — A cette idée de créer des postes d'insertion dans les entreprises que j'appellerai « normales », quels sont les freins ?

M. BUGUET. — Les freins sont de nature administrative. Il n'y a pas de doute que s'occuper d'un jeune, ne serait-ce qu'en apprentissage, compte tenu de la population qui est celle que nous accueillons, former un jeune demande beaucoup de temps et d'investissement. Un jeune accueilli en apprentissage normal, traditionnel, coûte au chef d'entreprise pendant sa formation et même l'année suivante. Il n'y a pratiquement qu'au bout de trois ans que le jeune commence à devenir rentable pour l'entreprise. Compte tenu du caractère particulier de la population que nous accueillons, il n'y a pas de doute que si on veut vraiment s'occuper du jeune, c'est une charge.

Comment cette charge peut-elle être prise en compte, compensée ?

M. VACQUIN. — Vous avez interpellé l'Éducation Nationale. M. le Recteur, il est difficile de rester silencieux...

M. VARINARD. — On a interpellé l'Éducation Nationale, en laissant entendre qu'elle fabrique ces exclus puisqu'elle n'a pas été capable de donner la formation minimale. Je ne veux pas assurer la défense de l'Éducation Nationale dans le temps qui nous est imparti, mais je crois qu'il y a deux façons d'envisager cette difficulté.

Il y a le problème des flux et des stocks. Sur le problème des flux, des efforts et des progrès considérables sont réalisés par l'Éducation Nationale. Il me serait assez facile de le montrer avec des exemples très récents comme le rapport de M. Didier PINEAU-VALENCIENNE publié il y a quelques jours. Celui-ci montre que 93 % de jeunes arrivent au niveau V, c'est-à-dire au niveau CAP, BEP.

C'est vrai qu'aujourd'hui encore des jeunes sortent sans qualification, notamment en Champagne-Ardenne. Je n'en suis pas particulièrement fier, puisque nous sommes les champions des sorties du système scolaire sans qualification. Nous avons tout de même 18 % de sorties sans qualification. Il va bien falloir que nous nous attaquions très sérieusement à ce problème.

Ces jeunes sans qualification constituent des stocks. L'expérience de l'AJR qui est très intéressante, montre en même temps ses limites : lancée en 1985, elle concerne trente personnes.

Si je passe directement à l'aspect pratique des choses, on observe que la validation des acquis soulève une réelle difficulté. Chacun sait bien que le système d'enseignement est basé sur le diplôme. Pourquoi a-t-on tant de mal à réformer les lycées ? Parce qu'on a le baccalauréat, qu'on sait comment il se passe et que les enseignants sont peu enclins à changer leur système d'enseignement, en disant : « Attention, le système de mesure existe à la sortie, comment va-t-on faire ? »

Toute proportion gardée, c'est exactement la même chose ici. Voilà un système dont on nous a montré qu'il était aux antipodes du système de l'Éducation Nationale. Dans ce dernier, il est vrai, nous partons souvent de la déduction, ici au contraire il s'agit d'un système parfaitement inductif. Il est pratiquement impossible d'évaluer les mêmes contenus que ceux d'un CAP classique, traditionnel.

Nous avons réfléchi à la manière dont nous pourrions faire évoluer les choses dans ce domaine. Un premier pas a été franchi avec les unités capitalisables : les acquis profes-

sionnels sont directement susceptibles d'être valorisés, intégrés dans un diplôme. Mais on voudrait aller plus loin et faire reconnaître la validation des autres acquis.

Comment et quoi reconnaître ? Par exemple, en construisant des répertoires de connaissances sociales. Cela permettrait à l'employeur de mieux appréhender le profil du jeune qui est en face de lui. On pourrait ensuite passer de ce répertoire de connaissances à un référentiel de CAP, par exemple, et progressivement, aider à la définition d'un parcours de formation complémentaire. .

On nous l'a bien montré tout à l'heure, trois jeunes ont réussi à avoir le CAP. Les autres en ont une partie et l'on pourrait ensuite les aider à acquérir, dans le cadre du Crédit Formation Individualisé, par exemple, ce qui leur manque dans ce CAP. Par ailleurs, il faut élaborer un véritable certificat de travail qui donne la possibilité d'être intégré dans l'entreprise, même sans le diplôme, mais qui serait cautionné par les partenaires.

On a parlé tout à l'heure du Certificat de Formation Générale. Il y a déjà une évolution pour passer ce certificat. On peut sans doute aller plus loin et voir comment l'on pourrait valoriser, puisqu'il s'agit d'une formation par l'économique, les

capacités à s'insérer dans l'économie et le social, toujours par le biais des unités capitalisables et en tenant compte des itinéraires personnels.

Voilà le premier exemple. Nous pensons véritablement avec tous ceux qui dans l'Éducation Nationale s'occupent de ce genre de problème, à la Délégation Académique, à la Formation Continue, à la Mission de formation des personnels de l'Éducation Nationale, dans les sections d'éducation spécialisée, dès lors qu'il s'agit d'un public assez voisin de celui que rencontre l'AJR, nous pourrions faire un groupe de travail pour formaliser très rapidement un projet, avec toutes les limites que nous connaissons, puisque les diplômes sont nationaux, c'est une des forces de notre système, c'est une faiblesse dans ce cas précis. Nous avons un certain nombre de possibilités que nous voudrions faire jouer.

Deuxième point, dans le domaine de la formation initiale, nous pourrions peut-être travailler avec les enseignants des sections d'éducation spécialisée. Une action pourrait être envisagée pour préparer en quelque sorte vers ce type d'atelier, qu'il s'agisse de l'AJR, puisque c'est l'exemple expérimental, ou d'autres qui pourraient être initiés et nous

permettre d'aller plus loin dans cette voie d'insertion.

M. VACQUIN. — Là-dessus, on pourrait vous poser beaucoup de questions, y compris celle du transfert pédagogique, de l'expérience qui nous a été présentée vers les instances comme les vôtres. Dans ce groupe de travail que vous allez sûrement élaborer en commun, autour de cette dimension du transfert il y aurait sûrement des terrains à développer.

Vous nous aviez adressé une deuxième nature de questions, c'est celle qui interroge la taylorisation de la fonction publique, c'est-à-dire en gros les cloisonnements excessifs. M. GROS-JEAN, que pourriez-vous nous dire à partir du suivi des investissements et des coûts que vous exercez, de la manière dont ils sont optimisés dans la démarche qui vient d'être présentée ?

M. GROS-JEAN. — Je croyais que l'objet de la table ronde était comment créer et soutenir une structure alliant dans la durée travail et formation ? Cela devait être le schéma d'ensemble de cette table ronde, on a peut-être évoqué pêle-mêle diverses choses, je me demande si l'on parle bien de ce qui était initialement prévu.

M. VACQUIN. — Faites-le pour nous.

M. GROS-JEAN. — On a donné des chiffres tout à l'heure. Il ne faut pas trop se faire d'illusion sur l'insertion par l'économique, bien qu'elle ait été initiée un peu dans notre ministère. Ce sont de petits chiffres : à côté des centaines et des centaines de milliers de Contrats Emploi Solidarité, à côté des centaines et des centaines de milliers de bénéficiaires du RMI, le nombre de personnes en insertion en poste équivalent temps plein s'élève à la dizaine de mille, quinze mille selon certaines évaluations. Il faut être clair, on travaille largement dans le symbolique.

M. VACQUIN. — Vous venez de dire qu'en ce qui concerne l'insertion, quel que soit l'énorme investissement fait par ailleurs, à peine une dizaine de milliers de personnes sont concernées ?

M. GROS-JEAN. — Oui, vous aviez à fin décembre 1991, 356 entreprises d'insertion financées par le ministère du Travail, ou par le ministère des Affaires Sociales ou par les deux ministères ensemble. Les bénéficiaires de contrats en entreprise d'insertion ne dépassaient pas les dix mille personnes, à quoi il faut ajouter un nombre équivalent de bénéficiaires de contrats dits aidés, c'est-à-dire les contrats d'adaptation, de qualifica-

tion, et peut-être aussi des stagiaires en formation, c'est là tout le problème.

Au sujet de l'insertion par l'économique, M. BACLE disait tout à l'heure : « Nous faisons trois choses : de l'insertion par l'économique, de la formation, de l'accompagnement social. » Dans notre esprit, l'insertion par l'économique, c'est tout cela ensemble. C'est la mise en situation professionnelle avec de la formation et nécessairement un accompagnement social, qu'il soit fait dans la structure, par divers services, ou par des gens différents.

L'insertion par l'économique est née à la fin des années 70 quand des travailleurs sociaux ont voulu faire sortir des gens en très grande précarité des dispositifs d'aide sociale qui, en permanence, en faisaient des assistés.

L'insertion par l'économique, c'est dépasser l'assistance, c'est faire que les gens se prennent en charge un peu. On leur met le pied à l'étrier durant un parcours d'insertion. L'insertion par l'économique n'est pas nécessairement un dispositif d'emploi qui fait accéder quelqu'un immédiatement à l'emploi. Parce que s'il y avait des emplois, je pense qu'on parlerait moins d'insertion. S'il y a des entreprises d'insertion, peut-être y a-t-il des structures de production qui excluent.

M. VACQUIN. — La question qui vous été adressée était celle du suivi des coûts.

M. GROS-JEAN. — Tout à l'heure, on disait que l'on manquait de médiateurs, ce sont les éducateurs de rue qui ont fait les premières entreprises d'insertion. Ces gens étaient très caractéristiques, en général ils faisaient 1m85. Cela a existé. Le problème est que ces gens ne se trouvent pas à tous les coins de rue. Créer une structure d'insertion, que ce soit une entreprise d'insertion, une association intermédiaire, une régie de quartier ou d'autres structures, cela nécessite des porteurs de projets.

Ces porteurs de projets viennent de milieux très précis, soit des grands réseaux associatifs du type ATD Quart Monde ou autre, soit de catégories de travailleurs sociaux, de formateurs ou même de sociologues. Il faut d'abord ces porteurs. Voilà pourquoi l'on ne peut industrialiser immédiatement tous les dispositifs d'insertion. On en est encore au stade artisanal.

Malgré cela, c'est fort coûteux, il faut parler quand même de chiffres. Je m'occupe des budgets qui concernent les crédits d'insertion de mon ministère. Je dois rendre hommage à nos amis d'AJR qui ont

glissé d'une aile d'oiseau sur le soutien qu'ils attendaient ou qui leur avait été apporté par les différentes administrations qui sont ici. Il est évident que lorsque l'on a son financeur dans une réunion, on ne lui dit pas des choses désagréables. Si l'on fait un petit bilan de ce que nous coûtent nos structures d'insertion, nous y consacrons, rien que pour mon seul ministère, à peu près 200 millions de crédits qui financent à peu près 425 structures d'insertion. Chaque structure d'insertion reçoit en moyenne 470 000 F.

D'autre part, l'ensemble de nos structures comportent sept mille postes équivalent temps plein d'insertion, cela veut dire qu'en moyenne chaque structure d'insertion emploie seize personnes en équivalent temps plein.

Pour mon seul ministère, chaque poste équivalent temps plein tourne autour de 30 000 F par an. Le poste équivalent temps plein par structure d'insertion varie de 30 000 à 120 000 F en financement public annuel. Cela a-t-il un sens lorsque l'on doit accompagner, former, mettre en situation professionnelle quelqu'un ? Peut-on consacrer 100 000 F par personne en temps plein ?

Il me semble que c'est un peu cher. J'en arrive à votre problème : quel est le coût acceptable pour la communauté de ces structures ?

Débat

M. VACQUIN. — Je vous reconnais beaucoup de courage de parler de prix à propos de choses qui n'en ont sûrement pas. Y a-t-il des réactions ?

M. PRIEUR, Directeur de l'Institut Catholique des Arts et Métiers (Lille) — Le chiffre que vous venez de donner devrait venir en comparaison de la formation des ingénieurs et du coût que l'État porte à la formation supérieure. Vous verriez que 100 000 F, ce n'est pas, à mon sens, démesuré.

M. GROS-JEAN. — Certes, mais je parle des subventions pour le fonctionnement. Nous dépassons parfois 100 000 F dans quelques structures. Il se trouve que la direction du Budget et la direction de l'Artisanat, je dois le dire d'ailleurs, nous répondent : « Si vous avez une structure de production à ce coût, vous allez très au-delà du financement de la sous-productivité, et nous souhaiterions que par poste d'insertion équivalent temps plein, l'aide de l'État, sans compter l'aide possible des collectivités territoria-

les, ne dépasse pas 76 000 F par poste d'insertion équivalent temps plein. »

M. VACQUIN. — Qu'en est-il de la maîtrise que vous avez de l'articulation qui s'opère entre votre ministère et le ministère du Travail, parce qu'il investit pas mal là-dessus ?

M. GROS-JEAN. — Je ne peux pas parler à la place du ministère du Travail. Je vous ai dit que nos financements globaux ont atteint cette année 200 millions de F, que nous payons dans le cours de l'exercice, alors que les financements du ministère du Travail sont à cheval sur deux exercices. Cela veut dire que lorsqu'il est annoncé 140 millions, la moitié est payée l'année considérée, en même temps que le reliquat de l'année précédente. L'année suivante, on paie la fin de la subvention à la production du bilan.

Le problème de nos relations internes et de la coordination des interventions du ministère du Travail et des Affaires Sociales a été résolu

de façon simple. On estime que la subvention forfaitaire au poste d'insertion du ministère du Travail est censée combler la sous-production, et la subvention, qui n'est pas forfaitaire, du ministère des Affaires Sociales, est censée rémunérer l'effort d'accompagnement des personnes en insertion. Surtout, nous veillons tout particulièrement à ce que les entreprises qui se consacrent aux publics les plus en difficultés soient davantage aidées que celles qui touchent des publics relativement proches d'une situation de travail normale.

M. DUPUIS, Directeur Régional du Travail et de l'Emploi — Si l'on aborde des problèmes financiers, je crois que l'on va compliquer un peu le débat. La meilleure chose, à mon sens, c'est que l'ensemble des acteurs, à la suite de cette réunion, se mettent autour d'une table.

Pour clarifier les choses, je voudrais rappeler l'économie de l'intervention du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, puisque le représentant de la Direction des Actions Sociales a pour son compte indiqué quel était le niveau d'intervention du ministère des Affaires Sociales, et rappeler — c'est important — qu'il y a eu des évolutions de caractère législatif. Ce sont les parlementaires qui ont fait évoluer une réglementation

qui n'était pas très cadrée au préalable. La nouvelle réglementation, qui date d'un texte de loi de janvier 1991, a, effectivement, sur certains côtés, apporté une contrainte. C'était la volonté des parlementaires, mais aussi des organisations professionnelles, parce qu'on pouvait assister à une sorte de détournement du marché.

Il a été dit, à juste titre, que ce sont les professions du bâtiment, des travaux publics qui occupent le plus de personnes en difficulté. L'insertion par l'économique répond à un cadre juridique strict — il faut que l'entreprise ait spécifiquement cet objet — alors que, antérieurement à la loi de 1991, des entreprises du secteur marchand de quinze ou trente salariés pouvaient dire qu'elles se réservaient un poste d'insertion par l'économique pour prendre une personne.

Pour répondre à la loi, il faut aussi faire admettre sur ces postes des personnes en plus grandes difficultés, puisque l'intervention financière de l'État pour le ministère du Travail, à hauteur de 36 000 F par an par poste d'insertion par l'économique, vient compenser une partie de sous-productivité.

Concernant l'atelier Avenir Jeunes Reims, on a un problème, je le découvre aujourd'hui. Il y a plusieurs activités : une activité de for-

mation et une activité d'entreprise du secteur marchand. Il faudra clarifier. Ce qui serait déplorable, c'est qu'à l'intérieur d'une structure d'insertion par l'économique, on ait des gens de plusieurs statuts. Les personnes qui sont admises sont bien des salariés avec des contrats de travail rémunérés au minimum au SMIC, ils sont au moins à égalité avec les personnes qui rentrent par ce type de statut. A partir du moment où, dans la même structure, il y a des gens qui sont en formation, sont-ils des stagiaires de la formation professionnelle – donc rémunérés – ou des stagiaires sous je ne sais quel statut ? Par rapport à d'autres qui sont aussi rémunérés, c'est un peu différent.

Si le chiffre est effectivement faible, entre 12 000 et 15 000, il faut dire qu'il a doublé entre 1990 et 1992, et que le budget général du ministère des Affaires Sociales et du Travail pour 1993 est de 1 milliard. Un certain nombre d'organismes ont pu apporter la preuve de leur bon fonctionnement avec des aides de l'État et d'autres collectivités ; cela pourrait faire développer le système :

C'est un peu comme les Contrats Emploi Solidarité : les gens qui entrent dans le système, moins ils y sont longtemps, moins ils s'implantent. Au bout de deux ans, on n'arrive plus à faire sortir quelqu'un

de ces structures. La logique de l'insertion par l'économique correspond à des contrats à durée déterminée, d'une durée d'un an maximum quand la situation de la personne est compliquée, parce que se télescopent des problèmes à caractère social, donc accompagnement social plus insertion professionnelle. L'occupation dans la structure d'insertion par l'économique peut être portée à deux ans. Ce qui veut dire qu'on n'a peut-être pas le temps d'assurer une formation professionnelle au sens strict du terme. Mais l'essentiel, c'est déjà de faire sortir les gens de l'exclusion, du milieu où ils étaient, et puis peut-être de trouver les relais, notamment avec les secteurs professionnels, pour chercher une autre formule avec un contrat de travail sur une durée à déterminer, avec une formation pour laquelle l'entreprise peut bénéficier du fonds de la formation professionnelle ou d'autres dispositifs. Actuellement, il y aurait presque pléthore de dispositifs, notamment pour les jeunes par rapport aux autres.

M. VACQUIN. — Vous définissez une grande part du cahier des charges qui pourrait vous réunir dans la réflexion à déployer après ce colloque.

M. FOURDRIGNIER, Institut du Travail Social de Champagne-

Ardenne — Je voulais réagir par rapport à l'intervention de M. GROS-JEAN. Vous avez parlé vous-même à plusieurs reprises de taylorisation de la fonction publique, il me semble que l'on vient d'en avoir un exemple. Je reprendrai trois points.

N'a-t-on pas le risque d'enfermer le débat a priori, de trop le restreindre, dans un cadre juridique et réglementaire pré-construit ? Je comprends M. GROS-JEAN, qui défend la position du ministère des Affaires Sociales ; de ce point de vue, il parle de dispositifs mis en place par son ministère, mais n'y a-t-il pas un risque de dérive par rapport au tour qu'avait pris la discussion jusqu'à présent, un risque de l'enfermer ? Les chiffres qui ont été cités sont exacts, mais ils se réfèrent uniquement à un dispositif bien précis, et ceci réduit la question de l'insertion par l'économie aux entreprises d'insertion, aux associations intermédiaires et aux régies de quartier. Or, il me semble difficile d'enfermer d'entrée de jeu, la question de l'insertion économique des jeunes dans un dispositif. C'est trop souvent la manière dont on procède, à savoir de partir des dispositifs et ensuite de faire rentrer les gens dedans. L'un des intérêts de l'expérience de l'atelier Avenir Jeunes Reims, c'est le contraire. C'est jus-

tement de partir des réalités vécues par les jeunes, des situations d'exclusion dans lesquelles ils sont, et ensuite de voir dans quelle mesure les dispositifs actuels sont pertinents ou non.

La deuxième remarque que je voulais faire par rapport à ce qu'a indiqué M. GROS-JEAN concerne la comparaison entre la philosophie générale des entreprises d'insertion et l'expérience qui nous a été présentée ce matin. Il a affirmé leur similitude en disant que les trois fonctions présentées tout à l'heure se retrouvent bien dans la philosophie des entreprises d'insertion. Au niveau philosophique, c'est vrai. Néanmoins, M. GROS-JEAN a précisé : « Que ces trois activités soient faites dans la même structure, ou dans une structure différente – vous ne l'avez pas dit, je le prends à mon compte -, qu'elles soient faites ou non par les mêmes personnes, peu importe. » Je serais tenté de dire, justement, non, ce n'est pas « peu importe ». La différence est là, dans la parcellisation actuelle. Je forme des travailleurs sociaux à longueur de journée, je prends tout à fait à mon compte d'être producteur de la parcellisation, mais on ne peut pas évacuer la question d'un revers de manche en disant : « C'est pareil, et donc on fait la même chose. » Il me semble qu'il faut repenser cette notion de parcellisation.

Le troisième élément, toujours à propos des travailleurs sociaux : historiquement, il est vrai que ces derniers ont eu un rôle important dans les entreprises d'insertion. Ils ont été les premiers initiateurs au début des années 1980, mais n'y aurait-il pas à réfléchir par rapport au travail mené ? Aujourd'hui, en est-on encore là ? En particulier, l'élément nouveau aujourd'hui, dans le débat sur l'insertion par l'économique, est la place de plus en plus importante accordée à la relation avec les entreprises (on a mis le temps pour s'en rendre compte). De ce point de vue, les travailleurs sociaux sont-ils les mieux placés, ou les plus capables, pour développer la relation avec les entreprises ?

De grâce, n'enfermons pas le débat sur l'insertion par l'économique dans des dispositifs estampillés – non pas qu'ils soient à rejeter ; j'aurais du mal à scier la branche sur laquelle je suis et à dire : « A priori, ce n'est pas de la compétence des travailleurs sociaux » – mais ne construisons pas trop a priori, prenons plutôt le problème tel qu'il se pose dans la réalité et voyons ensuite de qui c'est la compétence.

M. VACQUIN. — En effet, on pourrait s'en tirer par une boutade, je n'entends d'ailleurs pas grand chose du fait de mon ignorance des

textes juridiques et administratifs de cette taylorisation entre l'économique et le social dont vous faites un plat ici. Ce plat que vous faites, je vois bien où il s'établit. Il s'établit sur des règles et des textes qui établissent les modalités d'attribution. Vous venez de mettre l'accent sur quelque chose de fondamental, Monsieur. Il s'agit de partir des problèmes pour ouvrir entre vous un champ dérogatoire de réflexions sur l'a priori des textes, pour essayer de commencer par l'analyse, la nature des problèmes à résoudre, et puis, peut-être, ouvrir un espace dérogatoire sous contrôle des acteurs.

Est-ce forcément quelque chose qui ne pourrait pas permettre d'avancer des concepts dont le législatif pourrait venir s'inspirer ? C'est ce que j'avais entendu quand j'avais vu pour la première fois les gens qui font que nous sommes réunis ici, c'est-à-dire ceux qui sont sur le terrain. C'est ce que j'avais entendu comme désir de leur part.

M. LAROUZEE, Sociologue — Nous sommes réunis ici pour nous poser la question : comment réussir l'insertion de ces jeunes extrêmement défavorisés, et non pour disserter sur le pourquoi nous n'y arrivons pas.

Nous venons d'entendre que les jeunes étaient une charge, que les jeu-

nes représentaient des coûts, on a des statistiques très précises. Pour la plupart d'entre nous, la jeunesse est derrière nous. Si la jeunesse est aujourd'hui une charge, je crains que bientôt la vieillesse en soit une. La vieillesse est devant nous. S'occuper des jeunes, créer ce lien social, est un devoir social. Peut-on parler en coût quand on traverse des quartiers qui sont « à risques » pour les nantis que nous sommes ? Bientôt certaines zones du territoire seront de plus en plus « à risques ». Si on ne le fait pas par devoir et humanisme, je crois qu'il faudra le faire par raison. Il faudrait qu'on se recentre sur la question qui était la nôtre, c'est-à-dire comment inscrire des actions durables ? Comment se rencontrer à nouveau ? Si on se rencontre dans deux ou trois mois, ce sera pour parler de quoi ? Sera-ce encore pour parler du fait que l'AJR représente trois statuts en une seule entreprise et qu'il faudrait qu'elle éclate en trois lieux ? Il faut considérer que l'AJR est comme cela. En stratèges que nous sommes, nous devons considérer ce qui est, et non pas ce qui pourrait être de l'ordre de nos rêves.

Mon rêve très simple : c'est soit vous me les cachez, ces jeunes voyous, soit vous vous arrangez pour que je n'en aie plus. Comme vous n'arriverez pas à me les

cachez, il va falloir que je les supporte ; autant alors recréer ce lien social qui va faire que je vais pouvoir me regarder dans la glace avec la tête haute. Ce n'est pas en me rangeant derrière le coût d'un jeune que je vais pouvoir me regarder dans la glace, d'autant que bientôt je serai vieux, et si ceux qui nous succéderont à ces tables rondes tiennent les mêmes propos sur les vieux, je ne serais pas toujours à l'aise.

M. VACQUIN. — Merci de cette tranche de sincérité. Cela dit, il faut apporter un petit correctif. Dans trois mois d'ici, rendez-vous est pris pour conclure des travaux qui vont commencer demain matin. Il y a dans la salle des acteurs de la fonction publique qui ne se sont pas exprimés. On m'a dit qu'il y avait des observateurs syndicaux dans la salle, les unions locales, départementales, régionales, existentielles ?

M. DUPUIS. — Je ne vais pas créer de polémique, je répondrai simplement sur l'aspect de l'insertion par l'économique. Les partenaires sociaux présents ici pourraient dire qu'il y a des accords des partenaires sociaux sur la formation en alternance, les contrats de qualification, les contrats d'adaptation, d'orientation, qui ont succédé aux Stages

d'Insertion dans la Vie Professionnelle (SIVP). On pourrait dire beaucoup de choses là-dessus à propos du résultat quasi zéro de la mise en place des contrats d'orientation qui ont succédé aux SIVP et qui ont eu leur heure de gloire, et se poser la question : pourquoi un échec aujourd'hui ? Pourquoi le démarrage est-il aussi difficile ?

M. VACQUIN. — Monsieur TULET, vous qui êtes dans un organisme interministériel, donc un lieu censé être un lieu de consolidation, vous n'avez rien à nous dire là-dessus ?

M. TULET, Ministère du Travail et de l'Emploi, Délégation Interministérielle à l'Insertion des Jeunes — Je croyais que l'objectif de cette journée, lorsque nous en avons discuté, était de voir les dispositions à prendre au niveau des acteurs locaux pour régler, comme le disait Monsieur le Préfet tout à l'heure, des propositions un peu exceptionnelles. Or, nous sommes aujourd'hui face à la situation de l'AJR qui pose un problème aux acteurs locaux.

Personne aujourd'hui ne conteste le bien fondé de l'action entreprise. Simplement, les représentants des ministères ont apporté leur lumière en matière de financement. Il me semble que c'est tout à fait intéres-

sant pour les partenaires – beaucoup le savaient déjà – de savoir quelle est la part du ministère des Affaires Sociales et quelle est la part du ministère du Travail en la matière. Là-dessus, je pense que le ministère du Travail et le directeur régional du Travail sont beaucoup plus compétents que moi pour répondre.

Je pense qu'en effet, à partir de demain matin, les acteurs concernés qui sont tous autour de la table pourront – tout le monde l'espère – trouver la solution au problème que vous évoquiez tout à l'heure, messieurs, lorsque vous avez présenté votre mode de fonctionnement. Si vous m'y invitez dans la journée, je m'exprimerai très volontiers.

M. BRUN. — A propos de l'intervention de M. DUPUIS, je crois que la spécificité de l'AJR par rapport à des entreprises d'insertion, c'est justement de juxtaposer deux fonctions qui ne le sont pas habituellement dans les entreprises d'insertion. C'est d'une part l'insertion proprement dite, c'est-à-dire l'apprentissage des qualifications sociales, de la socialisation professionnelle, et d'autre part la formation, c'est-à-dire le processus de qualification.

Or, ceci n'est pas recouvert par l'insertion par l'économique. C'est bien là le problème. C'est là où il faut

déroger, ou utiliser des dispositifs de droit commun, et je pense que c'est là où il ne faut pas couper les choses.

Il faudrait par exemple réfléchir sur l'utilisation des contrats de qualification qui ont précisément pour objet de lier deux choses : d'une part un statut de salarié, d'autre part une formation. Les contrats de qualification jusqu'ici ne sont pas appliqués aux entreprises d'insertion – bien que M. GROS-JEAN ait tout de même évoqué un certain nombre de contrats de qualification dans des entreprises d'insertion – parce qu'à terme, les entreprises d'insertion n'ont pas vocation à garder les salariés.

On pourrait imaginer, puisqu'une partie des gens qui passent par l'AJR sont embauchés à la fin par des entreprises, que l'AJR soit un sas d'insertion dans l'entreprise et que le contrat de qualification dans cette perspective s'applique. Je ne sais pas, c'est une voie possible.

Toute solution doit arriver à conjointre l'effort d'insertion et l'effort de qualification. C'est ce qu'aujourd'hui, nous n'arrivons pas à faire, d'où la multiplicité des statuts qui est en soi catastrophique comme vous l'avez dit, et comme l'AJR le pense aussi.

M. CASTOLDI, Chargé de Mission, Préfecture de Région — Mon-

sieur le Préfet vous a dit tout à l'heure qu'il allait prendre connaissance avec beaucoup d'intérêt des actes de ce colloque. J'ai bien noté qu'une demande précise et particulière était faite pour réunir autour de la même table un certain nombre de services publics ici représentés.

Cette proposition lui sera faite, je serais très étonné qu'il ne l'accepte pas. Je ne crois pas trahir sa pensée en disant que ce type de réunion pourra être organisé. A ma connaissance, c'est la première fois que ceci est demandé. Il n'y a pas de temps perdu à cet égard.

M. TASSIN, Membre du Conseil Économique et Social de Champagne-Ardenne (CGT) — Si nous ne sommes pas intervenus, c'est que vous aviez un peu modifié la règle du jeu ; il n'était pas prévu que l'on intervienne lorsque l'on n'était pas intervenant désigné à l'origine.

Je souhaiterais mettre un petit pavé dans la mare parce qu'il y a quelques petites choses qui me gênent dans la façon dont les choses se disent aujourd'hui. On a limité le débat, peut-être sans le vouloir, à l'entreprise d'insertion. Il y a un problème important qui se pose : on souhaite insérer, mais insérer dans quoi, et pourquoi y a-t-il besoin d'insérer ? Il y a à la fois des origines et des problèmes qui se posent.

M. BUGUET a souligné tout à l'heure le problème du bâtiment, M. POUTHAS disait : « S'il y a problème aujourd'hui, c'est parce qu'il y a évolution technologique. » Il y a effectivement ce problème, mais il y en a un autre qui est notamment posé dans le bâtiment – mais on pourrait élargir –, c'est le problème économique.

Quand on veut insérer des jeunes, on les insère à la place de qui, pour quoi et sur quel poste de travail ? Il existe beaucoup de mesures, il n'y a quand même pas que les entreprises d'insertion qui existent, que l'on qualifie d'insertion. Les Contrats Emploi Solidarité, pour prendre un exemple, sont a priori destinés à insérer des jeunes, des bénéficiaires du RMI. Ce ne sont pas des mesures nouvelles. Il y a des expériences, des gens qui font des efforts, on en connaît, mais le résultat concret de l'insertion, comment évolue-t-il ? Il s'aggrave. Le chômage augmente.

M. VACQUIN. — Cette analyse, on peut vous la prêter avant même que vous ne l'exprimiez, puisque le discours de la CGT là-dessus est connu, et je dirai, pertinent. Mais la question plus précise que je voudrais vous adresser, même si on sort de l'ordonnancement qui était prévu, c'est que se pose un pro-

blème de reconnaissance de qualification de ces jeunes acteurs.

C'est vrai que dans les conventions collectives, les acteurs syndicaux (notamment ici si vous ouvrez un champ dérogatoire) pourraient s'investir pour définir les qualifications qui pourraient ouvrir la voie à une reconnaissance collective de ces jeunes acteurs.

Cette main tendue du syndicalisme à ces jeunes acteurs aurait peut-être de l'intérêt, quelles sont les réserves à vous investir là-dedans ?

M. TASSIN. — Nous faisons des propositions sur les problèmes de grilles de classification, nous sommes pour la réorganisation complète de ces grilles pour tenir compte aussi des jeunes. Mais si, sous prétexte de la réinsertion, il nous fallait prévoir des places inférieures dans les grilles de classification, nous ne le prendrons pas en compte. Nous considérons que c'est de nature à aggraver encore le problème.

Vous m'avez coupé sur le problème des CES. Il me semble que c'est assez démonstratif des problèmes que l'on connaît aujourd'hui, y compris le problème des grilles de classification. On a modifié récemment la réglementation à la suite des mesures pour les chômeurs de longue durée. On a dit que l'on ne prenait si possible que des bénéfi-

ciaires du RMI ou des chômeurs de longue durée. Le chiffre de Monsieur le Recteur me laisse rêveur : 93 % de niveau V. Avec ou sans ces qualifications, je rappelle qu'il y a de plus en plus de gens avec des qualifications qui sont au chômage. Je ne sais pas comment on va les réinsérer, ceux là. Il n'en reste pas moins que l'on est en train de « désinsérer » les jeunes qui, avant, trouvaient des places dans les CES, parce qu'ils n'en trouvent plus. Je ne défends pas la mesure CES, mais je fais un constat.

Aujourd'hui, on dit qu'il faut réinsérer un certain nombre de gens, notamment des bénéficiaires du RMI, des chômeurs de longue durée, des personnes âgées, par le biais du CES. A la limite, si cela effectivement débouchait sur un emploi, ce ne serait pas mal. Le problème, c'est que par ce biais-là, on amplifie le problème de la désinsertion des jeunes.

M. VACQUIN. — Les interlocuteurs syndicaux vont-ils s'impliquer dans ce champ de travail effectif sur les deux mois qui viennent ?

M^{me} CRISINEL (CFDT). — Pour notre organisation, il est clair que c'est de notre responsabilité que de penser à l'insertion des jeunes exclus, mais pas seulement des jeunes, d'ailleurs, cela concerne aussi

tous les adultes. Le système économique faisant qu'il y a de plus en plus d'exclus, notre responsabilité est non pas de regarder les choses se faire mais de bien voir quels moyens on va mettre en oeuvre pour arriver à arrêter cette exclusion.

M. FERRY (Société Ferry Capitain). — Si on veut trouver des postes de travail, il faudrait pouvoir en dégager par ailleurs. On pourrait peut-être le faire en partie pour les postes de travail peu intéressants pour les femmes. Dans la métallurgie, il y a encore beaucoup de postes peu intéressants pour les femmes. Les femmes travaillent souvent là parce qu'elles ne peuvent pas faire autrement, parce que les familles ont besoin d'un double salaire.

On pourrait imaginer dans la métallurgie qu'une partie de ce que l'on verse aux bénéficiaires du RMI soit versée aux mères de familles qui travailleraient à mi-temps ou qui ne travailleraient plus du tout, et cela permettrait de dégager beaucoup de postes de travail. Dans la métallurgie, c'est évident. Je ne dis pas qu'on renverrait les femmes à leurs fourneaux, mais on pourrait envisager pour elles des travaux à mi-temps. Puisque le chômage augmente, il faut donc bien se poser le problème. On aura de plus en plus de mal à réinsérer les gens. Si on

veut les réinsérer, il faut trouver de grandes solutions.

On nous a expliqué tout à l'heure qu'on avait des petites solutions. Actuellement, les grandes solutions, c'est de diminuer le travail inintéressant des femmes de milieu modeste qui ne travaillent que parce qu'elles ont besoin d'avoir un double salaire. Elles font un double travail, elles travaillent chez elles et en plus à l'entreprise. Je préférerais payer mes impôts pour des gens comme ceux-là que pour des gens qui ne sont pas réinsérés.

M. VACQUIN. — Avec ce débat sur la femme au foyer, on est d'emblée rétro. Cela me renvoie à une étude que j'ai lue la semaine dernière aux États-Unis. Savez-vous ce qu'est l'équivalent du prix du travail d'une femme à la maison aux États-Unis chez les cadres moyens ? C'est estimé à 23 000 F, si on convertit tout le travail que la femme fait en temps de travail qui serait facturé de l'extérieur.

Il y a des tas d'idées de ce style que l'on rejette un peu vite, mais cela mériterait peut-être d'y réfléchir.

M. TULET. — Dans son introduction, M. POUTHAS a brossé le contexte économique dans lequel nous sommes aujourd'hui. Je ne pense pas que l'objectif de ce collo-

que soit de résoudre le problème du chômage qui est grave, ni même celui du traitement social du chômage, et plus particulièrement le chômage des jeunes. En effet, des questions se posent sur les Contrats Emploi Solidarité, sur les problèmes de formation, etc. Je crains fort que les jeunes en extrême difficulté – c'est bien de ceux-là qu'il s'agit aujourd'hui – risquent d'être déçus si on transforme progressivement ce colloque en un débat sur le problème du chômage en général, le problème du travail, ou même le problème de l'utilisation des Contrats Emploi Solidarité.

Dès que l'on essaie de faire des choses particulièrement innovantes, je rejoins ce qu'a dit M. BRUN ce matin sur la manière dont on aborde les jeunes en difficulté – là, nous parlons des jeunes en extrême difficulté –, on voit bien que chaque fois que l'on essaie de poser un acte, on risque tout de suite de déraiper dans des phénomènes d'exclusion à l'intérieur même des mesures les plus adaptées – ou que l'on pense les plus adaptées – à ce type de public.

Aujourd'hui, gardons-nous de tomber dans ce travers, car si nous continuons ainsi, nous allons aborder le problème de l'évolution de la situation économique. Il y a des problèmes urgents à résoudre. Si

demain, l'AJR a une solution qui préserve son originalité, sans déroger de manière grave aux règles qui régissent le financement de telle ou telle forme d'entreprise, ce sera un grand pas. Il n'a été dans le propos de qui que ce soit ce matin de réduire le problème des jeunes en difficulté à ce qu'on appelle l'insertion par l'économique.

L'insertion par l'économique, les entreprises d'insertion, les associations intermédiaires et les régies de quartier, sont forcément limités à un petit nombre de jeunes. Encore faut-il que cela fonctionne bien, avec le public concerné. On voit bien que cela doit être une mesure « exceptionnelle », même si on peut l'étendre un peu pour des jeunes qui sont en extrême difficulté.

Comme vous l'avez dit, Monsieur le Directeur, tout à l'heure, il n'est pas question d'appliquer à l'ensemble des jeunes qui ont des difficultés des stratégies aussi lourdes que celles que l'on développe dans les stratégies d'insertion. On voit bien les blocages, cela ne passerait pas le cap. Cela ne peut être limité qu'à quelques dizaines de milliers de jeunes en extrême difficulté.

Je souhaiterais que l'on concentre aujourd'hui toute notre matière grise à voir comment on peut au niveau d'une région, au plan local,

trouver des choses nouvelles pour avancer.

M. POUTHAS. — Je ne vais pas conclure le débat, mais préciser que nous avons pris l'initiative en tant que Conseil Économique de nous réunir pour progresser sur cette réflexion. Ceci, je le réprécise dans le cadre de trois champs, celui abordé normalement à cette table ronde concerne plus particulièrement la problématique des PME et des artisans ; c'est la raison pour laquelle ils sont autour de la table et qu'on leur demande de réagir.

Au lendemain de cette journée, nous continuerons pendant un certain temps à prendre des initiatives pour que cette action se prolonge. Cela fait partie du projet, et de la responsabilité d'un Conseil Économique dynamique dans une région.

Nous réunirons un groupe de travail avec les PME, les artisans, puisqu'ils s'y sont engagés, et avec les partenaires sociaux qui le souhaiteront. Une feuille en reprend l'idée dans le dossier qui vous a été remis (cf. Annexes). Nous avons pris note qu'un certain nombre d'organismes, notamment publics, les collectivités qui le souhaiteront, pourront regarder comment réfléchir ensemble aux questions posées par l'AJR, et surtout comment l'on peut rationaliser cette situation de façon à en pro-

poser une transférabilité dans un champ expérimental nouveau, pour le restituer à la collectivité sous forme de méthodologie qu'elle puisse s'approprier.

C'est sur ce cahier des charges que nous allons réunir un petit groupe de travail en prolongement de cette table ronde.

(NDLR : voir également introduction de M. POUTHAS à la deuxième table ronde).

Présentation du film

« Un métier, un avenir »

(projeté avant la deuxième table ronde)

Le film présente trois des expériences rhônalpines d'insertion professionnelle en entreprises. Les témoignages des personnes ayant achevé leur parcours de réinsertion et de leurs employeurs ou tuteurs, illustrent la volonté des partenaires de lutter contre la misère et les conditions nécessaires à la réussite d'un « emploi-formateur ».

Voici quelques extraits de ce film :

— **Zahia, mère de 4 enfants** —
(maintenant aide à domicile de personnes âgées)

« Quand je suis arrivée en stage, c'était vraiment la déprime. Toutes les personnes qui étaient là avaient des problèmes... Et puis petit à petit tout le monde a changé. Les stagiaires, elles avaient un visage beaucoup plus rayonnant. Tout le monde a eu un appartement, certaines ont pu récupérer leurs enfants... Il faut avoir beaucoup de volonté, mais il faut aussi que les patrons puissent donner une chance aux stagiaires. »

— **M. Paul RIVIER, Président-Directeur Général de TEFAL :**

« Des militants d'ATD QUART MONDE présents dans l'entreprise nous ont proposé de prendre des gens différents. Et nous l'avons fait parce que nous croyons qu'une entreprise est un corps dynamique qui doit être citoyen... » « La plupart de ceux qui sont rentrés, maintenant il y a 5 ans, sont devenus des salariés totalement comme les autres. Alors, c'est eux qui ont prouvé aux autres, et j'espère qu'ils l'auront prouvé à nous tous, que personne n'est jamais complètement perdu. »

— **M^{me} Sylvaine VIELLARD, salariée de TEFAL :**

« Si on donne une chance, mais qu'il n'y a personne qui soutient, on peut se décourager. C'est très important qu'il y ait du monde derrière... Quand on a une chance comme ça, la meilleure façon de remercier les personnes qui ont fait

confiance, c'est de s'accrocher, de faire son boulot correctement ».

— **M. VILLE, ouvrier dans une PME de tôlerie, cuisines industrielles :**

« Je ne savais pas lire, ni compter. Maintenant, après 3 ans, je sais lire, compter ça va, écrire pas encore. Elle me plaît la formation. Là j'ai pris du courage. En plus, j'ai eu un

appartement, avant je vivais à la rue. »

— **M. KLEIN (employeur de M. VILLE) :**

« Oui, nous allons l'embaucher... Tout nous laisse penser qu'il donnera de bons résultats. Je pense qu'il ne doit pas y avoir d'exclus dans cette société, il doit y avoir une espèce d'entraide les uns vis-à-vis des autres. »

Deuxième table ronde : « Quelle peut être la mobilisation de l'entreprise dans la lutte contre l'exclusion et l'accès à la qualification ? »

avec Mademoiselle Nathalie BOISJOT,
Responsable des Relations Humaines
et Sociales BSN Emballage (Reims) ;
Messieurs Jean-Gabriel PRIEUR et Christian VIDAL
de l'Institut Catholique des Arts et Métiers (ICAM) (Lille) ;
était excusé Monsieur Yvon STAFFOLINI,
Directeur des Ressources Humaines
SNC ARDAM. Electrolux (Revin).

M. POUTHAS. — Ce matin, nous avons eu un échange autour d'une première table ronde portant plus particulièrement sur l'expérience de l'AJR, et orientée sur le champ des PME et de l'artisanat.

Je repréciserai, parce que c'est peut-être passé rapidement en fin de matinée, que cette table ronde va se prolonger par un groupe de travail avec tous ceux qui ont accepté de s'engager. Nous avons constaté que des personnalités, des responsables, notamment du secteur public, ont pris l'engagement de participer à un groupe pour regarder comment répondre au problème concret sou-

levé par cette expérience, notamment en terme de statut.

La deuxième question posée lors de cette première table ronde est : comment transférer cette expérience dans une autre dimension, dans la réalisation d'un nouvel outil ? Je ne sais pas comment on doit appeler ce nouvel outil pour lequel la CGPME, les artisans, et au moins une organisation syndicale sont prêts à s'investir en partenariat, avec des gens de l'AJR. Parce que si l'on veut parler de transfert, encore faut-il que les acteurs principaux générateurs des nouvelles technologies soient présents, en partenariat

avec d'autres organismes de formation et avec des services de la région.

Voilà le groupe de travail qui va se constituer après cette première table ronde et que le Conseil Économique et Social prendra l'initiative de réunir dans les semaines qui viennent.

Le deuxième champ sur lequel nous allons réfléchir maintenant est celui qu'on appelle plus particulièrement le champ des grandes entreprises. La grande entreprise ayant peut-être plus que les artisans la possibilité de générer en interne des postes d'insertion. Il sera question aussi des coûts.

Nous avons prévu deux responsables d'entreprise ; or l'un d'eux se trouve, pour des raisons professionnelles, empêché depuis hier soir. Néanmoins, il a tenu à envoyer un fax pour préciser l'engagement de son entreprise à la sortie de ce colloque.

La deuxième personne que nous entendrons, est M^{lle} BOISJOT, responsable du personnel de BSN Emballage à Reims. Ce qui nous a paru important, c'est que M^{lle} BOISJOT a eu une expérience dans une autre région que la nôtre, en Rhône-Alpes.

Elle en a tiré des enseignements dont elle va nous faire part. Elle soulève un certain nombre de diffi-

cultés qu'il nous faut prendre en compte et auxquelles il faut répondre. Une fois cela dit, elle nous a annoncé qu'elle était aussi prête à démarrer une nouvelle expérience à Reims.

A ces deux titres-là, cela vaut la peine que nous lui donnions la parole.

M. VACQUIN. — En tant qu'observateur extérieur, j'ai été sensible au fait que ce matin, dans la nature du débat qui s'est ouvert, les acteurs institutionnels se soient clairement engagés : le Préfet, la Direction du Travail, le Rectorat.

Prendre ainsi publiquement position sur les enjeux de la part des institutionnels, crée une contrainte faisant espérer que ce colloque aura bien initié quelque chose. Ce n'est pas négligeable.

En deuxième lieu, après avoir mis à contribution l'artisanat et la CGPME, on va parler de la grande entreprise. C'est loin d'être indifférent, parce qu'aujourd'hui, dans le tissu industriel français, il faut bien savoir que les grosses entreprises licencient beaucoup et souvent dans une stratégie plus ou moins consciente de défausse sur les PME et les PMI de toute une masse de travail déqualifié.

Si dans le travail ultérieur qui va s'initier ici à propos des exclus, il

y avait là un champ de rencontre entre les grosses et les petites entreprises pour regarder autrement les modalités de la prise de décision, s'agissant de cette stratégie trop répandue du « tout à la réduction des effectifs », qui est devenu un réflexe quasi automatique aujourd'hui, d'autant plus argumenté qu'il se fonde sur des critères économiques supposés absolus, un grand pas serait fait.

Je suis de ceux qui rêvent que les patrons des grosses et des petites entreprises se mettent à considérer les licenciements comme un accident du travail et à la limite, qu'ils soient sanctionnés ou récompensés, un peu comme on fait dans les accidents du travail, en fonction du taux de gravité. (Par exemple, en fonction de la durée du chômage du travailleur déqualifié licencié).

C'est une proposition, une boutade, je n'engage personne à entrer là-dedans. Nous allons écouter M^{lle} BOISJOT qui va nous présenter son expérience en Rhône-Alpes.

M^{lle} BOISJOT. — L'expérience que nous avons eue en Rhône-Alpes s'est déroulée dans l'entreprise BSN Emballage, dans une verrerie qui comporte 450 salariés, à 25 km de Saint-Étienne et 80 km de Lyon.

Dans les années 1985/86, nous avons été contactés par le GRETA

de Saint-Fons, ville de la banlieue lyonnaise qui avait proposé de monter un projet pour permettre à des jeunes des banlieues, notamment de Vénissieux et de Saint-Fons, de se réinsérer.

Qui étaient ces jeunes ? Quels étaient les moyens ?

Les moyens proposés pour aider à la réinsertion de jeunes résidaient dans l'alternance entre une formation GRETA et une formation professionnelle et qualifiante dans l'entreprise préparant à un CAP (par unités capitalisables) de conducteur de machines d'emballage automatisées par unités capitalisables.

Au niveau juridique, le lien unissant le jeune et l'entreprise était un contrat de qualification pour deux ans puisque les jeunes avaient moins de 25 ans.

Qui étaient ces jeunes ? Je vais vous parler de ceux que l'on a accueillis dans l'entreprise. Ils étaient 2. Il s'agissait de deux jeunes beurs du quartier des Minguettes à Vénissieux, quartier assez chaud à l'époque. C'étaient des jeunes qui avaient été exclus du système scolaire, du marché du travail et exclus de la vie sociale ou plutôt qui avaient recréé des règles de vie sociale dans leur quartier.

Mais ce n'étaient pas des jeunes complètement exclus puisque leurs

pères travaillaient dans une grande entreprise chimique de Saint-Fons. Leurs pères étaient intégrés et insérés dans la vie professionnelle.

Nous avons décidé d'accueillir ces jeunes, malgré le fait qu'à ce moment-là nous n'ayons pris aucun engagement d'embauche. Nous étions à l'époque dans une période de restructuration, de diminution de nos effectifs. Nous avons décidé de les prendre d'une part, parce qu'il était difficile de trouver des entreprises qui acceptent d'accueillir ces jeunes, et d'autre part, parce que nous espérions qu'ils allaient pouvoir transférer les compétences obtenues dans l'entreprise en deux ans de contrat de qualification dans d'autres entreprises et donc pouvoir s'insérer.

Au niveau de l'entreprise, nous avons désigné un tuteur volontaire, à qui nous avons donné une formation de tuteur. C'était un chef d'équipe, en même temps moniteur de formation technique de l'usine, dans la spécialité du métier. C'était quelqu'un qui, quand on a démarré l'action, était totalement conscient des difficultés que pourraient générer l'insertion et l'accueil de ces jeunes.

L'autre élément important, c'est que le quartier des Minguettes est à 85 km de l'usine, et qu'il a fallu trouver des moyens pour loger les

jeunes, lorsqu'ils étaient dans l'entreprise. On les a logés dans des meublés que l'on avait réaménagés dans l'ancienne cité ouvrière de la verrerie. On avait pris en charge la partie sociale. Nous avons aussi été amenés en cours de contrat à prendre en charge un certain nombre de problèmes, en particulier des problèmes avec la justice. Ils avaient accueilli des jeunes interdits de séjour et continuaient les trafics d'auto-radios.

Ce que je tire de cette expérience, – je rejoins M. P. BRUN –, c'est que déjà, il faut laisser du temps au temps. Nous avons accueilli les jeunes au départ pour deux ans, et l'on s'est aperçu très vite qu'ils n'obtiendraient jamais le CAP ni la qualification recherchée dans ce laps de temps. On a renouvelé pour un an le contrat de qualification. Ils sont donc restés trois ans, c'était vraiment un minimum.

Au bout de trois ans, ils ont obtenu le CAP. Et s'ils l'ont obtenu, c'est parce qu'il s'agissait du CAP par unités capitalisables, donnant le droit à l'erreur, le droit de recommencer plusieurs fois le cas échéant. Laisser le temps au temps, c'est quelque chose qui me paraît important aussi pour l'entreprise, parce que lorsque ces jeunes sont arrivés, il a fallu des règles de discipline sur le poste de travail, et dans le

respect des horaires de travail. Les horaires de travail étaient des horaires postés, 24 h sur 24 en tournant. Dans cette expérience, on a essayé de bien valider et valoriser le potentiel des compétences par l'acquisition du CAP mais également par l'évolution du statut des jeunes dans l'entreprise tout au long du contrat de qualification. Au fur et à mesure de l'évolution de leur professionnalisme, de leur savoir et de leur savoir-faire, on a évalué les jeunes pour les rentrer dans un système de classification usine.

Au bout d'un an, ils ont commencé à tenir à part entière un poste de conducteur de machine d'emballage. On a commencé à les reconnaître dans une qualification comme n'importe quel ouvrier, ce qui veut dire reconnaissance de la classification et exigence par rapport à cette reconnaissance ; et ce qui veut dire aussi rémunération au même niveau de salaire que les autres salariés.

L'un des éléments importants, c'est aussi le fait d'accueillir les jeunes, de les rencontrer, de les suivre. Au départ, quand un jeune arrive dans une entreprise, il est regardé bizarrement parce qu'il y a des salariés dont les enfants sont aussi en phase d'exclusion sociale. D'autre part, dans le petit village où est implantée l'usine BSN, ces jeunes apparais-

saient plus bronzés que les autres, avaient des amis un peu bizarres, avaient d'autres règles. Il y avait donc au départ un rejet, mais très vite, ils ont réussi à s'intégrer. Les gens ont commencé à les comprendre.

Il y avait également chez les jeunes – et on le voyait bien dans le film « Un métier, un avenir » que l'on vient de voir – une volonté de s'en sortir. Bien que les petits vols et les petits deals rapportent très vite de l'argent, ils avaient la volonté d'avoir un travail et de gagner de l'argent en travaillant plutôt que par la délinquance. C'était un élément important. Ils avaient une grande volonté de sortir de cette situation.

Ils avaient également une volonté et un souhait important de sortir de leur cité. Ils habitaient à côté de l'usine, et quand ils étaient en week-end ou en repos, ils ne retournaient pas à Lyon mais restaient en permanence dans le village.

Le fait d'accueillir ces jeunes était amplement suffisant pour une usine de 450 personnes et déjà très lourd à porter.

Il me paraît nécessaire de prendre en compte la globalité du problème. La difficulté qu'il y a eu dans cette action, c'est que l'entreprise s'est chargée de la partie compétence professionnelle mais aussi la partie

sociale. Nous nous sommes retrouvés avec des problèmes de logement, de justice, ce n'est pas notre métier.

Par rapport à cela, peut-être a-t-on fait preuve d'un peu de paternalisme, qui n'était pas forcément ce qu'il fallait faire parce que les jeunes ont besoin plutôt d'être mis en face de leurs responsabilités. On les a beaucoup assistés dans ce domaine.

Je suis maintenant à l'usine de Reims qui a 450 personnes, c'est une verrerie également. L'entreprise est prête à se mobiliser pour l'insertion des jeunes les plus défavorisés, mais il ne faut pas oublier une chose, c'est que l'objectif n° 1 de l'entreprise actuellement, reste d'éviter l'exclusion des salariés de notre entreprise. Il faut éviter d'exclure les salariés de la modernisation. Cela reste notre objectif prioritaire.

Ce préalable dit, on peut voir certaines conditions.

Avant de se lancer dans une action comme celle-ci, il faut bien détecter les besoins du bassin d'emploi. Nous, nous étions partis sur ce CAP parce qu'il correspondait aussi à un besoin de qualification que l'on avait dans l'entreprise.

L'autre élément qui me semble nécessaire, c'est l'alternance entre

l'entreprise et le centre de formation. Il faut une conviction de l'entreprise mais celle-ci doit être prise comme un partenaire à part entière. Il faut un soutien du jeune par un salarié de l'entreprise.

Ce qui est fondamental, c'est une liaison importante entre les organismes formateurs, les organismes sociaux et associations qui s'occupent du jeune et l'entreprise. Dès le démarrage de l'action, il me semble fondamental de clarifier les rôles de chacun.

L'entreprise, si elle peut aider à la réinsertion et à l'acquisition de compétences, ne peut être en aucun cas responsable de la reconstruction du jeune.

On l'a bien vu dans le film, les échanges réguliers sont importants. Dans cette action, nous étions à 85 km des organismes de formation, on ne les a jamais vus une seule fois sur le terrain. On n'a jamais été invités à une seule réunion, on suivait comme on pouvait les jeunes qui faisaient la liaison entre nous et l'organisme de formation. Les réunions régulières, la concertation nous paraissent fondamentales.

M. VACQUIN. — Vous avez donc accueilli deux jeunes sur 450 salariés, j'ai fait le calcul, cela fait un seuil d'intolérance de 0,2 %. Quand vous avez pris la décision d'em-

baucher, vous avez dit que c'est quelque chose que vous aviez sous-estimé.

Deuxièmement, à quoi joue BSN quand elle accepte de jouer à cela ? Est-ce pour faire un coup d'image à l'extérieur, ou pour en tirer des bénéfices le cas échéant ? Parce que d'après ce que j'ai entendu ce matin sur les méthodes mises en œuvre du côté des exclus, c'est quelque chose qui a la plus grande utilité dans les travaux qualifiants.

Quand vous évoquez le fait d'avoir été un peu l'objet d'une défausse, vous expliquez qu'on vous a donné deux acteurs exclus à réinsérer et qu'après, c'était un peu des laissés-pour-compte. Vous vous êtes plainte d'une absence de lien qui vous a amené à faire une tâche qui n'était pas la vôtre, celle de sociabiliser ?

M^{lle} BOISJOT. — Est-ce un coup d'image ? Il faut voir que dans les années 1985, c'était le démarrage des CAP par unités capitalisables. M. SCHWARTZ avait mis en place des actions qui visaient à l'insertion des jeunes et à la formation des exclus.

Cette entreprise est depuis vingt ans dans une situation de modernisation totale. On avait des gens qui faisaient du travail manuel. On a fait passer des gens qui ramassaient des

bouteilles et les mettaient dans des caisses, en professionnels de niveau CAP et BEP.

Nous avons donc et nous avons encore une grande expérience des mutations en interne et de l'insertion en interne. Il semblait intéressant au GRETA d'utiliser BSN comme levier puisqu'il n'y avait pas beaucoup d'entreprises qui acceptaient de le faire.

Pourquoi à l'époque a-t-on pris des jeunes alors qu'on savait qu'on ne les embaucherait pas (puisque nous étions en plan social, nous n'avions pas le droit d'embaucher) ? Si le GRETA de Saint-Fons est venu à 85 km de son lieu d'investigation, c'est bien qu'il y avait des problèmes pour trouver des entreprises qui acceptent ces jeunes.

La question se poserait maintenant complètement différemment sur Reims, puisque nous sommes en usine qui embauche un peu. On est sur la voie d'obtenir la signature, avec nos partenaires sociaux et le Ministère, d'un accord qui viserait à un mi-temps pour les plus de 55 ans puis une embauche d'une personne pour deux départs et donc un partage du travail.

Dans ce contexte, si on refaisait l'opération sur Reims, on se donnerait comme objectif d'essayer d'in-

sérer les jeunes dans notre entreprise.

M. VACQUIN. — Tout à l'heure je pensais, en écoutant M. DARREYE parler de sa méthode de réinsertion des acteurs, qu'il y avait là beaucoup de choses à apprendre pour l'entreprise.

Ces unités capitalisables, si je me souviens bien, sont parties du Rectorat d'Aix il y a quelques années. Péchiney, par exemple, les a utilisées dans toutes ses stratégies de requalification, notamment à l'usine de Saint Jean de Maurienne.

On voit là d'une certaine manière que ce qui se pratique pour les exclus est beaucoup moins spécifique qu'on ne l'imagine.

Autour de ce que l'on évoque là, Messieurs, que nous diriez-vous sur la partie qui est la vôtre ?

M. PRIEUR. — L'expérience que M. VIDAL et moi-même allons vous présenter pourrait vous paraître atypique.

Je vous recommanderai d'être attentifs aux questions de fond plutôt qu'aux aspects pratiques. Qu'est-ce qu'une école d'ingénieurs vient faire dans cette galère ?

Il se trouve que nous sommes, en tant qu'établissement d'enseignement supérieur, à la convergence de deux grands courants forts, d'une part celui de la formation, de la for-

mation supérieure et des aspirations de promotion sociale d'un certain nombre de personnes, d'autre part celui des besoins des entreprises, et plus particulièrement pour ce qui nous concerne, des entreprises industrielles. Ces entreprises se posent la question de leur pérennité à travers des soucis de rentabilité, de compétitivité mais aussi maintenant des questions d'ordre plus civique : leur participation à l'équilibre social et la prise en compte de problèmes liés à l'emploi.

Cette convergence que nous vivons au niveau de l'enseignement supérieur, depuis l'origine de l'établissement, nous avons souhaité la vivre aussi au niveau de l'insertion professionnelle. Depuis le début du siècle, date de fondation de l'ICAM, ont été organisés, dans notre établissement, des cours de promotion sociale, ce que l'on appelait à l'époque les cours du soir.

Il n'est pas rare de rencontrer dans Lille des gens qui disent : « J'ai fait l'ICAM. » Effectivement, ils y ont eu un CAP de tourneur, de fraiseur, etc.

Cette manière de voir les choses a dû évoluer. Elle a pris une certaine consistance au moment où a été votée la loi sur la formation continue en 1971 ; nous avons créé le CEFTI, Centre de Formation aux

Techniques de l'Ingénieur qui est notre centre de formation continue.

Depuis, nous avons développé beaucoup d'actions fort diverses, c'est ce qui fait une originalité de notre expérience. Nous offrons à l'ensemble des salariés, des demandeurs d'emploi, des entreprises, une palette de formations orientées vers l'industrie parce que c'est notre métier.

Et si l'on touche d'une manière plus précise à ce qui nous occupe aujourd'hui, il nous semble que dans le monde de l'industrie, il y a des possibilités encore importantes de qualification à des niveaux V. Nous croyons beaucoup à un certain nombre de formations par le CAP qui permettent de déboucher sur des emplois industriels.

Nous voulons aussi, en créant cet environnement de formation atypique, proposer une confrontation entre les différentes populations, entre les différentes personnes. Je pense qu'il est important pour un élève-ingénieur de côtoyer et de rencontrer, au cours de sa formation, un jeune qui a quitté le système scolaire pratiquement sans aucune qualification professionnelle.

Quelquefois, ce n'est qu'un simple côtoiement ; dans d'autres cas, cela peut être une rencontre dans le cadre d'un soutien culturel ou d'un sou-

tien scolaire plus précis. Il n'est pas rare de retrouver des jeunes ingénieurs et des jeunes de l'insertion fouillant ensemble dans le moteur d'une voiture. Là, on peut dire qu'il n'y a pas trente-six jeunesse et que tout le monde s'y retrouve.

J'ai l'impression que, modestement, nous posons des jalons pour plus tard. Je pense que lorsque ces ingénieurs seront dans l'entreprise, confrontés à des problèmes de l'emploi, confrontés à des personnes de qualification modeste, ils auront un regard un peu différent sur eux.

Nous souhaitons aussi, à travers ces actions, participer à une réflexion plus globale de société. Je pense que c'est peut-être lié en partie à notre caractère propre. Nous souhaitons être une force de proposition pour que les politiques de l'emploi évoluent et que notre expérience puisse servir aux politiques de l'emploi, mais aussi pour que dans le monde de l'entreprise, on joue au non-conformisme.

C'est ce que nous essayons de faire en interpellant les entreprises parce qu'il y a des conformismes par rapport à l'automatisation, par rapport à la nécessité de faire des réductions d'emploi, par rapport aux embauches à certains niveaux de qualification. Il y a des entreprises qui disent : « Ce n'est plus possible, au-dessous du bac professionnel, je

ne dois plus embaucher. » N'y a-t-il pas là matière à réflexion et peut-être à un retournement de pensée en direction de ceux qui sont exclus du monde du travail.

Dans un premier temps, nous n'avons fait qu'une offre de formation puisque c'était notre métier de formateur. On s'est aperçu progressivement que nous devions aller bien au-delà ; surtout lorsque nous avons à faire à des jeunes en grande difficulté il faut les prendre dans leur globalité.

Depuis quelque temps, à côté des formations – M. VIDAL va en parler – nous avons mis en place une cellule de service social, qui accompagne le jeune pendant son stage chez nous afin qu'il puisse prendre en compte et résoudre des problèmes de famille, de logement, de santé, d'endettement, etc. Et puis pendant son temps de formation, il faut lui laisser entrevoir ce que sera son débouché plus tard ; nous avons donc mis en place une cellule emploi.

Tout cela a dû se faire dans un certain non-conformisme et en essayant de rencontrer des partenaires qui acceptent de déroger. Notre expérience a quinze ans, puisque nous avons commencé avec les formations GRANET ; nous avons connu les plans BARRE et tous les plans relativement précaires qui se

sont succédés ; maintenant nous rentrons dans un métier, dans un peu plus de pérennité, nous arrivons à signer des conventions pluriannuelles, mais tout cela a été gagné de haute lutte.

M. VACQUIN. — Quels sont les acteurs avec lesquels vous avez pu tenter cette démarche ?

M. PRIEUR. — Nous sommes en relation pratiquement hebdomadaire avec la Direction régionale de la Formation professionnelle, avec la Direction du Travail, avec le Conseil Régional. Nous les rencontrons régulièrement et nous leur faisons valoir nos problèmes.

Au bout du compte, on arrive à faire des montages financiers, d'une manière dérogatoire. On se dit que si on y arrive une fois, peut-être qu'après, ayant fait la preuve de l'efficacité des mesures et des accompagnements que nous mettons en œuvre, cela passera progressivement dans les faits.

Je reprends un exemple ancien. A un moment, la question de la rémunération des stagiaires s'est posée de manière cruciale, à la fois sur le niveau de rémunération et la fréquence des versements. Quelquefois, on demandait à un jeune de rentrer dans un dispositif de formation et sa première indemnité de stage arrivait trois mois après.

Quand on allait voir la direction, on nous répondait : « Il faut du temps. » Progressivement, on est arrivé, en assumant une partie des tâches administratives, à réduire ce temps et, du même coup, à mettre nos stagiaires dans de meilleures conditions de vie.

Nous pensons pouvoir rendre ainsi un service à l'administration, en la déchargeant d'un certain nombre de tâches, de charges, mais en même temps, nous rendons un service à nos stagiaires puisqu'on simplifie les choses, notamment du point de vue administratif.

M. VIDAL. — Puisque nous en sommes à parler de partenariat avec les pouvoirs publics, je me rappelle qu'une des premières choses que j'ai faites, en commençant ce type de formation, c'est d'aller voir le directeur du CNASEA (Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles), c'est-à-dire le centre qui rémunère les stagiaires, pour que l'on travaille mieux en commun. Il vient maintenant à nos réunions de travail rassemblant nos partenaires, que l'on appelle « groupe d'appui ». On essaie de trouver des méthodes de travail communes qui permettent d'adapter chacun aux exigences de l'autre.

J'en viens maintenant à présenter notre expérience, celle de la mise en

place d'un dispositif pédagogique, initialement conçu dans la perspective du Crédit Formation Individualisé, compris comme projet global de l'État, visant à la constitution d'itinéraires de formation individualisés jusqu'à la première qualification.

Ce dispositif comporte plusieurs caractéristiques :

C'est d'abord un dispositif pédagogique. Ce qui nous paraît important, c'est d'accueillir les personnes suivant leur niveau, leur objectif et de les accompagner à l'intérieur de ce dispositif de formation. Parallèlement, il y a tout un montage administratif et financier, avec l'ensemble des partenaires publics, pour qu'un tel dispositif puisse fonctionner.

C'est ensuite un dispositif qui permet des parcours individualisés, de durée très variable, avec une moyenne de 850 heures. Cela peut paraître très faible par rapport aux deux ans dont nous parlions. En fait, ce sont des heures en centre de formation, nous ne tenons pas compte pour cette moyenne des heures en entreprise. Et surtout, c'est une moyenne. Certains jeunes correspondent au profil sans doute imaginé par les concepteurs du crédit formation, ils sont arrivés très près du CAP et ont échoué à l'examen. On ne va pas leur proposer de faire

1 000 heures de formation, ils font 350 heures et sortent avec le CAP.

Les durées sont variées, les publics aussi. Il y a aussi des adultes. Nous ne voulons pas faire de différence et mixons les publics. C'est un objectif important. Certains ont une expérience professionnelle, d'autres sortent de l'école.

Autre caractéristique importante : comme l'a dit M. PRIEUR, nous nous sommes nettement positionnés sur les métiers de l'industrie. C'est notre spécificité d'école d'ingénieurs. Ce sont aussi des métiers accessibles à des niveaux de qualifications modestes. Enfin, l'aspect concret de la formation est motivant pour ce type de public.

L'effort essentiel consiste à accueillir et à accompagner ces personnes. Nous accueillons beaucoup de monde, environ mille personnes par an. Deux cent cinquante intègrent le dispositif individualisé, sur une moyenne de 850 h/an. Cela fait une grosse activité et le fait que nous soyons un gros centre de formation pour l'industrie sur la métropole Lille/Roubaix/Tourcoing nous aide sans doute dans notre travail avec les partenaires publics.

Sur le plan interne, le suivi des stagiaires requiert un gros effort d'accompagnement.

Les stagiaires eux-mêmes demandent une implication forte des formateurs. Cela a été dit ce matin, les jeunes demandent qu'on leur fasse confiance. Ils mesureront leur implication à la confiance que l'on a pour eux.

C'est sur quoi il faut travailler avec les formateurs : la connaissance et l'accompagnement des stagiaires. Il y a dans ce sens un gros effort de formation de formateurs.

Pour l'accompagnement, nous avons une assistante sociale, qui assure les relais avec des organismes plus à même de traiter des problèmes qui ne relèvent pas directement de la formation, et une autre personne-ressource pour les questions d'emploi, qui fait le lien avec les entreprises, aide à trouver les stages, visite les stagiaires en entreprise, accompagne les stagiaires dans leur recherche d'emploi.

Nous nous appuyons beaucoup aussi sur les correspondants de la Mission Locale. Pourquoi ?

Tout d'abord cela nous est demandé. Et puis, l'on ne peut pas aller chercher les jeunes chez eux. On ne peut pas avoir le contact direct avec le terrain. Les correspondants ont ce contact direct. Malheureusement, ce n'est pas toujours possible. Les correspondants changent souvent. De manière para-

doxale, alors que les correspondants devraient faire le lien pour un jeune entre divers organismes de formation, je me suis souvent vu faire le lien pour un jeune entre divers correspondants successifs !

Il reste que l'implication des correspondants est très forte ; ils viennent fréquemment chez nous discuter des stagiaires. Cela représente beaucoup de temps.

Notre ambition est de diplômé et de conduire à l'emploi. Je parle du diplôme parce que c'est tout de même très important pour les stagiaires, c'est un objectif palpable à court terme. L'emploi paraît quelque fois inaccessible, le diplôme est quelque chose qui va les mobiliser pendant le temps de la formation et ils attendent un statut, une reconnaissance ; pour des gens qui n'ont aucune qualification, acquérir un diplôme, c'est très motivant.

Même si l'on peut dire que ce n'est pas le diplôme qui compte mais le travail, j'insiste pour ma part beaucoup pour que les stagiaires sortent avec un diplôme. De plus, il ne faut pas exagérer la distance entre le diplôme et la vie professionnelle.

Les professionnels interviennent dans les commissions de préparation au contenu des diplômes et aussi dans les corrections. Je m'aperçois que des stagiaires ont

réussi, malgré un 3 ou un 5 en maths, grâce à une bonne note en pratique. Les correcteurs, qu'ils soient de l'Éducation Nationale ou pas, ont assez de finesse pour se rendre compte qu'il y a là une compétence mise en œuvre.

A mon avis, on peut miser sur ces diplômés de l'Éducation Nationale, qui sont reconnus, y compris par les stagiaires eux-mêmes. Tant que les milieux patronaux, syndicaux continuent à investir ces lieux où l'on définit les contenus des diplômes, il est important de rester sur ce terrain qui existe, de l'améliorer, plutôt que de le contourner et de chercher des solutions plus lourdes, plus compliquées.

Pour ce qui est de l'aide à la recherche de stage ou d'emploi, il est vrai que nous bénéficions de l'image ICAM, école d'ingénieurs. Cela ouvre les portes plus facilement que pour un centre d'insertion de quartier.

Le rapport à l'emploi, à la vie professionnelle, se vit aussi dans la réflexion pédagogique de l'ensemble des formateurs, qui interviennent aussi bien pour des demandeurs d'emploi que pour des salariés. Un petit groupe de personnes de chez Thomson préparant un BEP électrotechnique deux jours par semaine et des jeunes en difficulté préparant le même BEP à

temps plein, ont les mêmes formateurs. Les groupes sont différents mais la réflexion pédagogique est commune, tout comme le matériel utilisé.

Enfin, nos partenaires de tous ordres se retrouvent dans un « groupe d'appui », dont j'ai parlé tout à l'heure, qui se réunit trois à quatre fois par an. Cela rassemble surtout nos partenaires publics puisque nous y discutons principalement des actions pour les demandeurs d'emploi. Mais à plusieurs reprises, nous avons pu y intégrer des représentants d'organismes professionnels.

Pour finir, je reviendrai justement sur ce partenariat avec les pouvoirs publics. Il est vrai que nous sommes financés par différentes instances. Mais ce n'est pas qu'une question de financement. L'administration, ce n'est pas une administration anonyme, ce sont des personnes que l'on connaît peu à peu, que l'on respecte et que l'on estime.

Chacun apprend à connaître l'autre et à travailler vraiment en commun.

M. VACQUIN. — Comme M. STAFFOLINI est absent, M. POUTHAS pourrait peut-être nous dire les grandes lignes des engagements pris par son entreprise et ce qui sera mis en œuvre ultérieurement.

M. POUTHAS. — M. STAFFOLINI avait mandat pour relater l'expérience qui a été faite, en ouvrant deux postes en insertion à l'intérieur de son entreprise (ARDAM-Electrolux à Revin).

Il faut savoir que c'est une entreprise qui n'embauche pas depuis des années à des niveaux OS. C'est après un échange avec les partenaires sociaux de l'entreprise que ces deux postes ont été ouverts — alors qu'ils ne se justifiaient pas *a priori* dans le fonctionnement de l'entreprise — pour provoquer une démarche d'insertion.

M. VACQUIN. — Savez-vous pourquoi il y a eu discussion avec les acteurs syndicaux sur l'ouverture de ces deux postes exceptionnels ?

M. POUTHAS. — Quand on décide d'engager une telle action dans une entreprise de cette importance, il est nécessaire de regarder avec l'ensemble du personnel ce que cela signifie. Combien de salariés ont aussi des enfants et sont en droit de se poser des interrogations sur leur avenir ?

C'est bien après un débat, une discussion dans l'entreprise et une acceptation des partenaires sociaux que les deux postes ont été ouverts. Alors que le parcours n'est pas fini, on peut dire déjà qu'une personne

a réussi. Cette personne est en train de passer dans le personnel de l'entreprise, après une évolution, une formation, qui font que l'on oublie son origine, la raison de son entrée.

Pour la deuxième personne, c'est un peu plus difficile car, plus âgée, elle partait d'un stade d'exclusion plus important.

La raison pour laquelle il aurait été important que M. STAFFOLINI soit là, c'est que son entreprise envisage la poursuite d'une telle action. L'entreprise constate que l'expérience n'est pas facilement reproductible. Elle mesure les difficultés, les enjeux. Elle voit bien que lorsqu'elle échange avec les autres entreprises de la vallée, elle ne fait pas recette.

L'idée sur laquelle se trouve maintenant le groupe d'entreprises qui

a commencé à échanger, c'est de constituer un groupe partenarial de 5 ou 6 entreprises. Il s'agit d'ELECTROLUX – FORD – TRÉFIMÉTAUX – DEVILLE – SOLAC – MAGOTTEAUX. Ces entreprises vont ouvrir des postes à l'insertion, non pas pour prendre spontanément des gens à l'effectif, mais pour permettre à un groupe de jeunes identifiés dans une association, dans un organisme d'insertion, une quinzaine environ, de vivre un parcours d'insertion en alternance dans les entreprises et ce sur plusieurs années.

C'est quelque chose d'assez novateur. C'est un projet que nous voudrions voir se poursuivre au lendemain de cette table ronde. Une proposition de ce type devrait pouvoir être reprise dans la métropole de Reims.

Débat

M. VACQUIN. — Sur ces premiers échanges, y a-t-il des interventions ?

M. FALISE — J'interviens au titre du Centre des Jeunes Dirigeants (CJD) de la Marne et sur l'appel du pied de M. POUTHAS.

Effectivement, au niveau du Centre des Jeunes Dirigeants de la Marne, il a été décidé cette année de créer une commission-exclusion – il y en a dans d'autres Centres de Jeunes Dirigeants de la région –. L'objectif est qu'un certain nombre de dirigeants d'entreprises réfléchissent, avec les partenaires concernés, à la façon de mener une action originale dans le domaine de la réinsertion.

Nous avons déjà eu un échange avec M. POUTHAS. Je tiens à dire, parce que c'est un partenaire peu évoqué, que nous travaillons avec le Conseil Général de la Marne. Il ne faut pas oublier que le Conseil Général gère le RMI (Revenu Minimum d'Insertion). Dans le RMI, il y a le « I » d'insertion et le Conseil Général, à travers le réseau des

assistantes sociales, essaie de réintégrer, de réinsérer certaines personnes qui sont plus ou moins employables.

Je crois que la différence entre les actions du Conseil Général et les actions menées par l'AJR, c'est – en dehors de la limite d'âge – l'échelle d'exclusion. A l'AJR, vous avez des jeunes qui sont très exclus alors que le Conseil Général, à travers le RMI, contacte toute une population et essaie d'insérer des personnes plus directement insérables.

En tant qu'entreprises, au niveau du CJD, notre préoccupation est d'insérer un certain nombre d'exclus qu'ils le soient plus ou moins. On travaillera en partenariat avec d'autres associations, on verra ce que l'on peut faire. C'est une démarche pragmatique d'une dizaine de chefs d'entreprises du département de la Marne. Notre souhait est d'aller dans le même sens, au-delà du discours politique, pour voir s'il y a une méthode qui peut être définie ensemble.

M. VACQUIN. — Je signale que votre section de Compiègne a là-dessus une antériorité de 3 ans avec, en permanence, la reconversion d'une vingtaine de jeunes. Cela pourrait sûrement vous être une expérience utile.

M. BRUN. — J'ai une intervention rentrée depuis ce matin pour répondre à mon voisin de la CAPEB. Je vais la lier à l'intervention de M^{lle} BOISJOT et à celle, à l'instant, de M. POUTHAS.

Si l'on veut permettre à des jeunes d'être accueillis sur des postes d'insertion en entreprise, il y a 3 conditions, à mon avis :

1° qu'il y ait un tuteur et qu'il soit formé ;

2° qu'il y ait un accompagnement social, car ce n'est pas le tuteur qui peut le faire, et ce n'est pas toujours le formateur qui peut le faire ;

3° qu'il y ait une bonne synergie avec le formateur.

Il faut qu'il y ait autour de la situation de travail et de l'accueil sur poste en entreprise, ces trois interlocuteurs.

Sous quelle forme, cela peut-il se faire ? Si on voulait éviter de créer des entreprises d'insertion, notamment dans le secteur du bâtiment, il y aurait sans doute d'autres formules. Je pense que le dispositif qui est le plus commode et adéquat pour

associer l'emploi et la formation, c'est le contrat de qualification. Le problème du contrat de qualification, c'est qu'en principe, il est passé avec une entreprise. Dans les petites entreprises, c'est difficile, vous nous l'avez dit ce matin.

Pourquoi ne serait-il pas passé des contrats de qualification avec des associations d'employeurs, des groupements d'employeurs, pour des contrats à temps partagé ? Ainsi, il n'y aurait qu'un seul employeur qui passerait le contrat de qualification ; il s'agirait d'une association, d'une structure de ce type, qui mettrait à disposition la personne employée en contrat de qualification auprès de différentes entreprises ayant adhéré à cette association. Il y aurait alternance de temps en entreprise et de temps en formation.

Nous avons ici un dispositif que j'évoquais ce matin : le dispositif AMOF (Association de Main-d'œuvre et de Formation) qui n'a jamais fonctionné sous cette forme pour des raisons institutionnelles.

Je pense que pour créer des postes en insertion, qu'ils soient en grande entreprise, ou qu'ils soient en entreprise à temps partagé, la première décision est politique.

Que veut dire un poste en insertion ? Cela veut dire, de préférence,

accueillir quelqu'un qu'on embauche avec l'idée de le garder, mais cela peut aussi vouloir dire, procurer à quelqu'un un terrain de socialisation professionnelle pendant deux ans comme tremplin pour aller vers d'autres entreprises.

M. SUBTIL (AJR). — M^{lle} BOIS-JOT disait : « accueillir, rencontrer, suivre les jeunes » ; M. VIDAL disait : « comment est-ce possible quand il y a une valse de correspondants » ? C'est dire et répéter ce qui a été dit ce matin sur le facteur temps. Dans tout ce que nous faisons, le facteur temps est important.

Je me demande s'il ne faudrait pas inscrire cette durée de l'engagement auprès des jeunes comme principe déontologique dans tout ce que nous faisons avec eux. C'est un concept extensible à d'autres professions, par exemple l'assistance sociale, la santé, etc.

La deuxième réflexion concerne le CAP. M. VIDAL disait : « Ils réussissent davantage les épreuves pratiques. » Il y a certainement une disparité entre l'enseignement théorique et l'enseignement pratique dans les CAP. En général, les jeunes se rattrapent dans la pratique, c'est vrai aussi pour les jeunes qui sont en LEP (Lycée d'Enseignement Professionnel).

Peut-être pourrait-on envisager que les professionnels, qui ont un grand rôle à jouer pour l'attribution des qualifications dans le domaine pratique, mettent le nez dans la formulation de l'enseignement théorique. De même que l'Éducation Nationale est présente pour l'attribution des examens pratiques, inversement les professionnels pourraient dire quelque chose dans le domaine théorique.

M. GROS-JEAN. — J'entends mon voisin parler depuis ce matin de ce fameux dispositif AMOF qui n'a pas marché, et qui en fait a été remplacé par le GIEIQ (Groupement Interprofessionnel d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) qui commence à fonctionner.

Le groupement d'employeurs relève de l'article 127.1 du Code du Travail et prévoit que des entreprises peuvent se regrouper pour employer en commun un ou plusieurs salariés.

Ce groupement d'employeurs peut passer des contrats de qualification. C'est ce qui est en train d'être fait. Je pense que quelqu'un de plus compétent que moi pourrait en parler.

M. VACQUIN. — M. LUTTRINGER, puisque vous êtes le père des AMOF, avez-vous quelque chose à nous dire sur le GIEIQ ?

M. LUTTRINGER (Professeur de droit, Université de Paris X). — Le problème à traiter se pose — cela me frappe d'ailleurs — dans les mêmes termes depuis une bonne dizaine d'années : comment donner pendant une période suffisamment longue, de trois ans à peu près, un statut stable, une certaine sécurité à un public qui doit faire tout le cheminement de l'insertion, depuis la formation de base jusqu'à l'insertion sociale et professionnelle. C'est un long processus.

Si l'on ne part pas de ce premier constat, on n'arrivera pas à résoudre correctement les problèmes.

Deuxième donnée : pendant cette période, il peut se passer beaucoup de choses. Il peut y avoir de la formation et du travail, mais chez des employeurs différents ; ce travail peut être en rapport avec la formation suivie mais pas toujours ; l'essentiel est que sur l'ensemble des trois ans du cycle d'insertion, une cohérence ait été construite, garantie et suivie par quelqu'un. Il faut une formule qui donne un droit à l'erreur, à l'expérimentation, au tâtonnement, ce qui est important pour les jeunes concernés.

Voilà le problème qu'il faut résoudre, compte tenu de la population dont il est question. Il ne s'agit pas de résoudre le problème des jeunes qui ont une maîtrise d'anglais à

23 ans, qui quittent l'université, mais qui peuvent bénéficier d'un contrat de qualification pour apprendre un métier complémentaire ; ils sont déjà dans un processus qui fonctionne à peu près. Il n'est pas question non plus du contrat d'adaptation pour le salarié qui est déjà embauché. C'est tout un itinéraire de formation qu'il faut rendre possible.

M. VACQUIN. — Est-ce que le GIEIQ remplit complètement la fonction de ce que vous avez conçu en terme d'AMOF ?

M. LUTTRINGER. — Je reste quelques instants sur les AMOF. Si c'est bien cela le diagnostic, on peut faire un certain nombre de critiques au système existant, c'est-à-dire aussi bien le CFI que les contrats de qualification ou d'autres contrats : ils ne permettent pas de donner la cohérence que je viens d'évoquer sauf à ce qu'on bricole des ajustements pendant la période nécessaire. Il faut donc trouver une structure intermédiaire. C'est bien cela le débat. Faut-il créer une structure intermédiaire spécialisée ? N'y a-t-il pas un risque de ghetto ? Par qui est portée cette structure intermédiaire ? Quelles sont ses fonctions, ses spécificités ?

L'AMOF avait été conçue à l'époque par Bertrand SCHWARTZ et

l'équipe qui travaillait avec lui pour essayer de combiner travail précaire et formation, en créant une association qui, pendant deux ans, donnait un statut stable au jeune pris en charge.

L'AMOF avait pour fonction de gérer un processus d'insertion professionnelle pouvant aussi bien passer par la mise à disposition d'entreprises (donc une fonction d'intérim paritaire reconnue par la loi), une fonction de formation et des fonctions d'orientation et de conseil.

Pourquoi est-ce resté au stade expérimental ? Là, je pense qu'on touche un problème de fond. Les textes fixaient une condition : si l'AMOF résulte d'un accord collectif négocié préalablement entre les organisations patronales et syndicales, il faut que ce soit les gestionnaires responsables du marché du travail qui prennent l'AMOF en charge. Peut-être n'étaient-ils pas suffisamment mûrs à l'époque pour traiter ce genre de problème.

Un intervenant précédant a parlé de la légitimité d'une priorité donnée aux enfants du personnel de l'entreprise. Cela se retrouve d'une certaine manière dans l'attitude des organisations patronales et syndicales lorsqu'on leur dit de négocier des règles du jeu permettant à des personnes qui ne sont pas dans le marché du travail, alors que s'y

trouvent leurs cotisants, d'accéder à ce marché.

Là, il y a un problème important. Si les employeurs prennent l'initiative de négocier, avec les organisations syndicales, une formule de ce type dans un bassin d'emploi, ils peuvent utiliser le texte qui est toujours dans le Code du Travail. On peut éventuellement essayer de le rénover.

Il y a là une réponse au problème de départ, si on accepte l'idée qu'une structure intermédiaire est un plus et non pas un risque, et si on accepte que cette structure, compte tenu des spécificités de la population, peut à la fois remplir la fonction ANPE, la fonction intérim, la fonction formation, la fonction conseil et orientation.

M. VACQUIN. — J'entends autour de moi des initiateurs de ce colloque dire à quel point ils seraient tentés de vous demander d'apporter votre contribution aux débats qui vont suivre dans les mois à venir.

A propos de l'implication possible des acteurs patronaux et syndicaux dans le cadre de l'AMOF, les syndicats n'ont peut-être pas bien vu la chance qu'étaient tous ces chômeurs en Europe qui n'ont jamais pu être sociabilisés par les ligues de chômage sauf pendant six mois

en Italie. Ils feraient peut-être bien d'y réfléchir.

M. TULET. — Je rejoins tout ce qui a été dit ici. On est reparti à nouveau dans des discussions de techniciens tout à fait intéressantes, nous rappelant que cela fait dix ans, voire plus, que l'on bricole des dispositifs. Aujourd'hui, le thème abordé est le suivant : quelle peut être la mobilisation de l'entreprise dans la lutte contre l'exclusion et l'accès à la qualification ? Ce thème peut-il prendre une dimension nouvelle ?

Les mesures dans lesquelles les entreprises peuvent intervenir sont nombreuses, je ne vais pas vous les rappeler. Les opérations « Nouvelles Qualifications » sont l'exemple le plus affiné de collaboration entre l'entreprise, la formation et des jeunes en difficulté.

Même si l'on ne nous parle que de deux jeunes qui ont trouvé une formation chez BSN, le frémissement commence à être plus fort que ce que l'on a connu depuis dix ans : j'ai entendu ce qu'a dit le Centre des Jeunes Dirigeants, et le mot d'entreprise citoyenne qui a été employé dans le film tout à l'heure.

Il est vrai que les gens qui sont chargés de travailler avec les jeunes en extrême difficulté sont obligés d'aller à la pêche auprès des entre-

prises en leur disant : « Excusez-nous de vous déranger, ne pourriez-vous pas nous aider ? »

Aujourd'hui, il semble non pas que le mouvement s'inverse, mais qu'il y ait un réel frémissement. Je ne sais pas si cela s'appelle de la solidarité, de l'entraide, j'espère que c'est cela. Aujourd'hui, il y a une gestion plus collective de la lutte contre l'exclusion.

Ce colloque doit être l'occasion de donner un écho fort sur ce que peuvent faire les entreprises, moins dans le champ de l'accès à la qualification, parce que les entreprises commencent à comprendre qu'elles peuvent intervenir à ce niveau, mais davantage dans la lutte contre l'exclusion, ce qui est un peu plus compliqué pour elles. Si elles font les deux, tant mieux, mais je pense qu'aujourd'hui, le coup d'envoi peut être donné à la mobilisation des entreprises qui sont là autour de la table, avec tous les gens qui s'occupent des jeunes en difficulté, au-delà du bricolage ou de l'expérimentation avec deux ou trois personnes.

Voilà tout simplement, ce que je voulais dire.

M. VACQUIN. — C'était fondamental.

M. TULET. — Je pense sincèrement que ce qu'a fait le Centre des Jeunes Dirigeants est très important. Il s'agit avec le réseau des Missions Locales, d'opérations très concrètes, qui vont au-delà de deux ou trois jeunes. Cela fait un certain nombre d'années que nous attendions cela. J'espère qu'ils seront suivis par d'autres.

M. VACQUIN. — D'autant que contrairement à ce que l'on pourrait croire, ce n'est pas un acte civique. Dans la politique de qualification déployée dans l'entreprise, il y a similitude des méthodes. Susciter la démarche de changer le travail, c'est aussi créer les conditions d'un travail permettant de catalyser une insertion et une sociabilisation.

Troisième table ronde :

« Les jeunes et leur environnement : quel partenariat bâtir pour l'accès au métier et à l'emploi ? »

avec Monsieur Pierre FERRY (Société Ferry-Capitaine) ;
Monsieur Pierre LAURENT, AGEFOS PME (Haute-Marne) ;
Monsieur Alain LAROUZÉE (Sociologue) ;
Monsieur Xavier GODINOT (Mouvement ATD Quart Monde) ;
Monsieur Michel LEMOINE (Maire Adjoint de Sainte-Menehould).

M. LAURENT. — Je suis conseiller en formation à l'AGEFOS PME. L'AGEFOS PME, c'est le fonds d'assurance-formation des salariés des petites et moyennes entreprises. Je rappellerai très brièvement qu'un fonds d'assurance-formation est un organisme paritaire qui a pour mission, d'une part de gérer les budgets-formation des entreprises adhérentes, et d'autre part, d'apporter à leurs dirigeants et salariés des conseils dans l'élaboration des plans de formation.

Depuis 1985, un certain nombre de fonds d'assurance-formation sont aussi ce que l'on appelle des organismes mutualisateurs agréés. Dans ce cadre, ils sont amenés à mettre en œuvre et à gérer des mesures de

formation par alternance, en particulier le contrat de qualification dont on a parlé tout à l'heure.

Plus précisément, le projet qui fait l'objet de mon intervention est conduit en partenariat avec une grande entreprise, EDF/GDF. Cette grande entreprise nationale a choisi notre fonds d'assurance-formation comme organisme mutualisateur dans la mesure où nous pouvions, l'un et l'autre, calquer nos structures décentralisées.

Le projet est aujourd'hui un programme en cours, sur lequel nous avons travaillé ensemble (je reviendrai de manière plus détaillée ensuite sur l'ensemble des partenaires qui y contribuent). Il a visé à permettre à quinze jeunes haut-mar-

nais, en difficulté d'insertion socio-professionnelle, d'atteindre un double objectif :

— un objectif en terme de qualification et d'emploi,

— un objectif sportif : atteindre un niveau suffisant leur permettant de courir le marathon de New York.

Il s'agit tout d'abord de qualification et d'emploi, mais on a mis en parallèle ces deux objectifs, dans la mesure où il nous a semblé que l'apport sportif permettait, à travers la motivation, de développer le goût de l'effort sur le long terme.

Pourquoi EDF/GDF et AGEFOS PME ? Parce que nous poursuivions un objectif commun : créer une dynamique locale autour des petites et moyennes entreprises qui sont les adhérents de l'AGEFOS PME, qui sont aussi les clients d'EDF/GDF. EDF/GDF, grande entreprise, poursuit quant à elle l'objectif de s'insérer dans son environnement économique et social.

Dans le cadre de la convention qui nous lie, en Champagne-Ardenne et dans d'autres régions, nous avons conduit un certain nombre d'opérations autour de l'insertion des jeunes par le contrat de qualification. L'idée est née dans le nord de la Haute-Marne dans l'esprit d'un sous-préfet de Saint-Dizier qui était aussi marathonien. Cette idée a été

reprise par un certain nombre d'acteurs, dont j'étais, et a séduit EDF/GDF. C'est de cette façon qu'est né le programme.

Avant de revenir sur le partenariat autour de ce projet, je voudrais dire un mot du dispositif. On a parlé tout à l'heure de contrat de qualification en montrant quelle était la liaison entre une entreprise et le jeune qu'elle emploie ; dans le cadre du projet Inserthon 52, l'originalité réside dans le fait que le partenariat se fait à trois, c'est-à-dire qu'EDF/GDF est l'employeur des quinze jeunes en contrat de qualification, mais ces quinze jeunes sont insérés chacun dans une entreprise d'accueil qui, dès le départ du programme, s'est engagée à l'embauche du jeune à l'issue de son contrat de qualification.

On a donc un partenariat à trois, l'ensemble du dispositif de formation étant financé par le fonds d'assurance-formation, EDF/GDF prenant à sa charge la rémunération des stagiaires.

Dans le cadre de ce projet particulier, vient s'ajouter bien sûr le volet sportif qui fait que d'autres partenaires ont rejoint le programme : la Direction Départementale Jeunesse et Sport, le Comité Départemental d'Athlétisme et le Club d'Athlétisme de Saint-Dizier.

Enfin, les contrats de qualification comportent un dispositif de formation ; trois organismes participent au projet. Il s'agit de l'AFPA (Association de Formation Professionnelle des Adultes) de Saint-Dizier, l'AFPI (ASFO de la Haute-Marne) et le GRETA de Haute-Marne.

L'ensemble de ces partenaires a constitué un Comité de pilotage qui a pour mission de suivre l'ensemble du dispositif. Ce Comité de pilotage se réunit tous les mois.

Pour le suivi concret sur le terrain, un certain nombre de moyens ont été mis en œuvre. EDF/GDF a dégagé un salarié qui a une mission de chef de projet ; il est ici aujourd'hui, il s'agit de Jean-Marie SAVOUROUX. Il y a aussi les conseillers en formation d'AGEFOS PME, puis enfin un partenaire essentiel dans le suivi des jeunes, la Mission Locale de Saint-Dizier (dont le directeur Gilles BAYET est là aussi), qui a une fonction d'accueil et de suivi des jeunes avec les deux autres partenaires, EDF/GDF et AGEFOS PME.

Quel public avions-nous visé ? Avec EDF/GDF, nous nous étions fixés un objectif : l'insertion, dans le cadre du contrat de qualification, de jeunes présentant des difficultés d'insertion socio-professionnelle et n'ayant pas atteint le niveau V.

Les jeunes, recrutés dans le cadre du programme, avaient un niveau de formation initiale très faible. Tous avaient des difficultés d'insertion professionnelle. Un grand nombre d'entre eux vivaient des situations familiales et sociales difficiles. La plupart, nous en faisons le constat aujourd'hui, compte tenu des problèmes auxquels nous avons à faire face, ont une grande instabilité psychologique.

Les critères de recrutement ont été simples, malgré l'aspect sportif du programme qui pourrait induire des caractéristiques particulières de recrutement. Je crois que l'on peut définir deux critères : d'une part, la volonté du jeune de s'insérer dans un projet – il faudra y revenir car cela nous semble constituer l'une des limites du projet –, d'autre part et à cause du volet sportif, simplement une aptitude physique minimale.

Il faut savoir que, contrairement à ce que l'on peut croire, atteindre un niveau sportif permettant de courir un marathon ne demande pas de caractéristiques particulières, si ce n'est d'être en bonne santé et d'avoir un minimum d'aptitudes.

Le contrat de qualification proprement dit a été précédé par une phase dite d'émergence de projet qui a fait l'objet d'un financement de la part de l'État dans le cadre du CFI. C'est

au cours de cette phase, en amont du projet, que les jeunes ont élaboré leur projet personnel (qu'est-ce que je veux faire ? vers quel métier je veux me diriger ?) et qu'a été conclu ce que l'on pourrait définir comme un mariage entre le jeune et une entreprise d'accueil.

J'ai évoqué le suivi du programme tout à l'heure ; on peut le résumer en quatre volets :

— des rencontres régulières du jeune en situation de travail dans son entreprise d'accueil, avec le chef de projet d'EDF/GDF, ou avec le conseiller en formation de l'AGEFOS PME, ou avec eux deux,

— une coordination régulière des organismes de formation autour d'AGEFOS PME qui permet de faire tous les mois et demi ou tous les deux mois un suivi très précis, jeune par jeune, de l'évolution de leur plan de formation,

— un dispositif de réunions d'information et de « formation » des tuteurs. Je n'aime pas trop parler de « formation des tuteurs », je préfère parler d'information et de traitement d'un ensemble de questions avec les tuteurs dans les entreprises. Le tuteur est soit un salarié de l'entreprise désigné à cet effet, soit, dans les petites entreprises, le chef d'entreprise lui-même,

— puis, enfin, à travers la fonction de la Mission Locale, l'accueil ponctuel des jeunes, et le cas échéant, des interventions pour traiter les problèmes sociaux.

Où en est le programme aujourd'hui ? Trois jeunes ont quitté le programme Inserthon et ont été remplacés. Tous les jeunes ont couru le marathon de New York le 3 novembre 1992. Certains jeunes ont déjà validé une partie de leurs parcours de qualification. Aujourd'hui, l'enjeu essentiel du programme, après avoir atteint le premier objectif, sportif, c'est d'une part de travailler sur ce qui va permettre au jeune de continuer à se motiver dans le programme et d'autre part, avec les entreprises, de formaliser l'emploi à l'issue du contrat de qualification.

Je pourrai tout à l'heure apporter plus de précisions sur le contenu du programme. Ce sur quoi je voudrais intervenir maintenant, et qui nous intéresse plus dans le cadre de notre rencontre, c'est de voir quelles sont les limites du programme et de poser certaines interrogations par rapport au public des jeunes eux-mêmes et par rapport au partenariat. On a commencé à travailler cette question en particulier avec Jean-Marie SAVOUROUX d'EDF, et Gilles BAYET, directeur de la Mission Locale, parce que ce question-

nement nous sert de base pour définir le cahier des charges de l'évaluation globale du dispositif. Car nous souhaitons faire en sorte que, dès début 1993, avant la fin des contrats de qualification, nous ayons défini les conditions à partir desquelles nous allons évaluer ce dispositif, la place des acteurs, les difficultés rencontrées, et le cas échéant, tirer des leçons quant à l'éventuelle transférabilité de tout ou partie du programme.

Un certain nombre de questions se posent par rapport aux jeunes. On s'est interrogé sur les limites du programme à la fois à l'occasion de la préparation de cette rencontre, et aussi par rapport à la façon dont nous essayons d'analyser les difficultés que nous rencontrons avec les jeunes.

Il faut essayer de repérer à partir de quelles conditions des jeunes peuvent s'insérer ou pas dans ce type de programme sachant qu'au départ, le contrat de qualification, s'il est proposé d'emblée au jeune, constitue, me semble-t-il, un cadre relativement rigide quant aux modalités d'insertion.

La condition d'entrée d'un jeune dans le programme me semble être liée à sa capacité à montrer un minimum de volonté, je l'ai évoqué tout à l'heure et puis, autre condition, avoir un minimum de compétences

sociales du fait qu'il va être amené à vivre en groupe et à travailler dans une entreprise. La situation classique du jeune qui ne vient pas travailler le matin à 8 heures, c'est peut-être une tarte à la crème, mais c'est l'un des problèmes très concrets sur lequel on a été amené à travailler et sur lequel on continue à travailler, parce que l'effort de socialisation se poursuit tout au long du programme. Il y a donc une première série de limites.

Je vous ai dit que trois jeunes avaient quitté le programme Inserthon. Il y a des questions à se poser par rapport à cela ; en particulier, il faut faire le constat que notre projet n'est pas allé jusqu'à pouvoir répondre à leurs attentes. Il faudra aller plus loin au niveau de l'analyse, mais des jeunes ont rencontré des problèmes de délinquance, ont des problèmes affectifs très difficiles à résoudre et ont, à un moment donné, quitté le programme, on pourrait dire qu'ils « ont disparu » du système.

J'ai évoqué la relative rigidité du contrat de qualification s'il est proposé d'emblée à un jeune ; la première conclusion que l'on peut tirer de l'expérience, c'est que la phase d'émergence de projet, d'une durée de deux mois et demi à trois mois, me semble devoir être beaucoup plus longue.

Tous les intervenants précédents ont insisté sur la notion de durée, il faut laisser du temps au temps pour que l'insertion puisse se faire. Je confirme ce point, il faudrait pouvoir concevoir des dispositifs qui permettent de travailler l'insertion de jeunes, en particulier ceux qui sont en plus grande difficulté, sur une durée de trois ans. A une condition, c'est que le partenariat à construire autour du contrat de qualification commence dès le début du projet.

C'est-à-dire que, dans une phase que l'on pourrait appeler de pré-qualification, des entreprises se soient déjà engagées dans l'accompagnement des jeunes.

Je crois que le partenariat est essentiel à la réussite d'un projet comme celui-là. L'originalité était, dans le cas d'espèce, de faire la liaison entre une grande entreprise et des PME. Sur les quinze employeurs qui ont accueilli les jeunes, on a neuf petites entreprises, deux entreprises de taille moyenne (entre 200 et 400 salariés), et on a trois organismes publics ou associatifs.

C'est bien autour de l'entreprise d'accueil que se noue l'essentiel des choses. D'abord pour une raison de fond : l'entreprise, en particulier la petite et moyenne entreprise, si elle a une capacité à accueillir l'emploi – on le voit bien dans les statis-

tiques –, n'est pas forcément préparée à accueillir un public de jeunes (ou de moins jeunes, je pense à des chômeurs de longue durée). La PME n'est pas préparée à la situation d'insertion dans laquelle on lui demande d'être l'acteur principal.

Je pense que l'accompagnement que l'on fait du jeune dans l'entreprise, en particulier à travers le suivi du tuteur, pourrait dans les petites entreprises faire l'objet d'un accompagnement plus global de l'entreprise elle-même. C'est-à-dire qu'à partir de la situation d'insertion d'un jeune dans une entreprise, on puisse en même temps accompagner une réflexion de l'entreprise sur son propre développement. La formation de tuteurs dans une petite entreprise peut aller beaucoup plus loin que la simple situation d'insertion mais être aussi un accompagnement de l'entreprise elle-même.

Une des difficultés du partenariat et de l'engagement des partenaires tient aussi au public. Il faut dire que le public jeune, en difficulté d'insertion, avec lequel on travaille n'est pas un public qui renvoie forcément une image gratifiante. C'est un public difficile, la mesure de la réussite ne se fait que sur le moyen, voire le long terme. Il faut que les partenaires qui s'engagent sur ce type de projet soient bien clairs

quant à leur engagement. Que sont-ils prêts, chacun, à accepter ?

Je ne parle pas de l'aspect financier qui est assez lourd, mais qui, sans entrer dans les détails, doit être mis en rapport avec les coûts sociaux induits par l'exclusion.

M. VACQUIN. — L'un des grands problèmes de la vulnérabilité du tissu industriel français, donc de l'emploi, c'est le transfert socio-managérial qui ne s'opère pas des grosses entreprises aux petites. Je me demande si, en sollicitant les PME, seul terrain où il y a de l'emploi, on n'aboutirait pas à l'enrichissement qualifiant de leur potentiel.

Il y a là, dans le jeu de la sous-traitance d'EDF, quelque chose d'utile — je crois que le nucléaire y travaille —. C'est ma réaction personnelle.

On a eu là un exemple d'une tentative supposée réussie de mise en œuvre, on va maintenant tirer profit d'acteurs qui sont à la recherche de meilleurs moyens à mettre en œuvre.

M. LEMOINE. — Je suis Maire-adjoint de Sainte-Menehould. Nous avons réfléchi pour créer une association intermédiaire parce que nous avons un certain nombre de personnes en difficulté sur le bassin de Sainte-Menehould. On s'est aperçu très vite que cela ne fonctionnerait

pas parce qu'il n'y avait pas assez de petits boulots ou de travail.

Nous avons réfléchi à une autre structure qui pourrait, celle-là, fonctionner en partenariat.

Je vais vous présenter le projet de la ville de Sainte-Menehould et le contexte dans lequel il se situe. Sainte-Menehould se trouve dans une région rurale, dans un canton de 15 000 habitants. Sainte-Menehould est une ville industrielle de près de 6 000 habitants. Ville industrielle avec CEBAL — une filiale de Péchiney —, avec Geiger, et des entreprises spécialisées pour beaucoup dans la mécanique de précision.

Sainte-Menehould est donc la ville-centre qui regroupe les services administratifs, les commerces. Les entreprises artisanales y sont nombreuses et très dynamiques.

Semblable en cela à d'autres villes et d'autres régions, la ville de Sainte-Menehould et les communes d'Argonne comptent des chômeurs. Ici aussi, les personnes les plus touchées par le chômage sont les jeunes, les femmes, et les hommes sans qualification. Trop souvent, ces difficultés s'accroissent au fil des ans.

Ce constat a amené le Maire de Sainte-Menehould à proposer une association où tous les partenaires

socio-économiques se réuniraient au sein d'un Comité de bassin. Ce Comité de bassin doit avoir des solutions adaptées au bassin de vie qu'est Sainte-Menehould.

On a pensé que ce Comité de bassin pourrait se doter d'un outil d'action, une structure intermédiaire. J'ai déjà entendu ce terme dans cette assemblée.

Quelques chiffres. Actuellement sur Sainte-Menehould et son canton, on compte 587 demandeurs d'emploi ; sur ces 587, plus de 150 sont des jeunes. On sait que les difficultés de vivre continuent, perdurent et s'aggravent pour les gens et leurs familles, puisque les personnes en difficulté mettent aussi leur famille en difficulté.

Bien sûr, comme dans toute la France, des actions nationales sont lancées. Pour sa part, la ville, avec le partenaire qu'est l'ANPE, participe à ces opérations pour l'emploi. C'est ainsi qu'il y a quatre ans, un chantier forestier a été mis en route et il fonctionne bien. Une personne compétente et dévouée entraîne des bénéficiaires du RMI à travailler dans la forêt. Nous avons fait également des actions en direction de la population féminine.

On pense que l'on peut aller plus loin et qu'il faut associer pour réussir. Dès lors que l'on cherche à

résoudre l'équation : chômage/offres d'emploi/réinsertion, il est nécessaire que les acteurs industriels, les communes, les services sociaux, les services de l'État s'allient pour réussir dans un comité de vie, dans un comité de bassin.

On a réfléchi aux objectifs de la structure intermédiaire. Il faudrait hausser le niveau de connaissances générales et professionnelles des personnes qui ont déjà une qualification et qui voudraient obtenir une qualification connexe ; conduire des politiques de formation alliées à des actions de réinsertion pour les personnes se situant à la frange du requis pour trouver un emploi, ceux qui peuvent presque occuper un emploi mais auxquels il manque le punch nécessaire ; hisser les personnes les plus exclues, par paliers successifs, rendant possible la réinsertion sociale, puis économique.

Pour atteindre ces objectifs, il faut associer tous les acteurs socio-économiques. Cela pourrait se passer avec des périodes de remise à niveau dans le domaine professionnel ou dans le domaine de la vie courante.

Il s'agit de hausser le niveau de connaissances et de conduire des actions de formation et d'insertion.

Pour ces actions, nous avons pensé à des travaux chez les particuliers,

par le biais de l'association intermédiaire. Nous avons aussi pensé au regroupement de personnes pour réaliser des travaux simples, sans outillage coûteux. Exemple : l'entreprise CEBAL demande la finition de pièces plastique ; il est tout à fait possible pour cela de travailler en groupe de personnes.

A ces activités dans les entreprises, qui me semblent très importantes, il faut ajouter les actions d'accompagnement. La structure intermédiaire doit être pour la personne le point d'ancrage hebdomadaire. Le temps de travail peut comporter des blancs, la personne peut se retrouver sans activité, les actions d'accompagnement hebdomadaire ont pour objectif de maintenir la pression du processus de réinsertion. J'insiste sur ce point.

On ne peut pas trouver des activités pour des gens pendant une semaine, puis les laisser trois semaines chez eux sans nouvelles ; c'est pour cela que quelques heures par semaines, il faudrait qu'ils retrouvent un point fixe, un point d'ancrage.

La structure intermédiaire doit s'inscrire dans la durée. On sait que la durée d'une réinsertion se compte en années. Le statut unique accordé aux stagiaires est indispensable pendant toute la durée de l'action.

Enfin, il faut assurer la continuité. On ne peut pas accueillir des gens

en difficulté pour six mois, un an, et après les laisser tomber, ce n'est pas possible. La structure intermédiaire doit être un outil adapté aux réalités de l'Argonne. La durée permettra à cette unité d'action d'être reconnue comme interlocutrice qualifiée dans le problème de l'emploi et de la réinsertion par les acteurs économiques de notre région.

M. VACQUIN. — La formule « laisser le temps au temps » est un leitmotiv.

M. FERRY. — M. POUTHAS m'a demandé de revenir sur mon intervention de ce matin qui était peu claire. Je voulais simplement préciser ce matin qu'une façon de partager le travail, c'est le travail à mi-temps. J'ai eu l'occasion d'en parler tout à l'heure avec M. BUGUET qui m'a indiqué que dans le bâtiment, il y avait là une avancée importante. Il peut peut-être préciser ce qui a été fait, je crois que c'est tout à fait intéressant. Si l'on veut pouvoir insérer des gens, il faut pouvoir dégager des postes de travail. C'est évident.

M. BUGUET. — L'ensemble des partenaires du bâtiment ont signé au mois d'août un accord original qui mériterait d'être étudié plus à fond. Il consiste à autoriser les salariés du bâtiment âgés de 55 ans, ayant généralement derrière eux

plus de 40 ans de travail, et ayant largement dépassé les 37,5 ans leur permettant de prétendre à la retraite, à ne plus travailler qu'à mi-temps ; l'État ajoute au demi-salaire qui leur est versé 30 %, c'est-à-dire qu'ils travaillent à mi-temps mais perçoivent 80 % de leur salaire.

L'obligation est faite à l'entreprise d'embaucher de façon concomitante un jeune sans qualification. En clair, on dégage un poste, et l'on met un jeune sur un poste réel, avec l'obligation de former ce jeune ; l'idée sous-jacente est que le salarié qui part à la retraite, qui a du savoir-faire de chantier, puisse le transmettre au jeune.

L'accord que nous avons signé porte sur 7 500 postes de travail. La formule a un réel succès.

M. FERRY. — Le problème que nous avons en Haute-Marne est le suivant : nous avons dans le nord de la Haute-Marne pas mal de jeunes d'origine algérienne. La première génération s'est bien intégrée. En général, ils étaient harkis, amenés dans une entreprise de Haute-Marne. Mais avec la deuxième génération, cela se passe moins bien. Tout d'abord parce que le chômage est assez important en Haute-Marne ; ensuite parce que, même si on ne le dit pas, le racisme joue et

ces jeunes ont plus de difficultés pour trouver du travail que les gens d'origine française.

C'est un constat. L'autre constat que l'on a fait est le suivant : au Maghreb, le développement économique est très freiné, surtout en mécanique et en métallurgie par le manque de compétences. On peut se demander si l'on ne peut pas trouver une solution pour que ces jeunes soient —non pas renvoyés— mais envoyés en mission par la France pour essayer de dynamiser ces pays là.

Nous avons une expérience concrète et réussie au Maroc. Nous avons livré à une entreprise marocaine une machine-outil qui avait besoin d'être retapée. Elle a été retapée par un ajusteur-mécanicien marocain que nous avons envoyé au Maroc. L'entreprise marocaine a été très satisfaite et nous l'a fait savoir.

On s'est dit que cela pouvait être l'origine d'une réflexion : si l'on ne trouve pas de travail pour ces jeunes, on peut peut-être les dynamiser en ayant deux styles de formation. D'abord, pour les plus aptes à faire des études longues, envisager une formation BTS-Maintenance, par exemple, à Saint-Dizier, en liaison avec le lycée technique Blaise Pascal, et parallèlement, former des jeunes plus manuels et moins doués

pour les études théoriques, dans le domaine de la maintenance et de la machine-outil.

Cette idée se double de la suivante : actuellement en Europe, les machines-outils classiques modernes ont perdu toute valeur, les machines-outils à commande numérique les ont remplacées ; dans les pays du Maghreb, il n'est pas très facile de faire marcher des machines très complexes. Les machines classiques récentes, simples à manier, seraient parfaitement utilisables dans ces pays.

On a fait une recherche en Tunisie, on s'est rendu compte que l'entretien des cimenteries ou des usines de phosphate était mal fait parce que tout le gros matériel ne pouvait être entretenu dans le pays par manque de compétences. L'idée est donc de se dire, peut-on – après avoir fait une étude – motiver des beurs pour une opération-développement de leur pays d'origine ?

C'est peut-être un rêve que nous avons, mais nous avons pas mal réfléchi avec M. POUTHAS sur cette idée lors des réunions du Groupement d'étude et de mobilisation. Il a semblé à notre groupe de réflexion que c'était une idée qui valait la peine d'être creusée.

M. VACQUIN. — Ces acteurs, dont le plus grand désir n'est pas

de retourner chez eux, ces gens employés chez nous, par nous, seraient peut-être les meilleurs vendeurs que l'on puisse avoir, et ce statut là, les satisfèrait-ils ? D'autant que si on les forme à faire de la maintenance sur le terrain et qu'en même temps, on les forme à être des formateurs, c'est peut-être la meilleure façon que l'on a de rendre service au pays concerné.

M. MEYER. — Je rejoins votre point de vue. Il est clair que l'émigration est un drame personnel pour chaque individu, qu'il doit s'y plier. L'action de l'IRCOD (Institut Régional de Coopération et de Développement) est d'aider au maintien sur place des populations. Dans les actions d'aide au maintien sur place des populations, il y a la formation, et cette formation est faite notamment par des industriels de notre région.

M. VACQUIN. — M. FERRY, si ces acteurs pas forcément acceptés chez nous sont intégrés dans cette mission en restant salariés de votre entreprise, valorisés comme tels dans ce que l'on appellerait « la présence à l'étranger », n'est-ce pas une dimension possible du développement des entreprises ?

M. FERRY. — Cela peut être un moyen de développement de l'entreprise ; comme je le disais tout à

l'heure, nous avons mesuré qu'en Tunisie, par exemple, il n'existait personne capable de faire l'entretien du matériel. On peut imaginer qu'avec les industriels de ce pays, on puisse constituer de petites entreprises, avec certains moyens, pour réaliser l'entretien. Nous sommes en train de l'étudier nous-mêmes.

M. LAROUZÉE. — Je vais vous raconter une histoire qui m'est arrivée lorsque le Conseil Économique et Social Régional m'avait confié une mission sur l'insertion des jeunes. J'ai rencontré un jeune homme qui faisait réellement partie des exclus. Il en avait l'« uniforme », avait fait des séjours en prison nécessaires et suffisants pour que son C.V. lui vaille le titre d'exclu ; pourtant j'ai découvert qu'il était bourré de compétences.

Ce monsieur savait racheter des plans électroniques qui servent à ce que nos voitures aient un système anti-vol, il savait les lire, ce que je ne sais pas faire, il savait former sa bande à la lecture de ces plans. Il savait bien sûr prendre votre voiture, savait la repeindre, éventuellement il savait faire les quelques réparations mécaniques nécessaires pourqu'elle présente un bon aspect, et il savait la revendre. C'est un manager.

Ce monsieur, pour des raisons familiales, a eu une certaine prise de

conscience de son état et a décidé de se ranger. Un correspondant l'a mis sur les rails d'une formation, il s'est présenté aux sélections AFPA pour être électricien de bâtiment. Hélas ! il a été recalé. L'éducateur de rue qui se chargeait de lui, dans un quartier très défavorisé de Reims, a réussi à lui trouver un patron et il est maintenant entré en apprentissage.

Dans le monde où il vit, il y a des valeurs qui ne sont pas les mêmes que les nôtres. Il n'a pas abandonné sa bande, il a revendu son entreprise, il l'a transférée à un autre. Et cela fonctionne !

On a parlé, tout au long de cette journée, de formation, de temps ; moi, le temps, je le traduis un peu en espoir. Le paramètre temps dont on a parlé tout au long de la journée, c'est comment rendre de l'espoir.

La formation risque de reporter le moment où l'espoir va s'enclencher. La formation permet d'accéder à un métier mais, au quotidien, beaucoup de missions ne sont pas remplies. Il y a des missions très traditionnelles d'aide aux personnes âgées ; ce sont des sous-emplois qui ne peuvent pas rendre la dignité à l'individu qui va les occuper parce que, pour lui rendre la dignité, il faut qu'il ait cet espoir, il faut qu'il puisse vivre économiquement.

Avec un certain nombre de personnes, on s'est mis à chercher où étaient les gisements d'emploi aujourd'hui. Parce que, si la conjoncture économique rétrécit le nombre d'emplois, on va vendre de l'espoir en formant à des métiers pendant deux ou trois ans, et puis après on va recréer des ghettos. Ces ghettos seront de nature différente : on dira aux gens qu'il faut encore entrer en formation parce que les qualifications ont changé. On va donc toujours courir après quelque chose.

Je crois qu'il y a autour de nous des gisements d'emploi qui ne sont pas occupés par manque de volonté politique, notamment dans les métiers verts. Ces métiers verts intéressent tout le monde, et même les décideurs d'aujourd'hui parce qu'en termes électoraux, cela rapporte des voix.

Un métier vert, c'est un métier qui touche à l'environnement. Cela va du nettoyage des bois au nettoyage des communes, au nettoyage des espaces verts, éventuellement à la récupération des déchets quand on a nettoyé les espaces verts, à la fabrication du compost, au tri des ordures ménagères, bref à toute chose dont on va devoir se préoccuper pour des raisons très légitimes de protection de l'environnement, parfois pour d'autres raisons.

Il y a là plein de métiers, plein d'emplois qui, parce que nous n'avons aucune idée du coût indirect de la détresse, ne sont pas occupés. Des sommes traînent partout, mais c'est un franc dans un ministère, trois francs dans une association, cinq francs dans une entreprise qui est prête à les mettre. On ne peut jamais trouver l'adéquation du portefeuille qui nous permettrait de créer de l'espoir en aidant à la création d'entreprises qui vivent au service de l'ensemble des citoyens. Ces entreprises pourraient ensuite être cédées à ceux qui y travaillent.

C'est un peu un rêve ; en tout cas, il est clair qu'il y a plein de compétences que l'on ne sait pas repérer parce qu'elles ne sont pas dans le champ de nos valeurs.

M. VACQUIN. — Je vais demander à M. GODINOT d'apporter la conclusion à cet échange, étant entendu que le champ que vous nous ouvrez conduit effectivement à une inversion radicale des modes de lecture ; pour créer du travail, utilisons les compétences existantes.

Il est vrai que c'est un réflexe qui nous manque terriblement.

M. GODINOT. — Je voudrais reprendre six points différents à propos de cette table ronde sur le partenariat.

Le premier point, très important, concerne le public visé. Dans toutes les expériences qui ont été évoquées, quel est le public visé ? Il faut souligner une logique qui pèse sur toutes les institutions : quelles que soient les mesures, les bénéficiaires des opérations d'insertion sont ceux qui sont le moins exclus parmi les exclus.

C'est une logique constante que l'on observe aussi bien dans les organismes de formation que dans les entreprises ; cette logique est souvent relayée par les financeurs. Ainsi lorsque l'on monte une opération d'insertion avec des financements spécifiques, il arrive souvent que les personnes recrutées ne soient pas les plus pauvres, pour des raisons d'efficacité, notamment du point de vue des financeurs.

Je voudrais donner un exemple réel observé dans une autre région : lorsqu'un Conseil régional dit : « Je vais évaluer les actions d'insertion professionnelle par le nombre de placements en entreprise au bout d'un an de formation », un critère comme celui-là s'impose aux travailleurs sociaux qui font le recrutement, il s'impose aux organismes de formation ; à la limite, il s'impose aux entreprises. Alors vous êtes sûr que les plus pauvres sont complètement évacués du dispositif parce que l'on sait très bien qu'en

un an, ils ne pourront pas accéder à l'emploi.

Je pense qu'il faut avoir une double réflexion concernant le public visé. Première réflexion : quels que soient les textes, quelles que soient les mesures, il faut une volonté forte des acteurs locaux de toucher les plus pauvres ; sans cette volonté, tous les textes sont détournés.

Cette volonté doit être nourrie. Comment nourrir cette volonté des acteurs locaux de toucher les plus pauvres ? Elle se nourrit de la rencontre des plus pauvres. D'où une autre question : quels moyens prévoit-on pour que les acteurs, les décideurs, rencontrent cette population qui souffre ? On a entendu ce matin ce que vivent les gens qui sont dans une situation insupportable. Si cette rencontre ne se fait pas, on est sûr qu'à moyen terme les plus pauvres seront abandonnés. Comment nourrir cette volonté de toucher les plus pauvres et comment les rencontrer ?

Autre réflexion : comment atteindre les publics les plus pauvres ? Quels critères d'évaluation retient-on ? Il est indispensable d'avoir une réflexion sur les critères d'évaluation des opérations d'insertion professionnelle et de formation.

Je reprends l'exemple de tout à l'heure. Si au bout d'un an, on veut

placer les gens en entreprise, on sait qu'on exclut. Ne peut-on pas réfléchir à d'autres critères d'évaluation tenant au niveau de départ des personnes, et permettant de mesurer qu'une progression a été faite, qu'il y a eu bénéfice pour la personne et pour la collectivité, ce que sont en droit d'attendre tous les financeurs ?

Deuxième point de cette table ronde : quels sont les partenaires que l'on choisit ? Quels sont les partenaires possibles ? On peut peut-être rappeler en deux mots que, depuis une vingtaine d'années, les partenaires de la formation professionnelle et de la lutte contre l'exclusion se sont multipliés du fait des lois de décentralisation, des lois sur la formation professionnelle, etc. Ils sont multiples, on les a évoqués beaucoup tout à l'heure, on a cité les collectivités territoriales, les partenaires sociaux, les entreprises, etc.

Il n'est pas toujours facile que chacun trouve vraiment son rôle dans ce jeu qui devient de plus en plus complexe. Je crois qu'il est important, du point de vue des plus pauvres, de choisir des partenaires qui vont faire avancer le droit. C'est-à-dire pas seulement des partenaires caritatifs, mais aussi des partenaires comme le service public de l'emploi, les partenaires sociaux qui

vont faire avancer toute cette réglementation dont on a dit qu'elle n'était pas tout à fait adaptée. J'y reviendrai.

Dans ce partenariat, il faut aussi parler des conditions du partenariat avec les plus pauvres eux-mêmes, avec les apprenants, ce dont on ne parle pas assez.

Quelle réflexion a-t-on sur les conditions d'un véritable partenariat dans les actions de formation ?

Je vais évoquer un certain nombre de choses que nous avons essayé d'expérimenter dans l'opération d'insertion que nous avons menée à Lyon et que vous avez vue dans la vidéo. On a essayé une foule de choses, par exemple, de créer des réunions de stagiaires par petits groupes, par sites géographiques. Nous avons fait des assemblées générales de stagiaires ; nous avons fait des sorties-détente, pour que les différents acteurs, les formateurs, les tuteurs éventuellement, puissent fréquenter d'une autre façon les stagiaires, apprendre à les entendre et les découvrir avec un autre regard. C'est aussi une façon de créer un partenariat. On a suscité l'élection de délégués de stagiaires.

Nous n'avons trouvé aucune recette-miracle, mais nous avons sans arrêt essayé d'inventer des formules pour que, dans les opérations

d'insertion, il y ait un véritable partenariat avec les plus pauvres, c'est-à-dire qu'ils puissent s'exprimer, qu'ils puissent donner leur évaluation continue du dispositif et que l'on puisse en tenir compte.

Cela implique d'accepter d'emblée le risque de la contestation. J'ai fait l'expérience à Lyon d'être parfois vigoureusement contesté dans les assemblées générales des stagiaires, par certains d'entre eux qui étaient en grande difficulté, qui disaient : « Votre opération ne marche pas, regardez comment je suis ». Cela fait partie de la règle du jeu, c'est comme cela qu'on apprend les uns et les autres et c'est comme cela qu'on se change les uns et les autres.

Il n'y a pas de partenariat sans possibilité de contestation, c'est peut-être pour cela que souvent on ne crée pas ce partenariat, mais plutôt des parodies de partenariat.

Troisième point sur lequel il faut revenir : la question des statuts.

On l'a évoqué très largement pour l'AJR, nous l'avons expérimenté aussi très fortement dans notre expérience lyonnaise, puisque sur un parcours d'insertion professionnelle et de qualification de trois ans, nous avons été obligés d'enchaîner pas moins de cinq statuts différents. Vous imaginez le casse-tête invrai-

semblable que cela a été et la déperdition d'énergie à laquelle cela nous a conduits.

On a beaucoup parlé aussi aujourd'hui de dérogation. Bien entendu, on est obligé au départ de faire des dérogations, mais la dérogation a très vite ses limites. Nous l'avons expérimenté à Lyon puisque nous avons travaillé en accord étroit avec la Direction régionale du Travail. Celle-ci a écrit dans un texte d'évaluation de notre opération : « Il était prévu que ce dispositif ne pourrait pas fonctionner sans dérogation ; dans les faits la dérogation s'avère souvent impossible. »

C'est un chargé de mission de la DRTE (Direction Régionale du Travail et de l'Emploi) qui écrit cela sous couvert de son directeur, lequel a été dans toute cette opération appuyé par le Préfet de Région.

Cela vous dit combien la dérogation a très vite ses limites. On est obligé, à un moment donné, de se poser la question d'un changement de la réglementation, et donc d'un changement de la loi. Or bien évidemment, cela renvoie la question à ceux qui font la loi dans le domaine de la formation professionnelle, les partenaires sociaux et puis le législateur.

Comment cette question va-t-elle être reprise pour l'AJR ? Il faut la

traiter au niveau régional, nous le disions tout à l'heure, il faut avoir des financements, mais comment va-t-on reprendre cette question en terme de changement de réglementation ?

Cette question s'est aussi posée pour nous au sujet des adultes. Elle nous a conduits à demander au niveau national, aux partenaires sociaux, la création d'un contrat de qualification pour les adultes. Ce ne sera pas non plus une panacée. On sait très bien que dès qu'il sera créé, il y aura des tentatives de dérive. Il n'empêche que c'est une condition nécessaire, même si elle n'est pas suffisante.

Quatrième point : l'implication des entreprises dans tous ces dispositifs d'insertion professionnelle.

Dans les différentes expériences menées ici et là, on voit beaucoup d'essais pour un partenariat actif avec les entreprises : des créations de comités de parrainage, des rencontres avec des tuteurs, des visites dans les entreprises, etc. Ce sont des choses importantes. L'expérience montre cependant que, dans l'ensemble, le monde du travail est peu préparé à accueillir et à accompagner les personnes en grande pauvreté. Il ne faut pas se le cacher. Y parvenir nécessitera une action de longue haleine.

Nous sommes dans cette action de longue haleine, nous en sommes tous les acteurs, cela doit continuer et s'amplifier.

A cette fin, pourrait-on confier à des professionnels (de l'entreprise, de la formation et de l'insertion) cette sensibilisation des entreprises à la possibilité pour elles de faire de l'insertion ?

Cela se fait dans la région Rhône-Alpes. Une association qui s'appelle ARAVIS (Agence Rhône-Alpes pour la Valorisation de l'Innovation Sociale) a été créée ; elle est dirigée par les partenaires sociaux. Une de ses missions est de rencontrer des comités d'entreprise et de leur dire : « Vous réfléchissez sur la réorganisation du temps de travail. Avez-vous pensé qu'il était possible pour vous de faire des opérations d'insertion professionnelle, de qualification ? »

Cette question ne doit-elle pas donner lieu à réflexion dans le cadre de cette région ?

Cinquième point : l'orientation professionnelle dont on n'a pratiquement pas parlé aujourd'hui. L'orientation professionnelle est un problème important pour tout le pays. Chacun sait qu'il y a des files d'attente énormes de jeunes filles voulant se préparer à des CAP de sténo-dactylo pour lesquels il n'y a

pas de débouchés. C'est un fait bien connu. Pour des jeunes et des adultes les plus défavorisés, nous aussi, nous avons rencontré très fort ce problème d'orientation professionnelle. Je dirai même que nous nous sommes un peu laissé piéger dans le sens où nous avons voulu coller trop vite aux aspirations immédiates des adultes rencontrés qui nous disaient vouloir être auxiliaire de vie, électricien, mécanicien, etc., sans nous rendre compte de la fragilité de leurs projets professionnels, parfois après des années de chômage.

Lorsque l'on monte des opérations d'insertion, de qualification, il est important de savoir que les projets de personnes qui arrivent en situation d'exclusion sont excessivement fragiles. Ils reposent souvent sur une image un peu fausse de leur capacité ou de leur incapacité, et sur une image assez fausse des professions qu'ils préparent.

Il faut prévoir dans les dispositifs tout un temps d'expérimentation, de découverte des professions, c'est un temps incontournable sans quoi les stagiaires changent d'orientation. Nous l'avons expérimenté dans notre opération au bout de deux ans, un tiers des adultes avaient changé d'orientation, parfois plusieurs fois. Il faut prévoir ce temps de découverte du métier et d'expérimenta-

tion pour qu'ensuite s'établisse une orientation professionnelle plus ferme à partir de laquelle peut être envisagée une formation professionnelle.

Dernier point qui a été en filigrane de toutes nos discussions : pour faire de l'insertion, il faut dégager des postes de travail. On en a ssez peu parlé. On a évoqué le partage du travail, le temps partiel... C'est un problème tellement énorme, on sent bien que cela nous entraînerait trop loin. Cela nous aurait amené à des réflexions qui ont lieu ailleurs sur un nouvel ordre économique européen et mondial. On n'a pas voulu aborder ce problème et je pense que l'on a eu raison. Il n'empêche que la question se pose et que l'on ne peut pas y échapper. Tant que l'on aura un chômage aussi important, les plus pauvres risquent d'être toujours les plus pénalisés. On est forcé de réfléchir à cette question.

M. VACQUIN. — Nous nous approchons du moment où vont se terminer nos échanges, prémices aux travaux de fond que vous allez entamer dans les mois à venir.

Je voudrais juste dire une chose qui me paraît importante. Je connais très mal la Fonction publique, la première fois que j'ai eu l'occasion d'y intervenir, j'ai découvert que

le contrôle *a posteriori* n'y existait pas.

Or, dans le privé, le contrôle *a posteriori*, c'est quelque chose que l'on connaît bien. M. GODINOT très brillamment a commencé, dans sa synthèse, à évoquer les critères d'évaluation. Les critères d'évaluation permettent de mettre en œuvre en faisant accepter à tous les acteurs de contrôler *a posteriori* leurs actions pour voir si elles ont été conformes aux orientations données par le politique, et aux contributions financières mises, le cas échéant, par l'État.

Le contrôle *a posteriori*, cela sert aussi à réévaluer la pertinence des politiques et des moyens mis en œuvre.

Je crois entendre, dans l'ensemble des matériaux qui nous sont soumis aujourd'hui, l'extrême importance de cette fonction du contrôle *a posteriori* dans le travail ultérieur que vous allez entreprendre.

Il ne faut pas oublier, dans ce que vous allez mettre en œuvre, la

nécessité pour le politique de se doter dès l'amont de ces expériences, de ce point de bilan et de contrôle *a posteriori*. Ceci devrait entraîner que cette longue durée que l'on revendique, permette des temps de réactualisation des politiques car il n'y a qu'à ce prix que l'on peut aller quelque part.

M. POUTHAS. — Une petite remarque, dans ce qui a été dit tout à l'heure, en termes de proposition à partir de l'expérience Rhône-Alpes : je signale aux politiques qu'une des propositions de notre rapport d'auto-saisine sur les formations contient l'idée de la mise en place dans cette région, avec l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) notamment, d'un organisme similaire à ARAVIS.

Nous sommes bien, dans cette région, au cœur des réflexions, au cœur des possibilités de réunir les acteurs, de mettre en œuvre l'ensemble des désirs exprimés aujourd'hui, parce que l'avenir est d'abord fait de nos désirs si nous voulons nous mettre en mouvement.

3^e partie

Conclusions

Monsieur Claude FERRAND, Délégué général
du Mouvement international ATD Quart Monde ;
Monsieur Jacques JEANTEUR, Vice-Président du Conseil Régional.

M. FERRAND. — Nous le savons, nous l'avons dit largement aujourd'hui, gagner avec les jeunes de milieux défavorisés, ce n'est pas magique. Cela suppose tout un investissement humain au plus près des jeunes, de leur famille et de leur milieu.

Cet engagement implique d'abord la connaissance, non pas la connaissance des problèmes mais la connaissance des aspirations, de ce qui révolte les jeunes, des essais qu'ils font, une connaissance quantitative mais aussi qualitative.

C'est sur leur espoir que nous rencontrons les jeunes des milieux défavorisés, pour bâtir avec eux une véritable promotion permettant l'insertion.

« La formation et l'insertion économique des jeunes les plus défavorisés » : l'objectif de la journée était ambitieux, mais pouvions-nous le réduire ? Je ne le crois pas car sans cette promotion et cette insertion, l'avenir des jeunes et de leur famille

est compromis. Il sera chômage et exclusion sociale.

Nous ne pouvons pas accepter qu'un jeune commence la vie active par le chômage sans formation, avec tout le gâchis et le coût humain qui en résulte. Toute société doit permettre à ses jeunes d'être utile et d'agir pour leur propre bien et celui des autres.

Nous parlons ici des jeunes issus de familles en situation de grande pauvreté et d'exclusion sociale. Nous cherchons à inventer de nouveaux chemins pour les atteindre, mais il n'y a pas de coupure entre les précarités et la grande pauvreté, il ne peut donc y avoir de coupure dans les réponses.

L'expérience du Mouvement ATD Quart Monde nous éclaire sur les conditions à remplir pour réussir. La première condition, nous l'avons beaucoup exprimée, est de prendre les moyens pour rejoindre les jeunes là où ils vivent, de prendre en compte leur intérêt, de comprendre

ce qu'ils veulent en les aidant à s'exprimer, de bâtir la confiance dans un partage de savoir, dans un premier temps presque gratuitement sans arrière-pensée.

Une deuxième condition est d'élaborer avec eux un projet qui concerne toute la vie. Les plus pauvres nous ont appris que la misère est une atteinte globale à la dignité, aux droits de l'homme dans leur indivisibilité. Répondre seulement par rapport à un droit fondamental sans répondre à l'atteinte aux autres droits ne supprime pas la misère.

Au point de départ, il y a toujours des personnes qui décident de s'engager, de partir à la recherche et à la rencontre de familles cachées, très isolées, rejetées et très démunies. De cette rencontre inscrite dans la durée naît une connaissance, base d'un projet de promotion familiale, sociale et culturelle ; ce projet crée les conditions de la mise en œuvre d'actions pour accéder au plein exercice des droits fondamentaux.

Peu importe par quel aspect nous appréhendons la globalité de vie des personnes, des familles et du milieu, que ce soit par le logement, l'éducation, les ressources, la santé, le travail et la formation professionnelle, il faudra toujours atteindre la globalité des droits de l'homme.

Ce colloque basé sur l'expérience d'actions témoins a validé de nou-

veaux savoir-faire qui permettent d'engager résolument leur transférabilité. Je pense à la manière de rejoindre les jeunes les plus exclus, à la manière de les soutenir dans ce qu'ils entreprennent, en partenariat avec eux et tous les acteurs du projet jusqu'à la qualification et à l'emploi en validant les acquis au fur et à mesure.

Je pense aussi à la manière d'inscrire tout projet personnel dans une action globale de promotion familiale, sociale et culturelle qui prend en compte tout le milieu de vie.

Nous avons la conviction que personne n'est irrécupérable. Cette conviction éprouvée nous confère l'exigence de choisir, comme base de réflexion et comme mesure des avancées, la réussite des jeunes que nous identifions comme les plus marqués par la grande pauvreté et l'exclusion sociale. Il s'agit de les prendre comme référence non pas pour inventer des mesures spéciales pour eux, voire des passe-droits mais pour réfléchir, imaginer et créer avec eux les conditions de la réussite.

Toute l'expérience et l'histoire de l'atelier AJR en témoigne. C'est la réussite de ceux qui étaient le plus loin qui encouragent le plus tout le monde. C'est alors tout un atelier, une entreprise, un organisme de for-

mation professionnelle qui devient performant et gagnant, c'est aussi tout un pays.

Je retiens une parole de M. POU-THAS qui nous disait en introduction : « donner de l'espoir aux plus démunis, c'est aussi donner du sens à notre société ». Travailler avec les plus démunis ne veut pas dire faire une bonne action, ni retarder les autres ; au contraire, chaque réussite avec le plus exclu est une sécurité pour tous, notamment pour celui qui risque de tomber dans l'exclusion, et une promesse d'avenir.

Atteindre ceux qui ont eu le moins de chance, les plus exclus à cause de la misère, c'est faire preuve de beaucoup d'innovation et de sérieux dans l'évaluation.

Pour le Mouvement ATD Quart Monde, je voulais prendre un engagement et formuler une proposition. L'engagement, c'est de participer aux comités de pilotage des projets qui seront initiés suite à ce colloque, dans la mesure où ces projets concerneront en priorité les jeunes très démunis.

Notre contribution sera de partager notre expérience de partenariat avec les familles du Quart Monde tant pour l'élaboration, la mise en œuvre, que pour l'évaluation de tout projet professionnel les concernant.

Nous souhaitons que les projets qui seront entrepris fassent l'objet d'engagement conjoint de l'État et de la Région. De tels projets, quel que soit leur impact, doivent s'inscrire dans le cadre d'une politique d'ensemble de lutte contre la grande pauvreté au niveau du pays.

Dans ce but, nous proposons la création d'un groupe d'appui à la démarche WRESINSKI explicitée dans le rapport « Grande pauvreté et précarité économique et sociale » du Conseil Économique et Social national, qui a été voté en 1987.

Ce groupe d'appui regrouperait, au niveau de la région, les représentants des politiques de lutte contre la grande pauvreté, dans tous les domaines fondamentaux, et serait chargé de recueillir la connaissance, d'expérimenter, d'évaluer la mise en œuvre de ce droit à la promotion familiale, sociale, économique et culturelle des plus démunis, tout en formulant des propositions politiques à l'échelle du pays.

Permettez-moi de souligner que d'autres régions et d'autres pays se lancent actuellement dans une démarche similaire. La région Champagne-Ardenne a les atouts et les moyens pour donner l'exemple à l'échelle de l'Europe, d'une politique globale de lutte contre la grande pauvreté en prenant appui sur la for-

mation, la qualification et l'emploi des jeunes.

Je voudrais terminer en vous disant tout l'espoir des jeunes des milieux défavorisés qui sont de plus en plus condamnés au désœuvrement dans leurs cités et toutes leurs attentes. La misère n'est pas fatale, nous le savons, nous pouvons nous unir pour la refuser et la détruire. N'est-ce pas cette nouvelle citoyenneté que nous recherchons ?

M. JEANTEUR. — Il n'est pas facile de conclure une journée d'une telle richesse et sur un sujet aussi délicat.

Je tiens tout d'abord à vous transmettre les amitiés du Président KALTENBACH qui m'a chargé de le représenter ce soir, à vous dire combien il est heureux que cette réunion ait pu se tenir en Champagne-Ardenne, à remercier simultanément le président du CESR, Jacques HEYDECKER, et Gilbert POUTHAS qui sont à l'origine de ce colloque.

Je remercie également M^{me} BOUVIER avec qui nous avons eu plusieurs contacts et M. FERRAND qui vient de nous transmettre le message du Mouvement ATD Quart Monde sur le plan national.

Ce que j'ai retenu, connaissant à titre personnel le Mouvement ATD Quart Monde, et ce que nous met-

tons sur le plan régional dans toutes nos actions, c'est qu'il faut à la fois beaucoup d'humilité, beaucoup de lucidité et beaucoup de volonté.

Ceci ne peut se faire que dans le temps et tous ensemble. C'est ce que nous essayons de faire en Champagne-Ardenne, de manière originale, depuis six à sept ans.

J'ai retenu, de toutes vos interventions et des documents qui nous ont été donnés, la notion de temps. M'occupant moi-même depuis très longtemps de personnes en difficulté, j'ai compris qu'on ne peut pas mettre de limite au temps. On sait quand on commence, on ne sait pas quand on finit, et je crois que souvent l'on ne finit pas ; mais l'important n'est pas forcément de conclure, il est de participer et d'accepter – c'est là où il faut beaucoup d'humilité – que l'un sème et que l'autre récolte.

C'est à mon avis l'un des critères d'action vers ce type de public, accepter de n'être qu'un maillon discret de la chaîne.

Vous avez dit également qu'il fallait prendre en compte la globalité du problème. Il est évident que face au public des plus démunis, face aux familles, on ne peut pas isoler le problème de la formation du problème du logement, du problème de l'ensemble de la cellule familiale.

Le temps, c'est pour s'occuper de ces personnes, mais c'est également, dans le secteur qui nous intéresse – la formation – accepter d'allonger les durées de formation de façon à ce que l'on puisse trouver une efficacité à la sortie. On sait que là où il faut deux ans normalement, il faudra trois ou quatre ans ; là où il faut un an, il faudra deux ou trois ans, etc. Il faut l'accepter dès le départ, car si l'on veut rester dans les critères de temps standard, on est quasiment voué à l'échec ; il y a alors non seulement un gâchis financier mais aussi un gâchis humain puisque l'on génère une nouvelle désillusion.

Dans ce que vous avez dit, il y a aussi la volonté d'intégrer progressivement et de donner dès le début un statut de travail, également une manière d'évaluer différemment le travail d'une part et les acquis de formation d'autre part.

C'est quelque chose que l'on rencontre au quotidien, déjà dans la formation professionnelle classique ; on ne peut pas garder les mêmes systèmes d'évaluation en formation initiale standard et en formation continue, *a fortiori* si c'est une formation continue d'insertion. Il faut savoir adapter les critères d'évaluation des acquis au public.

On le fait dans un certain nombre de cas déjà. Je pense notamment à

une entreprise ardennaise où nous avons aidé à la mise en place d'un CAP par la formation continue, CAP qui se fait sur la base d'un référentiel de tâches, plus d'une centaine. Une personne de bas de niveau de qualification, essayant de passer son CAP, acquiert dans le temps qui est le sien la maîtrise de ces tâches ; en un an, deux ans, trois ans, quatre ans, peu importe. Quand elle est prête, elle fait « appel », avec le tuteur qui l'a suivie, à l'instance de validation qui se déplace et vient dans l'entreprise vérifier qu'elle a bien acquis ces connaissances. C'est à l'essai dans les Ardennes avec la forge et l'estampage.

C'est une démarche qui correspond parfaitement à ce que vous recherchez, qui permet de sécuriser la personne et de l'aider à prendre confiance en elle.

Vous avez noté aussi, cela nous semble le cœur du dispositif régional, la notion de partenariat. Pour être partenaire, il faut d'abord être responsable pour ensuite être solidaire. Il y a pour moi une grande différence entre la solidarité et l'assistance. J'y reviendrai tout à l'heure. Le partenariat implique la responsabilité de chacun.

J'ai noté dans la postface de Michel VOVELLE au livre « Démocratie et Pauvreté » (Du quatrième ordre

au Quart Monde. Éditions Quart Monde et Albin Michel, 1991) deux phrases que j'aimerais reprendre : « Y a-t-il une culture de la pauvreté ou la pauvreté véritable n'est-elle point d'être rejeté, frustré d'accès à une expression culturelle propre ? » « La pauvreté commence aujourd'hui là où cesse l'espoir. »

Il faut tenir compte de cette culture de la pauvreté qui est hors normes par rapport aux critères généraux de culture que nous connaissons et par rapport auxquels tous les référentiels sont établis.

Je ne reviens pas sur des phrases du Père Joseph WRESINSKI sur le « respect dû à chaque personne », sur le fait que « tout être humain est un être humain » et que « tout homme porte en lui une valeur fondamentale qui fait sa dignité d'homme ».

Je retiens que souvent le Quart Monde c'est l'absence de savoirs, c'est la dépendance et c'est l'humiliation. Le Père Joseph WRESINSKI disait : « Seuls le savoir et l'amour ouvrent à la liberté, sans le savoir lire et écrire, sans la connaissance d'un métier, les hommes sont sans défense devant le destin. »

Ce qui ressort de ce que vous avez dit, c'est qu'il faut savoir créer une dynamique de partage du savoir, une dynamique de l'espoir.

Au Conseil Régional, nous avons beaucoup réfléchi en partenaires sur le sujet. Autant nous sommes tout à fait d'accord pour vous soutenir et soutenir les actions en aval d'insertion, de réinsertion, autant nous pensons qu'il est très important d'agir en amont sur le maintien en insertion. C'est-à-dire d'agir dans les entreprises avant que la personne ne devienne un exclu. Il ne s'agit pas d'opposer des publics, mais je crois qu'il faut que nous soyons très vigilants à pouvoir agir en amont, de manière à freiner le flot de l'exclusion.

L'action sur l'actif, c'est ce que nous essayons de développer de plus en plus et c'est ce qui sera débattu dans le cadre du prochain contrat État/Région : comment pouvons-nous ensemble, avec tous les partenaires de la formation, agir sur les bas niveaux de qualification des entreprises, de manière à veiller à ce que ces actifs-là ne soient pas les exclus de demain ?

Je n'oppose pas cette action-là à celle d'ATD Quart Monde ; les deux doivent être menées conjointement, sinon ATD Quart Monde ne suffira plus à la tâche dans les mois ou les années qui viennent.

J'ai retenu également, et c'est ce qui est à la base de notre action, que vous mettez bien en avant que tout être humain est irremplaçable.

Il n'y a pas de concurrence. Chacun est l'élément unique d'un puzzle ; s'il manque à l'appel, personne ne peut le remplacer, et il handicape le reste, parce que l'œuvre n'est pas complète s'il manque un, deux ou trois éléments du puzzle.

Ceci doit nous stimuler et être très encourageant, parce qu'on ne peut pas dire que l'on va remplacer l'un par l'autre. Cela nous montre bien que nous avons le devoir moral d'aider tout le monde pour parachever, ou en tout cas essayer, pour reprendre les termes de TEILHARD de CHARDIN, « d'aller vers la création totale ».

L'absence de l'un freine l'autre. Nous devons donc tout faire pour aider ceux qui ont du retard à rattraper le peloton sans pour autant freiner ceux qui avancent plus vite, car ce sont ceux-là qui permettent aussi à l'ensemble d'être tiré vers l'avant.

Nous avons la chance en région Champagne-Ardenne de travailler en partenariat complet avec les représentants de l'État depuis de nombreuses années. Il ne faut pas opposer les actions de l'État, les actions de la Région ; il ne faut pas opposer les actions des entreprises à celles des pouvoirs publics.

On ne peut arriver à faire quelque chose que si nous travaillons tous ensemble, c'est-à-dire si nous met-

tons tous ensemble sur la table les moyens et les volontés. On y est pratiquement arrivé entre l'État et la Région : l'année 93 sera une année de transition, de préparation à la contractualisation, d'expérimentation de la cohérence globale entre les actions de l'État et de la Région ; sachant que l'État a, par nature, plutôt en charge les actions de bas niveau, et que la Région, par différence et en toute modestie de moyens, a en charge les actions de plus haut niveau de qualification et de niveaux post-bac. Mais nous veillons à ce que ces actions soient complémentaires.

Nous souhaitons que le prochain Contrat État/Région qui se négociera dans les mois à venir nous permette une contractualisation totale des actions de formation des jeunes de moins de 25 ans. C'est très important, cela permet avec la réflexion d'aujourd'hui, de s'intégrer dans une cohérence globale sans laquelle rien ne peut marcher. Il faut donc que l'État, la Région, les entreprises, les partenaires sociaux, le Conseil Économique et Social, tous ensemble, sans souci de leadership, nous mettions tous nos moyens sur la table et que nous ayons une volonté commune d'avancer.

Je vais plus loin et nous l'avons proposé publiquement : ce qui découle de ce partenariat complet,

c'est de demander d'assumer sur le plan régional la politique de l'emploi. Ce n'est pas du tout une provocation, c'est un souci de cohérence. A partir du moment où tous ensemble, avec le Rectorat, nous travaillons à une politique régionale de formation, il est normal que nous assumions la responsabilité de la politique régionale de l'emploi, dans laquelle s'intègre la politique régionale de l'insertion par l'emploi.

L'assistance pour nous est une source d'humiliation. Elle génère elle-même l'exclusion parce qu'elle remplace la démarche volontaire. Nous devons donc agir contre l'assistance. Ce qui est difficile dans le cadre des mentalités actuelles, mais il faut aussi laisser les expériences se développer. Il n'y a pas de modèle standard, il faut accompagner et non encadrer.

Je pense, et cela rejoint ce que vous avez dit, qu'il faut replacer la confiance au cœur de toute démarche, et qu'il faut cesser de contrôler *a priori* pour permettre à l'initiative de se libérer. Vous avez parlé du contrôle *a posteriori*, je rejoins totalement cela. La confiance implique la suppression du contrôle *a priori* qui coûte cher et qui freine les énergies, y compris celles des bénévoles. J'insiste là-dessus.

Il faut savoir aussi redonner la place aux bénévoles dans le partenariat. Ils ont été pendant de trop longues années considérés comme des concurrents ou des marginaux. Le bénévolat était devenu critiquable. Dans une société d'assistance, il était devenu source d'interrogation, de suspicion. Je suis personnellement pour la remise à l'honneur du bénévolat avec toute la richesse que cela implique.

Il faut rendre hommage aux entreprises qui s'ouvrent à la formation sous toutes ses formes, et qui assument la fonction de transmission. Nous avons vécu ces dernières années une panne de transmission. On en a parlé souvent dans le secteur des métiers : si nous relançons l'apprentissage, la formation professionnelle, c'est avec la volonté que se renouvelle la transmission du savoir entre générations.

Nous rendons hommage à toutes les associations qui œuvrent sur le terrain pour les plus démunis, qui les aident à reprendre la longue route de l'espoir, et bien sûr en toute priorité, au Mouvement ATD Quart Monde et à ses Universités Populaires. J'ai eu la chance d'assister à une Université Populaire. Je voudrais témoigner de la richesse de cette démarche qui permet à chacun de s'assumer. Je ne sais pas si vous en avez parlé aujourd'hui. C'est une

démarche qui est à l'opposé de l'assistance. C'est aider les familles à faire le bilan de leurs acquis, de leurs compétences, de leurs potentialités, les aider dans leur démarche volontaire et non pas les assister.

C'est une différence colossale par rapport à ce qui s'est fait depuis de nombreuses années.

Un dernier point : je crois qu'il faut aussi veiller à ne pas créer de coupure entre précarité et pauvreté ; il faut éviter, parce que nous sommes dans une société fragile, que les efforts de justice, d'accompagnement que nous menons tous ensemble pour les exclus, ne suscitent pas de réactions d'injustice et de rejet chez ceux qui travaillent mais ont des conditions de vie très difficiles et vivent dans l'angoisse de la perte de l'emploi.

Je m'explique. Il ne faut pas éveiller des réactions chez ceux qui ont les plus bas niveaux de salaires, et ont des conditions de vie parfois plus difficiles que certaines personnes assistées. Nous devons être très vigilants là-dessus de manière que le travail assumé dans toute sa noblesse conserve une primauté par rapport au non-travail.

En gros, je veux dire qu'il ne faut, à aucun moment, que les revenus de l'assistance puissent dépasser les revenus du travail. Faute de quoi,

nous perdons nos références et nous nous engageons dans une pente très dangereuse. En effet, si nous perdons la référence à la valeur essentielle que constitue le travail, nous allons aider notre société à trouver d'autres références qui ne sont pas celles auxquelles nous tenons, car nous savons très bien ce à quoi elles mènent.

Concrètement, deux mots en ce qui concerne l'Atelier Jeunes Reims. Je tiens à vous dire qu'au niveau de la Région – sachant que son champ de compétences spécifiques est surtout sur les formations de niveau post-bac –, il nous semble très intéressant de pouvoir accompagner les actions initiées par les associations et soutenues par l'État, notamment par la DRFP (Direction Régionale de la Formation Professionnelle). Nous souhaitons pouvoir en 1993 préfigurer ce que pourrait être le Contrat État/Région et donc venir en aide à AJR pour ce qui est de la troisième année.

Pourquoi la troisième année ? Parce que la première et la deuxième année sont des années à caractère encore social et la Région n'a pas de compétence sur le plan social. Elle n'a de compétence que sur le plan de la formation et sur le plan de la qualification. La troisième année, qui vise à préparer un CAP, peut, sans que nous soyons en dérogation

par rapport à notre programme, nous permettre déjà de venir en aide.

Nous soumettrons à la prochaine Commission permanente le fait de pouvoir aider à parité, mises à part les différences de tarifs horaires entre l'État et la Région, les cinq élèves de troisième année, ce qui pour l'année 1993 devrait faire une aide de l'ordre de 70 à 75 000 F.

Ce n'est pas très significatif, mais cela a l'avantage de rester dans le cadre de notre mission et de nous aider à voir comment l'on peut ultérieurement contractualiser et pérenniser cette action avec l'État vis-à-vis d'AJR.

Je dois dire d'ailleurs que nous avons réalisé une opération assez voisine, concernant l'action en amont, c'est-à-dire l'action dans l'entreprise avant que les gens ne soient des exclus. Nous avons – et nous soutenons l'action de M. POUTHAS dans ce domaine – accordé une aide aux fonderies du Vallage, à Chevillon ; l'action porte sur une cinquantaine de personnes, dont trente en grande difficulté. Elle consiste, d'une part à susciter une promotion sociale dans les entreprises avoisinantes pour libérer un certain nombre d'emplois dans le bas de l'échelle, d'autre part à préparer

ceux qui vont perdre leur emploi, et qui, sans ce dispositif deviendraient des exclus, à passer sans heurts de leur situation actuelle à la nouvelle entreprise.

C'est une démarche assez proche de la vôtre, sauf qu'elle se situe en amont. Elle prend les gens avant qu'ils ne soient exclus, et elle crée une solidarité avec les autres entreprises du bassin, de manière à ce que, par le développement de la formation continue, soit générée une promotion sociale et que tout le monde soit gagnant : ceux de l'entreprise d'accueil parce qu'il y aura eu élévation des qualifications, et ceux de l'entreprise qui doit fermer, parce qu'il y aura eu maintien en situation d'emploi des salariés.

Voilà ce que je voulais vous dire. Si vous le permettez, je vais citer une phrase que je cite souvent, car pour moi elle représente beaucoup. C'est une phrase de Mère TÉRÉSA. Elle est liée à ce que vous avez dit aujourd'hui, elle est porteuse d'espoir, et elle est au cœur du dispositif du partenariat régional, c'est pourquoi je vous la lis en conclusion.

Mère TÉRÉSA dit à tous ceux qu'elle rencontre : « Ne laissez personne venir à vous et repartir sans en être meilleur et plus heureux. » Je vous remercie.

Annexe 1

CGPME

CAPEB

CFDT

Champagne-Ardenne

Champagne-Ardenne

PME et insertion

Tout le monde ne cesse de l'affirmer, les créations d'emplois sont le fait des PME-PMI, des petites, voire de très petites entreprises. Pour satisfaire à leurs besoins, trop souvent le marché de l'emploi offre, d'une part quelques salariés disposant d'un savoir élevé mais n'ayant aucune expérience professionnelle, et d'autre part un grand nombre de personnes ne remplissant pas les conditions d'employabilité.

Lorsque l'on sait qu'une entreprise c'est la rencontre entre un porteur de projets et des compétences à le mettre en œuvre, on comprend que le développement des PME-PMI pourrait être beaucoup plus performant si le seuil d'employabilité jugé nécessaire par chacune d'elles pouvait être atteint par tous les chômeurs et autres exclus.

C'est possible :

- en conduisant simultanément insertion sociale et insertion économique,
- en disposant d'un temps suffisant pour conduire cette démarche,
- en offrant à l'intéressé un statut unique tout au long de son parcours d'insertion.

Une association ou une société intermédiaire pourrait être le cadre juridique permettant de prendre en compte ces différents points. Mais pour une efficacité optimum, il est à la fois nécessaire :

- d'éviter que ne s'institue une fausse concurrence économique entre les organismes d'insertion et les entreprises de production ;
- d'offrir à l'issue d'un parcours d'insertion une réelle sortie vers le monde économique, vers un réel emploi.

Pour atteindre ces deux objectifs, les entreprises, les professionnels doivent s'impliquer tout au long du parcours d'insertion.

Propositions :

Créer des organismes d'insertion dans le cadre d'accord partenarial et sous contrôle paritaire.

Leur objectif serait de permettre aux exclus d'atteindre le seuil d'employabilité fixé par les professionnels à l'issue d'actions de gestion anticipée des compétences.

Les cadres des PME-PMI, voire leurs dirigeants, pourraient s'impliquer dans les actions de formation au sein de ces organismes.

Cela permettrait à deux mondes qui s'ignorent, les chefs d'entreprise et les jeunes notamment du Quart Monde, de se découvrir et de construire ensemble les conditions de leur collaboration future.

Annexe 2

**Message de Monsieur Yvon STAFFOLINI
DRH ARDAM ELECTROLUX
à REVIN — Ardennes**

Des raisons impérieuses et professionnelles, indépendantes de ma volonté, ne me permettent pas d'assister à la réunion :

*« Pour la Formation et l'Insertion Économique
des Jeunes les plus défavorisés »*

Cependant, l'entreprise ARDAM, consciente de son rôle social concernant ce problème, reste néanmoins très attentive et intéressée par toutes les initiatives qui permettront d'y apporter un soutien, quel qu'il soit.

Dans cet ordre d'idée, nous avons contacté les entreprises suivantes :
FORD — TRÉFIMÉTAUX — DEVILLE — SOLAC — MAGOTTEAUX
qui nous ont donné leur accord pour engager, dans les Ardennes, une réflexion relative à la lutte contre l'exclusion et l'accès à la qualification.

Annexe 3

MOUVEMENT INTERNATIONAL ATD QUART MONDE Délégation Régionale Rhône-Alpes

« CONTRE L'EXCLUSION, UNE QUALIFICATION »

Une formation qualifiante de 3 ans
pour des adultes en situation d'exclusion

« Chaque expérimentation devrait tendre à ce que tout adulte (homme ou femme) particulièrement défavorisé et sans diplôme scolaire ni qualification puisse entreprendre une mise à niveau comprenant, si nécessaire, un apprentissage ou un réapprentissage de la lecture, de l'écriture, du calcul, et devant conduire à une formation professionnelle au moins du niveau du Certificat d'Aptitude Professionnelle...

L'ensemble de ces dispositions pourrait bénéficier en priorité aux personnes ayant souscrit un contrat-projet d'insertion dans le cadre de mesures de garantie d'un minimum de ressources. »

*Extrait du Rapport WRESINSKI
« GRANDE PAUVRETÉ ET PRÉCARITÉ
ÉCONOMIQUE ET SOCIALE » adopté
par le Conseil Économique et Social en
février 1987.
Journal Officiel p. 11.*

UNE ACTION EXPÉRIMENTALE DANS L'AGGLOMÉRATION LYONNAISE

Initiée par ATD Quart Monde, l'action « Contre l'exclusion, une qualification » a débuté dans l'agglomération lyonnaise, le 4 septembre 1989 ; elle est co-pilotée par la Direction Régionale du Travail et le Mouvement ATD Quart Monde. Son objectif est de permettre à 75 adultes en situation de grande pauvreté, âgés de 25 à 40 ans, de suivre une formation en alternance, rémunérée, de trois ans afin d'obtenir une qualification au moins égale au CAP.

Cette action est inscrite dans le Contrat de Plan entre l'État et la Région Rhône-Alpes pour un montant de 5 millions de francs.

Les partenaires de l'action :

→ Des stagiaires :

qui ont régulièrement l'occasion de s'exprimer et de donner leur avis pour améliorer le fonctionnement du stage (75 stagiaires en septembre 1989, 60 en mars 1991).

→ 5 Coordonnateurs :

un par site de 15 stagiaires (Lyon 8^e, Lyon 9^e, Villeurbanne, Vénissieux, ATD). Son rôle est de faire le lien entre les stagiaires, les entreprises et l'organisme de formation.

→ 4 Responsables de circonscription d'action sociale :

ils travaillent en lien étroit avec le coordonnateur ; ils assurent le suivi social des stagiaires pour permettre à ces derniers d'être disponibles pour se former.

→ 1 Organisme de formation :

La Société d'Enseignement Professionnel du Rhône, qui peut sous-traiter certaines formations très spécialisées à d'autres organismes.

→ **60 entreprises, établissements publics ou associations :**

qui accueillent un ou plusieurs stagiaires et qui désignent un tuteur par stagiaire.

→ **D'autres partenaires :**

- * le Service Public de l'Emploi,
- * la direction de la Vie Sociale du département du Rhône et la CAFAL,
- * le Centre d'Études de l'Emploi, chargé de l'évaluation du dispositif,
- * etc.

→ **5 Financeurs :**

L'État, le Conseil Régional Rhône-Alpes, le Conseil Général du Rhône, la Ville de Lyon et le Fonds d'Action Sociale, qui ont passé convention avec la Délégation Régionale du Mouvement ATD Quart Monde.

→ **Un parcours d'insertion et de qualification de 3 ans :**

unique en France, pour des adultes en situation d'exclusion. Il est obtenu par l'enchaînement de diverses mesures pour l'emploi : stages FNE, Stages de Réinsertion en Alternance, Action d'Insertion et de Formation, Contrats Emploi Solidarité, Contrats de Retour à l'Emploi...

Colloque

« Pour la formation et l'insertion économique des jeunes les plus défavorisés »

Liste des participants

Administration de l'État

Administration régionale

— M. Jean-Paul MARTY

— M. André VARINARD

— M. Pierre LAHOUCHE

— M. Pierre CASTOLDI

— M^{me} Jeanne-Marie LIEHN

— M^{me} Françoise DHELLEMME

— M. Paul DUPUIS

— M. Daniel BUSSY

— M^{me} Marielle GUEZOU

— M^{me} Isabelle LEGRAND

— M. Rémy TOURTE

— M. Daniel LECART

— M^{me} DERICQUEBOURG

— M^{me} Éliane JANNOT

— M. Philippe BOUY

— M. SCHICKEL

— M^{me} IBRAHIM

— M. SCHAEFFER

Préfet de la Région Champagne-Ardenne

Recteur de l'Académie de Reims

Secrétaire Général aux Affaires Régionales

Chargé de mission — Préfecture de Région

Chargée de mission — Préfecture de Région

Directeur Régional de la Formation Professionnelle

Directeur Régional du Travail et de l'Emploi

DRTE

DRTE

DRASS

Mission Nouvelles Qualifications

Délégation Académique à la Formation Continue — Reims

Préfecture de la Marne

Préfecture de la Marne

Préfecture de la Haute-Marne

Directeur Départemental du Travail de la Marne

Directeur des Affaires Sanitaires et Sociales de la Marne (DASS)

DASS de la Marne

Administration centrale

— M. Christian GROS-JEAN

— M. Jean TULET

— M. Jean-François LIPPERT

Protection Judiciaire de la Jeunesse

— M. Dominique SIMON

Direction de l'Action Sociale (Ministère) — Chargé de Mission

Délégué-adjoint à l'Insertion des Jeunes

Ministère de l'Éducation Nationale

Direction Départementale de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (Ardennes)

Conseil Régional

— M. Jacques JEANTEUR

— M^{me} Monique GRUHIER

— M. Christian LE BEUF

— M. Bruno SUBTIL

— M. Daniel YON

— M. Bernard BOBOT

— M^{lle} MICHEL

— M. Daniel MEYER

Vice-président du Conseil Régional

Conseil Régional

Conseil Régional

Conseil Régional

Conseil Régional

Directeur Formation Professionnelle et Affaires Économiques

Chargée de Mission

Institut Régional de Coopération et de Développement

Conseils Généraux

— M. Pierre LALLEMENT

— M^{me} Françoise DEGOUVILLE

Conseil Général de la Marne

Directrice du Service Social au Conseil Général de la Marne

Mairie

— M. Robert GAUTIER

— M. Michel LEMOINE

— M^{me} GOMENT— M^{me} THOMAS— M^{me} Martine FORTIN

— M. Michel AUPETIT

— M. Nicolas ROCHE

Mairie de Sainte-Menehould

Adjoint au Maire de Sainte-Menehould

Adjointe au Maire de Châlons-sur-Marne

Mairie de Châlons-sur-Marne

Adjointe au Maire d'Épernay

Conseiller Municipal Vitry-le-François

Représentant M. FALALA, Maire de Reims

- M. Jean-Paul MAIER Représentant M. le Maire de Troyes
- M^{me} Gisèle SYLVESTRE-GONON Mairie de Chaumont
- M^{me} MATHIEU-LANCIOT Mairie de Romilly-sur-Seine

Personnalités diverses

- Père Lucien MARGUET Vicaire Général — Archevêché de Reims
- Frère Fernand BECRET Frère des Écoles Chrétiennes — Provincial
- M. Henri VACQUIN Sociologue
- M. LUTTRINGER Professeur de droit — Université de Paris X

Missions locales — Coordonnateurs emploi-formation — PAIO

- M^{me} Marie-France PIETTE Coordonnateur Emploi Formation Reims
- M. Bernard ROTHIER Coordonnateur Emploi Formation Reims
- M. Jean-Louis WANNENMACHER Coordonnateur Emploi Formation Troyes
- M. Jean-Marc ARMAND Coordonnateur Emploi Formation Vitry-le-François
- M. Christian VIGET Coordonnateur Emploi Formation Épernay
- M. Philippe DORKEL Directeur Mission Locale Charleville
- M. HOCQUET Mission Locale Charleville
- M^{me} MASSON Mission Locale Reims
- M. Gilles BAYET Directeur Mission Locale Saint-Dizier
- M^{me} GAUDON PAIO Sainte Menehould
- M. BRET PAIO Bar-sur-Aube
- M^{lle} JACQUET PAIO Bar-sur-Aube

Entreprises — Organisations professionnelles et syndicales

- M^{lle} Nathalie BOISJOT BSN Emballage Reims
- M. J.-M. SAVOUROUX EDF-GDF
- M. Pierre FERRY Société FERRY CAPITAIN
- M. Georges GOBRON Champagne Céréales

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------------|
| — M ^{me} Annie RADIÈRE | Champagne Céréales |
| — M. Michel DUET | CHAMTOR (Bazancourt) |
| — M. François FALISE | Centre des Jeunes Dirigeants (Marne) |
| — M. CAILLIEZ | CG PME |
| — M. Guy LURQUIN | Chambre des Métiers de l'Aube |
| — M ^{me} CRISINEL | CFDT |
| — M. COLNOT | Union Régionale CFTC |

Organismes de formation — Organismes sociaux et divers

- | | |
|---------------------------------------|---|
| — M ^{me} Corinne MOREAU | AFPA — Cellule pilote PAQUE |
| — M. Pierre LAURENT | AGEFOS PME |
| — M. NOIROT | CEFOR Reims |
| — M. Pierre CLOUET | GRETA Châlons-sur-Marne |
| — M. Jean-Gabriel PRIEUR | Institut Catholique des Arts et Métiers
Lille |
| — M. Christian VIDAL | Institut Catholique des Arts et Métiers
Lille |
| — M. GAUTHIER | IFTIM |
| — M ^{me} PELISSOU | INFAC |
| — M. Bernard DALLOU | Directeur de l'Association châlonnaise
de prévention |
| — M ^{me} Florence GILLOT | Association COPAINVILLE (Troyes) |
| — M. Jean-Marie ANCELLIN | PARTAGE SOLIDARITÉ |
| — M. Jean-Marie BOUVIER | Vice-président de l'Association de la
Sauvegarde de la Marne |
| — M. Michel AUBRY | Association de la Sauvegarde de la
Marne |
| — M. Philippe BEY | Institut d'Aménagement du Territoire
et d'Environnement de l'Université de
Reims (IATEUR) |
| — M ^{lle} Emmanuelle COUPEAU | Institut d'Aménagement du Territoire
et d'Environnement de l'Université de
Reims (IATEUR) |
| — M. René MORIN | IRUSSA Reims (Institut Régional Uni-
versitaire de Sciences Sociales Appli-
quées) |

— M ^{me} Hermine MBANC	Étudiante IRUSSA
— M ^{me} Laurence DENIS	ISES
— M. Marc FOURDRIGNIER	CERASQ — Institut du Travail Social — Reims
— M. Philippe DEPAS	ARFOPA (Association Régionale pour la Formation Professionnelle des Adul- tes en Champagne-Ardenne)
— M. Raymond HECHT	Chargé de mission — Organismes HLM de Reims
— M. Alain LAROUZÉE	Sociologue
— M ^{me} Dominique JOUHANNEAU	Sténotypiste

Conseil économique et social régional de Champagne-Ardenne

— M. Jacques HEYDECKER	Président du CESR (CRAJEP)
— M. Bernard PONCIN	Vice-président (CGT)
— M. Yves ALIN	Vice-président (FO)
— M. Robert BUGUET	Secrétaire (CAPEB)
— M. Alfred GIGOUX	Secrétaire (CFTC)
— M. Bernard MIROL	Secrétaire (Comité Régional Olympi- que et Sportif)
— M. Gilbert POUTHAS	Secrétaire (CFDT)
— M. Joseph YVERNEAU	Président 2 ^e Commission (Chambre Régionale d'Agriculture)
— M. Romain-Jean PHILOUZE	Président 3 ^e Commission (Chambre Syndicale de la Métallurgie de la Haute-Marne)
— M. Henri LE ROUX	Président 5 ^e Commission (FEN)
— M. Jean-Paul GERMAIN	V.P. 4 ^e Com. (CFDT)
— M ^{me} Arlette VAILLANT	V.P. 4 ^e Com. (CGT)
— M. Jacques LACORRE	4 ^e Com. (Union Locale CFE-CGC)
— M. Alain KIMMEL	4 ^e Com. (FO)
— M. Patrick TASSIN	4 ^e Com. (CGT)
— M. Claude CHAPAT	1 ^{re} Com. (CGT)
— M. LANGLET	2 ^e Com. (CGT)
— M. Léon MICHEL	5 ^e Com. (Fédération de la Mutualité Agricole Marne-Ardennes)

- M. Michel RADELET
- M. Jean-Pierre TILLIER
- M. Jean-Marc THOMAS
- M^{lle} Béatrice CALVET
- M^{me} Agnès AUBERT

5^e Com. (Fédération Nationale de la Mutualité Française)
 Secrétaire Général
 Chargé d'études
 Secrétariat
 Secrétariat

Mouvement ATD Quart Monde

- M. Claude FERRAND
- M^{me} Nicole BOUVIER

- M. Didier ROBERT
- M. Patrick BRUN
- M. François GUILLOT
- M. Jean GUINET
- M. Thierry VIARD
- M. Jean TIBERGHEN
- M. Xavier GODINOT
- M^{lle} Brigitte DONNE
- M. Laurent LHUILLIER
- M^{me} Renée LIGIER
- M. Olivier THINUS
- M. Hervé LEFEUVRE
- M^{me} Pascale LEFEUVRE
- M. Michel TISSIER
- M^{me} Stéphanie RIVET

- M. David PRUDHOMME
- M. Jean-Yves DIVRY

- M^{me} Monique MASSART
- M. Jean PICHON
- M. Roger BACLE
- Frère Claude DARREYE
- Frère Xavier SUBTIL

ATD Quart Monde - Délégué Général
 ATD Quart Monde - Présidente Régionale
 ATD Quart Monde
 ATD Quart Monde Bordeaux
 ATD Quart Monde Bruxelles
 ATD Quart Monde Châlons-sur-Marne
 ATD Quart Monde Châlons-sur-Marne
 ATD Quart Monde Châlons-sur-Marne
 ATD Quart Monde Châlons-sur-Marne
 ATD Quart Monde Reims
 ATD Quart Monde Reims
 ATD Quart Monde Reims
 ATD Quart Monde Reims

Délégué des jeunes du Quart Monde
 Délégué des jeunes du Quart Monde

Vice-Président d'Avenir Jeunes Reims
 AJR
 AJR
 AJR
 AJR

Presse nationale

- M^{me} Nathalie GATHIE

Libération

Bibliographie

- La formation professionnelle : un outil de changement pour l'entreprise, avis adopté par le CESR Champagne-Ardenne le 6 avril 1992 sur le rapport de M. Gilbert POUTHAS (CESR Champagne-Ardenne).
- Cohésion sociale et prévention de l'exclusion, rapport de la commission de préparation du XI^e Plan. La Documentation Française.
- Choisir l'emploi. Rapport du groupe « Emploi » du XI^e Plan. La Documentation Française.
- Villes, Démocratie, Solidarité : le pari d'une politique. La Documentation Française.
- La promotion des populations les plus défavorisées, rapport préparatoire au Contrat de plan État-Région. 1993. Disponible au Conseil Régional Rhône-Alpes et à la préfecture de Région Rhône-Alpes.

Disponibles aux Éditions Quart Monde

- Grande pauvreté et précarité économique et sociale, rapport présenté au nom du Conseil économique et social français par le Père Joseph WRESINSKI, le 10 février 1987.
- Contre l'exclusion : quels parcours d'insertion professionnelle et de qualification ? Actes du colloque organisé au siège de la région Rhône-Alpes le 25 avril 1991, 156 pages.
- Le Crédit Formation Individualisé au regard des jeunes issus des milieux très défavorisés. 1991, 100 pages.
- Les clubs du savoir et de la solidarité. 1989, 90 pages.
- Un métier, un avenir, film vidéo. 1992, VHS Secam, 16 mm. Prix « Coup de cœur » du 3^e Festival de l'Économie Sociale. 1^{er} prix des Journées « Vidéo, Insertion, Entreprise » (Isère, 1993).

A paraître :

- Aucun jeune sans avenir, actes du colloque organisé le 29 janvier 1993 au siège de la Région Aquitaine-Bordeaux.



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 contre la misère. En 1994, ces Journées ont eu lieu les 25, 26 et 27 février à la Cité des Sciences et de l'Industrie de la Villette à Paris.

Catalogue 1993, 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*, 143 rue d'Age, 14000 Caen – Tél. 31.83.43.39 – **Charente-Maritime :** *Librairie Le Puits de Jacob*, 32 rue Albert-1^{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. 93.38.75.73 – **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 Carmes, 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, 60361 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.

BELGIQUE – *Maison Quart Monde*, avenue Victor-Jacobs, 12, 1040 Bruxelles – Tél. 2/647 99 00.

LUXEMBOURG – *Secrétariat Atd Quart Monde*, 1 boulevard Royal, 2449 Luxembourg – Tél. 352/2235 85.

SUISSE – *Maison Quart Monde, Atd Quart Monde*, 1733 Treyvaux – Tél. 37/33 11 66.

ABONNEMENTS

M., M^{me}, M^{lle} **PRÉNOM**

PROFESSION **NÉ(E)** le

SOCIÉTÉ ou ORGANISME (s'il y a lieu)

ADRESSE

CODE POSTAL **VILLE**

Oui, la revue Quart Monde m'intéresse.

Je m'abonne

- Pour 4 numéros trimestriels (1 an)
 - abonnement ordinaire 150 FF - 40 FS - 950 FB - 30 \$ CAN
 - abonnement de soutien 200 FF - 55 FS - 1 200 FB - 40 \$ CAN
- Pour 8 numéros trimestriels (2 ans)
 - abonnement ordinaire 300 FF - 80 FS - 1 900 FB - 60 \$ CAN
 - abonnement de soutien 400 FF - 110 FS - 2 400 FB - 80 \$ CAN

Ci-joint mon règlement par chèque bancaire - chèque postal - mandat.

Je commande les numéros suivants, choisis dans la liste présentée au verso :

Nombre	Numéro/Titre	Prix
.....
.....
.....
.....
.....
	Total
	Port (1)
	TOTAL

Ci-joint mon règlement par chèque bancaire - chèque postal - mandat.

Je contribue à faire connaître la revue en diffusant ses communiqués de presse. Adressez-moi :

L'exemplaire édité à la sortie des 4 prochains numéros

Quart Monde vous remercie de retourner cette fiche à :

Éditions Quart Monde - 15, rue Maître-Albert, 75005 Paris

(1) 15 FF pour un exemplaire, 20 FF pour deux et au-delà.

Je souhaite recevoir les numéros suivants encore disponibles :



75-76	<input type="checkbox"/> Analyse des problèmes de la santé et du travail en milieu sous-prolétaire 16 F
77-78-79	<input type="checkbox"/> Frimhurst... une expérience de liberté 16 F
80	<input type="checkbox"/> 25 ans avec une famille dans la banlieue parisienne 16 F
82-83	<input type="checkbox"/> Au carrefour de deux cultures : de jeunes migrants en danger de sous-prolétarianisation 16 F
84	<input type="checkbox"/> Le Mouvement ATD : une idéologie au service des hommes 16 F
85	<input type="checkbox"/> Politique communale et Quart Monde 16 F
86	<input type="checkbox"/> Un combat pour la culture : le Pivot Culturel 16 F
87-88	<input type="checkbox"/> Une approche évangélique au service des hommes 16 F
91-92	<input type="checkbox"/> Le droit d'habiter la terre 16 F
93-94	<input type="checkbox"/> Pour une justice sans exclusive..... 16 F
99-100	<input type="checkbox"/> Comment identifier un peuple sans connaître son histoire ? 26 F
101-102	<input type="checkbox"/> Quart Monde et travail 26 F
105-106	<input type="checkbox"/> L'enfant du Quart Monde en quête du Savoir 26 F
107	<input type="checkbox"/> Un revenu familial garanti 26 F
108	<input type="checkbox"/> Le Quart Monde face aux droits de l'homme 26 F
109	<input type="checkbox"/> Vers une culture qui rassemble 26 F
110	<input type="checkbox"/> Pour une politique de responsabilité collective 26 F
111	<input type="checkbox"/> Parti pris pour l'enfance 26 F
113	<input type="checkbox"/> Les plus pauvres de Barcelone entre hier et demain 26 F
114	<input type="checkbox"/> Pour une politique de la maternité 26 F
115	<input type="checkbox"/> Le cri d'un silence 26 F
116	<input type="checkbox"/> Colporteur et taupier 26 F
117	<input type="checkbox"/> Le procès des pauvres dans l'histoire 26 F
118	<input type="checkbox"/> Le Quart Monde au rendez-vous d'une décentralisation 26 F

119	<input type="checkbox"/> Pour une politique de vacances familiales 26 F
120	<input type="checkbox"/> Pour une politique de la santé : le Quart Monde acteur et partenaire 26 F



121	<input type="checkbox"/> L'entreprise 30 F
122	<input type="checkbox"/> Droits de l'homme 30 F
123	<input type="checkbox"/> Le revenu garanti 30 F
124	<input type="checkbox"/> Quart Monde artisan de la Communauté 30 F
125	<input type="checkbox"/> S'associer avec les plus pauvres 30 F
126	<input type="checkbox"/> Mettre en œuvre le rapport Wresinski 30 F
127	<input type="checkbox"/> Toit et droit avec les sans-abri 30 F
128	<input type="checkbox"/> Sport, bien être ensemble 30 F
129	<input type="checkbox"/> Les plus pauvres, voix de l'homme 30 F
130	<input type="checkbox"/> Tous citoyens 40 F
131	<input type="checkbox"/> Une démarche Wresinski pour l'Europe 40 F
132	<input type="checkbox"/> Nord-Sud : un autre dialogue 40 F
133-134	<input type="checkbox"/> Joseph Wresinski : témoigner de l'homme 60 F
135	<input type="checkbox"/> L'entreprise : une alliée indispensable 40 F
136	<input type="checkbox"/> L'accès à l'écrit : une liberté 40 F
137	<input type="checkbox"/> Les pauvres sont-ils représentés ? 40 F
138	<input type="checkbox"/> L'aventure du partenariat avec les plus pauvres 40 F
139	<input type="checkbox"/> Les parents, source d'avenir 40 F
140	<input type="checkbox"/> Reconnaître l'autre comme chercheur 40 F
141	<input type="checkbox"/> Évaluer avec le Quart Monde 40 F
142	<input type="checkbox"/> Jeunes rencontreraient monde 40 F
143	<input type="checkbox"/> Habiter en humanité 40 F
144	<input type="checkbox"/> S'unir contre la misère 40 F
145	<input type="checkbox"/> La misère, ni taboue, ni fatale 40 F
146	<input type="checkbox"/> Pauvreté : où en est l'écologie ? 40 F
147	<input type="checkbox"/> Violence de l'exclusion et justice 40 F
148	<input type="checkbox"/> Au prisme de la faiblesse..... 40 F

Composition, impression, façonnage par



N° d'impression : 31265 L
Dépôt légal : novembre 1993

Aujourd'hui encore, les nombreuses mesures visant à l'insertion et à la formation des jeunes, même celles s'adressant aux jeunes les plus éloignés d'une qualification, ne parviennent pas à atteindre les jeunes les plus pauvres et les plus exclus ou ne leur bénéficient qu'imparfaitement.

Ces jeunes, dont les familles doivent quotidiennement faire front à un enchaînement de précarités, ont dès leur plus jeune âge fait l'expérience de la honte et de l'échec. Ces jeunes veulent un travail.

Leur ouvrir les portes d'un avenir meilleur, en leur permettant notamment d'accéder à une formation et à un métier, est possible, à condition de se donner les moyens identifiés comme indispensables par l'expérience de terrain.

Le Conseil économique et social de la Région Champagne-Ardenne et la délégation régionale du Mouvement international ATD Quart Monde ont souhaité réunir différents partenaires impliqués dans la formation des jeunes (administrations d'État, collectivités territoriales, entreprises, organismes de formation...) pour travailler cette question ensemble dans la durée et soutenir, sur la région, plusieurs champs expérimentaux.

Cette démarche concourt à préparer la loi de lutte globale contre la grande pauvreté, proposée dès 1987 par le Conseil économique et social national à la suite du rapport Wresinski.

Pour tous renseignements, contacter :

Mouvement ATD Quart Monde
57, rue de Venise - 51100 REIMS
Tél. 26 82 21 81 - Fax 26 85 56 75

Conseil Économique et Social de la Région Champagne-Ardenne
5, rue de Jéricho - 51037 CHÂLON-SUR-MARNE Cedex