



Pour ma ville

L'accès à l'emploi des personnes les plus éloignées

Les Rencontres Territoriales de la Ville sont une contribution directe des acteurs de terrain pour proposer des mesures concrètes d'amélioration des démarches et des procédures à intégrer au **Plan Respect et Egalité des Chances pour les Banlieues**, qu'élaborent la Ministre du Logement et de la Ville, Christine BOUTIN et la Secrétaire d'Etat chargée de la Politique de la Ville, Fadela AMARA.

La troisième rencontre en Val de Marne s'est déroulée à Créteil, à la Salle des Fêtes de la Préfecture, le 16 novembre 2007.

Deux thèmes pour ces échanges :

- **L'accès à l'emploi des personnes les plus éloignées**
- **la réussite éducative (voir compte-rendu spécifique)**

La rencontre s'achève avec la présentation des spectacles de deux groupes: le Slam du Collège de Bonneuil, et "Unity", de l'école Ultimate Step de Hip Hop de Cachan.

" rapprocher l'emploi "

Bernard TOMASINI

Préfet du Val-de-Marne,

remercie les nombreux participants, dont la présence témoigne de l'intérêt porté à la vie dans nos quartiers, dans nos villes. Il souligne qu'il est essentiel d'entendre dans le plein sens du terme, les acteurs et les bénéficiaires de la Politique de la Ville.

Ce sont les mieux à même de donner des avis, et de proposer des améliorations, des innovations et des connexions pour développer la politique d'équité sociale et territoriale avec pertinence et efficacité.

À l'issue des trois rencontres, 10 fiches de propositions seront remontées au Ministère, qui présentera son projet lors de la Conférence Associative de la Ville à la mi-janvier 2008.

Sur ce thème-ci, le travail de la rencontre est organisé en ateliers, selon 4 thématiques pouvant organiser la réflexion entre les acteurs, Service Public de l'Emploi, Services du RMI du Conseil Général, associations et entreprises d'insertion, Chambre des Métiers et de l'Artisanat, entreprises, « bénéficiaires »...

- **Comment ramener les personnes les plus éloignées à l'emploi ?**
- **Quel est le goût du travail, quelles motivations ?**
- **Pour l'entreprise, quels chaînons manquent à l'embauche des plus éloignés ?**
- **Créer son emploi, d'autres formes que le salariat ?**

COMMENT RAMENER LES PERSONNES LES PLUS ÉLOIGNÉES À L'EMPLOI ?

Les participants soulignent fortement la nécessité de remotiver ces personnes. Non seulement ils sont stigmatisés comme perdants, mais ils se considèrent eux-mêmes comme tels.

Retrouver une place dans la société, pouvoir exister dans l'espace public autrement que comme exclu, avec une autre image, est indispensable, avant même de penser à l'accès à l'emploi.

« Il faut retrouver une "participation sociale", une image de soi dans la société, un retour au collectif, pour accepter de travailler, et l'on en est bien éloigné parfois »

Les Rencontres Territoriales de la Ville

« Proposer de “ripoliner” la cage d’escalier n’est qu’une reproduction des conditions de la misère sociale »*

** Passer un coup de peinture “RIPOLIN” (années 60)*

Il faut donc accompagner les gens, mais l’on se retrouve alors face à un **paradoxe** :

Plus on suit individuellement les gens, plus on les stigmatise, plus on les désigne et du même coup, on les empêche de devenir, et même le proche entourage les confine dans leur condition de handicap.

Mais on voit bien que c’est en les **accompagnant individuellement qu’on arrive à mettre en valeur leurs parcours** de vie pour en faire des atouts, qui leur restituent une dignité, principal ingrédient pour qu’ils puissent envisager le retour à l’emploi.

Et si l’on ne travaille pas à cet accompagnement particulier, l’action normale, le **droit commun** risque fort de laisser sur le bord du chemin les plus fragiles.

« Les plus éloignés, ce sont ceux qui ne sortent même plus de chez eux. »

Pour cela, il ne faut pas “saucissonner” la personne, qui est un tout complexe et qui a accumulé souvent différents handicaps de la vie.

On sait que le traitement «cloisonné» est un frein.

*“Moins de 650 euros
= pas d’accès au logement social
= handicap pour trouver du travail
= difficulté à se soigner...”*

Et il faut sans doute aussi **élargir les territoires d’intervention** par exemple dans les projets de renouvellement urbain. Et du coup **développer les moyens de transports en commun** de banlieue à banlieue, et en attendant,

« que le permis de conduire fasse partie de toutes les actions d’insertion »

Enfin les « polytraumatisés » ne pourront accéder à l’emploi sans un accompagnement, **une dimension «chaleureuse»** dans l’entreprise, ou par le biais d’**entreprises d’insertion**, mais leur offre quantitative est trop restreinte.

QUEL EST LE GOÛT DU TRAVAIL, QUELLES MOTIVATIONS ?

L’atelier portait sur le constat partagé que disposer de moyens matériels n’est pas forcément une raison suffisante pour chercher un travail “légal”, mais que bien d’autres événements peuvent provoquer une motivation bien plus solide.

« Des jeunes partis en chantier solidaire à l’étranger, avec la ferme intention d’y prendre des vacances, se sont mis au bout de deux jours à travailler ferme, constatant qu’on pouvait avoir besoin d’eux, qu’ils pouvaient être vraiment utiles. »

Tout particulièrement, l’expérience permet de se rendre compte que **travailler apporte une autonomie**, et le cheminement qui commence par des « petits boulots » en fait partie.

Il faudrait dès lors **valoriser ces emplois** plutôt considérés comme de précaires pis-aller, comme l’entretien, la garde d’enfants...

C’est ce qui se passe par exemple dans les Régies de Quartier, mais est difficile dans l’entreprise privée.

Il serait intéressant que les **personnes embauchées dans le privé soient un minimum accueillies**, par une explication de ce que fait cette entreprise, et un contact avec la personne responsable, pour que l’on “sache où se placer”, “ce qu’on attend précisément de nous”.

« Si la motivation individuelle est le salaire, la motivation collective devrait être l’entreprise, mais les gens n’y sont pas intégrés »

De même, des formations simples pour ce type d’emploi, et que les formateurs entrent dans l’entreprise pour mieux connaître son fonctionnement, permettraient de les reconsidérer comme des véritables emplois.

Il faut aussi **ne pas négliger les diplômés de nos quartiers** qui ne trouvent pas d’emploi correspondant à leur formation, et se retrouvent, sans soutien, avec des jobs “juste pour payer les factures”, à désespérer.

L’atelier souhaiterait que l’entreprise considère la diversité de son public salarié, y compris ceux qui ont un parcours difficile, comme une richesse, **que l’humain devienne une priorité** comme commence à l’être l’écologie.

Enfin la motivation est plus facile si l’on commence à **travailler tôt sur l’estime de soi**, comme au Canada où - dès très jeunes - les enfants ne réfléchissent pas directement à un projet professionnel mais à leurs atouts, avec des heures consacrées à une meilleure connaissance de soi.

POUR L'ENTREPRISE, QUELS CHÂÎNONS MANQUENT À L'EMBAUCHE DES PLUS ÉLOIGNÉS ?

Une première question est de rapprocher l'offre et la demande.

« Toute personne est capable de travailler »

Si les grandes entreprises sont plus facilement en capacité d'embaucher un public très éloigné de l'emploi, il faut tout de même une formation minimum ; et pour les PME, le risque paraît souvent trop grand, et l'accompagnement trop lourd.

Les entreprises d'insertion permettent des « périodes sas », possibilité qu'il serait intéressant d'étendre au privé.

Du point de vue des attentes des entreprises en matière de formation, la première est **que les gens « sachent travailler »**, soit adaptés au monde du travail, à ses règles.

On a vu l'exemple du 4L Trophy qui permet d'impliquer les jeunes et de créer la passerelle avec le monde de l'entreprise.

Le manque d'expérience, de culture générale, les lacunes dans les besoins de base, lecture, écriture, calcul, entraînent les emplois précaires.

La formation doit commencer par la motivation et l'orientation. Des stages de très courte durée permettant de valider ou invalider un projet seraient utiles.

« L'invalidation n'est pas un échec, on progresse dans le processus »

« Il faut insister sur une meilleure formation, et donc plus de financements pour la formation. En 7 ans, la prime d'insertion n'a pas augmenté ! »

La **professionnalisation progressive** est une démarche proposée par EDF/GDF à Villejuif : avec le projet Easygaz, les jeunes du quartier vont changer gratuitement des installations chez des personnes qui en ont besoin.

C'est leur connaissance du terrain qui permet d'ouvrir les portes. Puis des employés leur apportent une professionnalisation qui leur permettra d'assurer la relève.

Le **catalogue d'offre de formation** est complexe, et parfois inadapté à la demande de l'employeur, pour qui 4 mois en alternance serait une solution acceptable par exemple.

L'atelier a souligné des cas très particuliers :

Les handicapés, pour qui il n'existe pas de chaînon. Il n'existe que des entreprises adaptées, qui n'ont pas le rôle de passerelle : « quand on y entre, on en sort pas ».

Les détenus en placement extérieur qui n'ont jamais travaillé se trouvent parfois dans l'incapacité d'accepter les normes de travail et de comportement, même les entreprises d'insertion ne peuvent le prendre en charge.

Enfin l'atelier a relevé plusieurs pistes de moyens qui amélioreraient les passerelles entre l'entreprise et les personnes les plus éloignées de l'emploi.

Les contrats aidés peuvent représenter une première étape vers un emploi sans qualification, puis une professionnalisation, et finalement vers un emploi réel.

« Chantal témoigne : après avoir travaillé pour ARES à la Fnac, elle a été promue en interne, et occupe maintenant un emploi à Arts et Services. »

Les entreprises pourraient investir pendant un an sur un jeune en formation avec un **dispositif leur permettant de supporter le coût de recruter des personnes « en décalage »**.

Il faudrait également « avoir une vraie réflexion sur la manière dont on achète » (fournitures...). Et l'Etat pourrait mieux **favoriser le « mieux disant social »**.

Question : les contrats aidés le sont jusqu'à 24 heures par semaine. Dès lors, on ne laisse pas la possibilité aux jeunes de s'insérer en touchant au moins le SMIC.

Paradoxe : les entreprises d'insertion payent intégralement les charges patronales, mais courent après les subventions : ne vaudrait-il pas mieux des allègements d'impôt ?

« Les entreprises d'insertion ont souvent davantage besoin de marchés que de subventions »

Enfin l'atelier insiste sur le fait que « la rencontre est d'abord importante » : **ne pas oublier la dimension humaine**, l'importance de la relation de confiance entre l'employeur et la personne en formation.

Et propose, pour favoriser l'implication morale des entreprises, de rapprocher les clubs d'entreprise dans les communes des grandes entreprises, leur faire porter par exemple un projet d'« atelier de savoir-être en entreprise ».

CRÉER SON EMPLOI, D'AUTRES FORMES QUE LE SALARIAT ?

« Puisque personne ne veut me donner du boulot, je vais m'en donner moi-même ! »

Pour que les habitants puissent créer davantage d'emplois, il faudrait développer :

- **L'identification des porteurs de projets déjà motivés.**

Le repérage des compétences et savoirs faire des chercheurs d'emploi : comment faire prendre conscience aux jeunes des quartiers de leurs potentiels, ne pas craindre les réactions, les jugements sur l'allure, remotiver aussi les parents, l'entourage ?

- **Une meilleure lisibilité des points d'appui** pour connaître les différentes structures, en particulier l'ADIE, les micro-crédits, les chéquiers-service, les boutiques de gestion, les pépinières d'entreprises... Il y a un problème d'information et de communication, et on ne peut avoir une personne directement. Il y a une hyperspécialisation qui empêche de trouver le bon guichet

- **Le renforcement des réseaux**, le développement des maillages notamment des maisons de l'emploi, qui passent par les quartiers, ainsi que les communes, les MJC, les Maisons de Quartier qui peuvent relayer les informations, remédier à leur dispersion, repérer les savoir-faire et les compétences des gens en dehors des parcours déjà existant. La création d'un guichet des compétences en lien avec le repérage sur le quartier effectué par les professionnels du terrain, pour aller vers les gens.

« On a eu une journée de formation qui donnait toutes les informations, puis un entretien d'une heure pour expliquer le projet ».

- La simplification des mesures administratives, comme avec le guichet unique, notamment pour les charges sociales, et à nouveau le développement de facilités d'accès aux marchés publics...

- Le problème majeur qui se pose pour les personnes endettées, la Banque de France pourrait-elle dans certains cas « geler les dettes » ?

« on a beaucoup d'idées mais un passé ça peut empêcher d'avancer »

- Un accompagnement, non seulement dans la création, mais avec un suivi également : on constate un taux d'échec réduit de 86% à 69% lorsque les créateurs sont accompagnés non seulement à la création mais pendant leur début d'activité.

Un créateur d'entreprise de nettoyage, témoigne : accompagné par l'ARES, il souhaite maintenant « rendre la pareille » en intégrant d'autres personnes en grande difficulté.

« C'est une sorte de roue : eux ils m'ont aidé dans la création de mon entreprise et ils m'aident encore, maintenant je peux former des gens et je peux les embaucher. »

Il faut aussi **pouvoir valoriser des échecs. Quelqu'un qui a créé son emploi mais n'a pas trouvé de marché a acquis des savoir-faire et s'est redynamisé.**

Il serait intéressant de trouver un système comme la Valorisation des Acquis de l'Expérience pour les créateurs d'entreprise.

En France, la prise de risque n'est pas valorisée. Il faudrait une culture de la valorisation de la création d'entreprise.

« Il faut vouloir risquer »

- **La valorisation de certains « secteurs porteurs »** et susceptibles de pérennité de petites entreprises comme le bâtiment, (en sortant des clichés de « la jeune start-up de banlieue » ou « la jeune styliste qui crée sa ligne », qui en « starifiant » des personnalités exceptionnelles peuvent en même temps décourager de la création d'une entreprise plus classique.)

- Un développement de la **mutualisation de services**, sur d'autres domaines que ceux existant (secrétariat, comptabilité) en particulier le commercial et la recherche de marchés.

- L'association des **bailleurs**, pour étendre la possibilité d'héberger un siège social à domicile pendant plus de deux années dans des cas précis, ou pour mettre à disposition des m2 sociaux pour un lancement d'activités.

- **La non-discrimination des « seniors »** (plus de 45 ans !) voire des « pré-retraités » de plus de 57 ans, qui pourraient être à même de valoriser leurs compétences antérieures et leur expérience.

- Et il faudrait aussi bien prendre en compte que **le secteur associatif est un bon porteur d'idées et de métiers** divers et adaptés.

Mais il y a une grande précarité de ce type d'emplois, lié à la **lourdeur et à la longueur des procédures** pour obtenir des subventions qui n'arrivent qu'en fin d'année civile.



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREFECTURE
DU
VAL-DE-MARNE