



Conseil économique et social

50 CLES pour l'emploi en Bretagne



Janvier
2006

Rapporteurs :
Mme Anne SAGLIO
et M. Loïc RICHARD

50 CLES pour l'emploi en Bretagne

Coopérations **L**ocales pour l'**E**mploi et la **S**olidarité.

EDITORIAL

Dès l'instant où il s'agit de prendre des initiatives susceptibles d'améliorer le destin des plus meurtris par la vie, la Bretagne est toujours exemplaire.

Il y a dix ans déjà lorsqu'au nom de l'ensemble des employeurs de notre pays j'avais pris en charge la promotion de l'indispensable citoyenneté des entreprises, c'est la Bretagne qui m'avait apporté les exemples les plus remarquables. Ils devaient me permettre de renforcer le mouvement, concrètement, dans les faits.

Je retrouve cette même volonté de «servir » de cette belle et grande région qu'est la Bretagne au travers de son Conseil économique et social et sous l'autorité de son Président M. Alain EVEN.

De toutes les régions, seule la Bretagne a eu cette productive idée de collecter et sélectionner, pour les mettre en lumière, une grande variété d'initiatives prises dans les quatre départements pour favoriser la cohésion sociale et promouvoir les solidarités. Cinquante illustrations de ce qui peut réellement et concrètement être mis en œuvre en faveur des plus déshérités parmi nous, victimes des accidents de la vie, des handicaps de toutes natures ou des exclusions les plus injustes... cinquante engagements auxquels il est légitime de rendre hommage et de présenter à tous nos concitoyens ne fut-ce que pour créer l'envie d'en faire tout autant, en tous lieux et en toutes circonstances. Mme Anne SAGLIO et M. Loïc RICHARD ont magnifiquement couvert cette mission qui ne peut que rayonner non seulement sur la Bretagne mais également sur tout le territoire national.

C'est un grand combat dans lequel s'est engagé le Conseil économique et social depuis près de 20 ans avec le Père WRESINSKI, puis avec Mme Geneviève de GAULLE-ANTHONIOZ et M. Didier ROBERT avec ATD Quart Monde et tous ses responsables, d'hier et d'aujourd'hui. C'est au Palais d'Iéna que sont nées les vraies luttes contre la misère et l'exclusion, que le RMI trouve sa source et que se poursuit la lutte pour que la guerre contre toutes les détresses devienne le problème quotidien non seulement des autorités publiques mais de nous tous et en toutes circonstances.

Mais, en réalité, la modestie nous oblige à reconnaître que c'est en proximité que ces combats se gagnent et il est précieux de constater que c'est un Conseil économique et social régional, celui de Bretagne qui relève le défi et prend le relais.

Ce partage entre Nation et Région est exemplaire et ne peut être que la source féconde d'un progrès essentiel pour le mieux-être et le mieux vivre dans la cité. C'est la seule façon de passer des intentions et des mots à l'action réellement efficace pour faire reculer le fléau insupportable des îlots de misère dans un pays par ailleurs riche de ses potentialités humaines et matérielles.

C'est, dès lors, avec plaisir que j'accompagnerai le Forum régional du 16 février 2006, au nom des 231 membres du Conseil économique et social de la République et que, sans plus attendre, je rends hommage au magnifique travail réalisé par le CESR de Bretagne.

Jacques DERMAGNE,
Président du Conseil économique et social

EDITORIAL

«Cinquante CLES pour l'emploi en Bretagne », rapport réalisé par le Conseil économique et social de Bretagne est, à plusieurs titres, un travail novateur.

D'une part il s'inscrit dans le droit fil des préconisations du rapport du Conseil Economique et Social de la République «L'accès de tous aux droits de tous par la mobilisation de tous », il s'agit d'une première du point de vue de la méthode, mutualisant les initiatives et réflexions nationales et régionales ; d'autre part il est le fruit d'une mobilisation particulièrement active des membres du CESR de Bretagne pour collecter en Bretagne des exemples d'actions innovantes et leurs enseignements.

Ce travail est centré sur l'accès à l'emploi, question liée aux défis posés par le développement économique et sa conciliation avec les droits de tous, question primordiale en termes de justice, d'équité, de cohésion sociale et de cohésion territoriale. Les initiatives recensées ici montrent l'importance de l'innovation sociale en complément des dispositifs institutionnels, ainsi que l'utilité des coopérations locales pour l'emploi et la solidarité.

Il prolonge d'une façon originale bien des travaux déjà conduits par notre assemblée sur le thème de l'exclusion sociale « *L'exclusion-Insertion* », de l'égalité entre les femmes et les hommes « *Pour l'égalité entre les hommes et les femmes en Bretagne* », sur l'intégration des populations jeunes « *Les jeunes, une chance pour la Bretagne* », sur l'accès de tous à la formation « *Egalité des chances et gratuité des manuels scolaires* », ainsi que des réflexions récentes sur le développement économique et l'emploi « *Perspectives du travail et de l'emploi en Bretagne* » et sur les évolutions sociales et culturelles « *Prospective des modes de vie en Bretagne* » .

Il s'inscrit également dans une recherche de cohérence et d'efficacité, en abordant de front la question clé que constitue l'accès à l'emploi et le maintien en activité, afin d'apporter à la région Bretagne et à l'ensemble des acteurs des éléments de réflexion utiles pour l'action.

Ce rapport montre la nécessité d'une forte mobilisation pour plus de cohésion sociale. Assurer le développement c'est l'assurer tout au long de la chaîne depuis les pôles d'excellence économiques jusqu'à l'intégration sociale assurée pour tous.

Il s'adresse donc aux élus régionaux, bien sûr, mais aussi plus largement à tous les acteurs du développement économique et social de la Bretagne dont la mobilisation personnelle au travers de ces **Coopération Locales pour l'Emploi et la Solidarité** doit être saluée et soutenue.

Alain EVEN,
Président du Conseil économique et social de Bretagne

Sommaire

Avant propos	2
Introduction.....	5
Première partie : Les fruits de la cueillette.....	9
Deuxième partie 50 actions.....	13
Carte des 50 actions	15
A- VALORISER	21
B- RELIER.....	50
C- ORGANISER.....	71
D- FACILITER	88
E- CREER	99
Troisième partie Quelques enseignements.....	122
Ouvertures pour ne pas conclure.....	127
Annexes	129
Annexe I : «L'accès de tous aux droits de tous par la mobilisation de tous » - Note Flash – Conseil économique et social.....	130
Annexe II : le cheminement de la démarche du CESR de Bretagne	133
Annexe III : Journée Alerte-UNIOPS : Appel final.....	138
Annexe IV : SIGLES.....	140
SIGLES	140
Annexe V : D'autres travaux du Conseil économique et social de Bretagne	143

Composition du groupe de travail

Anne SAGLIO et Loïc RICHARD, Rapporteurs

Commission « Développement économique et recherche »

Joseph AUBIN
Gustave VIALA
Huguette LEGRAND

Commission « Qualité de la vie, culture et solidarités »

Monique HERROU
Christine DIVAY
Yvette DEMAY
Noël ROUDAUT

Commission « Aménagement et développement du territoire, environnement »

Bernard MAILLARD
Pierre MARQUET
Michel SEYDOUX
Pierre BUDET
Alain LE MENN
Marcel LE MOAL
Louis René SIFFERT

Commission « Formation et enseignement supérieur »

Raymond QUINTIN
Rémy QUENET
Pierre-Jean LAMBERT
René ARIBART
Jean-Luc LE GUELLEC
Jean-Paul MARTIN

Collaborateurs des services du CESR

Cécile COTTEREAU, Stagiaire de L'IEP de Rennes
Solène DELEPINE et Anne-marie MATHIEUX, secrétaires de direction
Muriel REYMOND, Fabien BRISSOT, Conseillers Techniques
Pierre LE FOLL, Directeur

Avant propos

PROMOUVOIR DES ACTIONS INNOVANTES POUR L'EMPLOI

Une démarche active de mobilisation des Conseillers économiques et sociaux

En juillet 2004, Anne Saglio et Loïc Richard ont fait à la Commission «Cadre de Vie» du C.E.S. de Bretagne dont ils sont membres la proposition de travail suivante :

Le 18 juin 2003, le Conseil Economique et Social a adopté à 145 voix (avec 7 abstentions) un avis sur le rapport présenté par Monsieur Didier Robert, au nom de la section des Affaires Sociales, avis intitulé «L'accès de tous aux droits de tous, par la mobilisation de tous». Cet avis redit la nécessité que chacun ait accès aux droits fondamentaux par des politiques de droit commun. Il donne priorité au droit au logement qui conditionne tous les autres ; une seconde priorité porte sur la nécessité d'engager un travail sur l'accès aux savoirs et à la culture. Enfin, un accent particulier est mis sur l'implication des partenaires sociaux en faveur de l'accès à la qualification et à l'emploi, les autres droits fondamentaux étant la protection de la santé, l'égalité justice et une vie familiale dans des conditions normales.

Par ailleurs, le 10 juin 2004, le Conseil économique et social de Bretagne a participé avec tous les autres C.E.S.R. à une journée de travail au C.E.S. à Paris et il y a été fortement souligné le désir de travailler plus en lien avec les C.E.S. régionaux. Pour concrétiser cette volonté, nous proposons de recevoir d'ici la fin de l'année le rapporteur au C.E.S. national de cet avis sur l'accès aux droits, le but étant d'étudier ce qui pouvait être fait en Bretagne dans la dynamique de ce rapport.

Cette proposition, bien accueillie par l'ensemble du CESR, a conduit à la présentation devant l'assemblée du rapport du CES de la République, «L'accès de tous aux droits de tous par la mobilisation de tous». A la suite de cette présentation il a été décidé de poursuivre en développant la dimension régionale par une recherche des initiatives existant en Bretagne et concrétisant certaines propositions du rapport.

Les quatre commissions du CESR ont désigné certains de leurs membres pour les représenter dans le groupe de travail qui se mettait en place : trois personnes de la commission Développement économique, trois personnes de la commission Qualité de la vie, trois personnes de la commission Aménagement du territoire et six personnes de la commission Formation, ce qui faisait un total de vingt-deux personnes avec les deux rapporteurs et quelques volontaires supplémentaires. Fort heureusement, une répartition équilibrée s'est faite entre tous les collègues

du CESR : sept personnes représentant le collège des entreprises et activités non salariées, neuf personnes représentant le collège des syndicats de salariés, cinq personnes représentant le collège vie collective et une personne du collège des personnalités qualifiées. La représentation des différents départements est la suivante : onze personnes de l'Ille et Vilaine, six des Côtes d'Armor, trois du Finistère et deux du Morbihan. Le groupe de travail s'est réuni tous les mois dans le deuxième semestre 2005, avec 12 à 15 conseillers présents à chaque fois, soutenu activement par le directeur du CESR et aidé par une stagiaire de l'IEP à partir du mois d'octobre.

Pour ce travail, les membres du CESR ont utilisé une méthode différente des auditions pratiquées habituellement, suivies de synthèses pour la rédaction des rapports. Ici, chaque membre du groupe est allé sur le terrain rechercher des expériences, rencontrer des personnes, en interviewer certaines, en ayant comme support une fiche technique à remplir ou à faire remplir par les personnes rencontrées. Au cours des réunions de travail, chaque conseiller a présenté les fiches qu'il avait rapportées et parfois a dû les défendre lors de débats animés dans le groupe, chacun se portant garant de l'intérêt de ce qu'il présentait aux autres conseillers.

Valoriser des initiatives en faveur de l'emploi pour tous ...

Le rapport du CES de la République sur «L'accès de tous aux droits de tous par la mobilisation de tous » avait repris l'ensemble des droits fondamentaux figurant dans la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions de 1998 :

- le droit à des moyens convenables d'existence en priorité par l'emploi et la formation
- le droit au logement
- le droit à la protection de la santé
- le droit à l'égalité justice
- le droit à l'éducation et la culture
- le droit à une vie familiale dans des conditions normales

Dans ce travail du CESR de Bretagne, nous avons fait le choix de *centrer notre recherche sur l'accès ou le retour à l'emploi, voire le maintien dans un emploi*, l'emploi nous semblant avoir des conséquences sur beaucoup d'autres choses, en terme de vie familiale, de logement, de santé, de loisirs ...L'emploi est l'attente principale des personnes.

Nous avons aussi fait le choix de chercher des initiatives dans le domaine de la formation comme moyen d'accéder à un emploi, de chercher des initiatives pouvant lever des difficultés périphériques à l'emploi telles que les questions de mobilité, de garde des enfants, de logement.

Dans le rapport du CES, les partenaires sociaux ont pointé l'emploi comme un des domaines prioritaires, pour relever très concrètement le défi de la «recherche de nouvelles solidarités entre salariés et population en situation précaire » et pour développer un dialogue au niveau territorial. Il nous a donc semblé important de valoriser des initiatives existant déjà et allant dans ce sens ou pouvant servir de support à de nouveaux progrès.

Promouvoir des initiatives locales, innovantes et transposables

Nous avons recensé des expériences qui sont en cours de réalisation et non simplement à l'état de projet, certaines fonctionnant depuis quelques années, d'autres depuis quelques mois. Ce recueil est composé d'initiatives, même modestes, qui amènent des partenariats nouveaux et parfois nombreux, d'organismes ou d'associations pas forcément habitués à travailler ensemble, de partenaires sociaux ou de collectivités territoriales collaborant pour un projet commun, celui d'un emploi pour tous.

Ces réalisations innovantes montrent que des choses bougent dans notre région. On ne se contente pas de répéter ce qui existe dans tout le pays lorsque cela montre ses limites : place à la créativité !

Un choix clair est effectué ici : mettre en avant ce qui marche, ce qui est positif, et permet de refuser le fatalisme. Nous avons voulu souligner ce qui donne du dynamisme et de l'espoir face à un contexte économique plutôt morose, où ceux qui ont le plus de difficultés seront toujours les plus éloignés de l'emploi.

Enfin une attention particulière est portée aux initiatives qui développent un partenariat direct avec ceux qui sont concernés par le chômage et la pauvreté, pour qu'ensemble se bâtissent des projets qui prennent plus en compte leurs attentes, qui leur permettent d'être acteurs de leur propre projet professionnel et de cette bataille de l'emploi pour tous.

Anne Saglio, Loïc Richard
Rapporteurs

Introduction

Des **C**oopérations **L**ocales pour l'**E**mploi et la **S**olidarité.

Face aux multiples problèmes que rencontrent beaucoup de personnes pour trouver ou retrouver un emploi, de multiples initiatives sont conduites en Bretagne, depuis de nombreuses années. *Des actions en particulier s'adressent aux personnes considérées comme les plus éloignées de l'emploi et visent à réduire les inégalités face à l'emploi et aux moyens d'existence, facteurs d'injustices sociales, de pauvreté, parfois de très grande pauvreté.*

Elles participent également au développement économique des territoires en donnant la possibilité au plus grand nombre de contribuer à la création de richesses.

Ce sont des initiatives de solidarité qui jouent *un rôle important et pionnier pour plus d'égalité et une meilleure cohésion sociale*, et dont la généralisation est souhaitable pour *relever le défi de l'emploi pour tous*.

En complément des dispositifs «classiques» du retour vers l'emploi, ces initiatives s'attaquent aux *obstacles directs ou indirects* qui empêchent ou compliquent la réussite et l'accès ou le retour vers l'emploi.

Ces initiatives sont *originales* car elles naissent localement pour combler des manques repérés, et naissent de l'expérience des difficultés. Elles sont bien souvent issues de l'expression d'une demande des chômeurs ou des jeunes sans emploi ainsi que des acteurs sociaux ; mais elles partagent également *des traits communs* car elles répondent à des besoins constants et s'attaquent à des obstacles récurrents.

Les cinquante initiatives recensées ici *ne prétendent pas à l'exhaustivité*, mais elles sont un échantillon significatif d'actions qui répondent au défi de l'emploi pour tous *en construisant de nouvelles relations* entre les demandeurs d'emplois, les entreprises, les administrations, les associations...

Pour cela, elles opposent aux facteurs déstructurants des réponses personnalisées, innovantes et créatives. Elles mettent en œuvre des dispositifs originaux adaptés à des situations locales, mais inspirés par l'analyse des difficultés rencontrées, et donc *porteuses d'enseignements riches*.

C'est la raison pour laquelle elles sont *susceptibles d'être transposées dans d'autres contextes et représentent, à ce titre, de véritables CLES pour l'emploi, des Coopérations Locales pour l'Emploi et la Solidarité*.

Coopérations

Coopérations, *transparence, décloisonnement*... Parce que l'échec dans le retour à l'emploi provient trop souvent de *l'isolement des personnes en difficulté*, mais aussi du cloisonnement des acteurs et des actions, de leur dispersion entre des services et des administrations spécialisées, source d'opacité. Parce que sans la mise en place d'*actions innovantes* ce sont toujours les mêmes qui subissent l'exclusion sociale et l'échec face à l'entrée dans l'emploi ou le retour dans l'emploi... Parce que sans la rencontre entre les acteurs du domaine économique et du domaine social, les « idées reçues » et les préjugés bloquent les initiatives.

Locales

Parce que c'est *au plus près des personnes* en recherche d'emploi et d'insertion que l'intervention doit se faire ; la *proximité* est la clé de la réussite car la mobilité des plus démunis est faible, et souvent freinée par la faiblesse de ressources financières, par des différences de culture ou par le manque de confiance en soi : il n'est pas aisé d'aller vers l'emploi lorsque l'on est fragilisé, déstabilisé, par des échecs successifs et une longue période de chômage... C'est aussi localement que se construit la *cohésion sociale, au sein des territoires* ; car c'est par la connaissance concrète des emplois disponibles et des capacités précises des personnes que peuvent se faire les rencontres entre offres et demandes d'emploi.

Emploi

Parce que l'emploi est dans notre société *la source première du revenu et un facteur fondamental de la reconnaissance sociale*, une condition pour la plupart d'entre nous non seulement de survie ou de bien-être matériel, mais aussi de confiance, *d'intégration sociale*, d'utilité, une condition indispensable à la construction d'une *identité personnelle*... Parce que l'emploi de tous est une ressource pour la compétitivité des territoires. Parce que le travail est *un droit* pour tous, parce que ce droit ne doit pas rester un mot, mais pouvoir pour chacun devenir ou redevenir une réalité. Parce que l'échec face à l'emploi est souvent le résultat de *discriminations explicites ou implicites*, qui touchent plus les jeunes, les femmes, les plus de cinquante ans, les personnes en situation de handicap, les personnes d'origine étrangère ou issues de l'immigration ou leurs enfants... Parce que chacun doit pouvoir participer à l'échange social en recevant rétribution pour sa contribution.

Solidarité

Parce que les dispositifs classiques, institutionnels, qui remplissent une fonction indispensable, parfois, par leur rigidité, ne permettent pas de répondre à la diversité des situations, la *mobilisation des personnes* dans des initiatives complémentaires est essentielle pour s'attaquer localement, en associant de nombreux partenaires et de façon innovante, aux obstacles qui persistent pour essayer de les renverser... Pour vaincre le chômage, chaque personne, chaque

catégorie professionnelle est capable de bouger et de sortir du statu quo : aussi bien les entreprises que les demandeurs d'emploi ou les professionnels de la médiation.

Les expériences répertoriées ici sont autant d'appels à une mobilisation beaucoup plus large de la société. Elles montrent que cette mobilisation est possible puisqu'elle a déjà commencé. Avec les associations et les partenaires sociaux qui continueront à prendre leur part, ce sont les organisations publiques et privées qui sont aussi invitées à prendre la leur. Pour que chacun, à commencer par la personne la plus en difficulté, puisse être reconnu par la collectivité, il faut qu'au sein de celle-ci, tous assument leur part de responsabilité. C'est cela la solidarité.

Première partie : Les fruits de la cueillette

Après avoir présenté les fruits de la cueillette(1) puis chacune des 50 actions innovantes (2) nous chercherons à en tirer de façon synthétique quelques enseignements (3), avant d'ouvrir des pistes de réflexion pour ne pas conclure.

1- LES FRUITS DE LA CUEILLETTE : UN APERÇU GENERAL DES INITIATIVES RECUEILLIES

La Collecte des initiatives sélectionnées pour cette étude n'a pas été construite selon un échantillon statistique. Le parti pris consiste à regarder ce qui marche, à travers un échantillon diversifié qui ne prétend nullement à l'exhaustivité. Si, en conséquence, il n'y a pas d'évaluation systématique possible de ces initiatives, elles comportent bien des points communs qui peuvent nous éclairer sur les innovations développées en Bretagne, pour permettre au plus grand nombre d'avoir un emploi. Avant de présenter chacune de ces initiatives (Chapitre 2), puis d'en dégager certains enseignements (chapitre 3), nous allons ici en présenter **quelques traits dominants**.

Tout d'abord, les préconisations du rapport de Mr Didier Robert (CES de la République) sur la nécessité de la mise en place **de partenariats entre les différents acteurs du territoire** (élus et collectivités locales, mais aussi les partenaires sociaux, les « organisations à vocation générale » ou les organismes de l'économie sociale et solidaire) sont bien illustrées par les initiatives retenues. Un certain nombre de ces actions renvoie cependant à une réalité différente. Ces projets sont initialement **portés par les acteurs au plus près du terrain**, administratifs des collectivités locales ou issus de la « société civile » ; leur proximité avec les bénéficiaires des dispositifs d'insertion en place leur donne une place privilégiée dans le repérage de besoins non satisfaits sur les territoires. Cependant, l'aboutissement et la pérennisation de ces projets ne semblent pas pouvoir se passer :

- d'une **volonté politique affirmée** venant relayer les constats des professionnels et bénévoles,
- d'une mobilisation des différents acteurs locaux, directement ou indirectement concernés par l'initiative, autour d'un **diagnostic partagé**.

Certaines initiatives permettent d'aller plus loin en révélant l'intérêt de la coopération entre organismes publics et privés. **Les entreprises participent, voire ont un rôle pilote** dans la mise en place de projets locaux (crèches, groupements d'employeurs, école-entreprise). La nécessité de **faire coopérer**, entre elles, **les différentes collectivités locales d'un territoire** mais également, en leur sein, **leurs différents services** est mise en lumière par un bon nombre des initiatives bretonnes retenues ici.

La question de l'accès à l'emploi dans un contexte de chômage de masse rend effectivement obsolètes, et ceci de façon criante, les cloisonnements qui persistent entre les domaines de l'économique, du social, de la formation, de la santé,... Une caractéristique commune à certaines de ces actions se dégage, à travers la volonté de leurs initiateurs de prendre en compte, dans une démarche globale, les difficultés d'insertion socio-professionnelle de personnes éloignées de l'emploi. **Il ne s'agit plus de traiter les problèmes de manière cloisonnée** mais de tenter de **les aborder dans leur globalité**.

Sous un certain angle, ces initiatives **participent au décloisonnement et à la modernisation de l'Action Publique**. Elles refusent de traiter séparément et selon les secteurs publics définis (Développement Economique, Action sociale, Formation, Santé, ...) les problèmes relatifs à l'emploi et se recentrent sur les bénéficiaires de ces actions : dans leur vécu, les différentes dimensions de l'insertion sont intimement liées.

Mais ces initiatives tendent également à **remettre en cause le fossé entre monde économique et monde de l'insertion**. La recherche de passerelles entre les entreprises et les actions d'accompagnement des demandeurs d'emploi dénote une approche plus pragmatique de l'insertion. Il en est de même pour le rapprochement entre l'école et l'entreprise, les formateurs et l'activité économique. Pour beaucoup des initiatives recueillies, il ne s'agit pas de créer un secteur de l'insertion déconnecté du monde économique, mais bien de **construire des parcours qualifiants avec de réels débouchés, pour des emplois reconnus et pérennes**.

En revanche, les recommandations du rapport du CES de la République concernant « *la continuité de revenu pendant les périodes non rémunérées* » ou ce qu'on appelle « la sécurisation des parcours professionnels » ne sont que faiblement illustrées par les projets bretons regroupés ici. Le caractère durable des emplois vers lesquels doivent mener les « *parcours individualisés qualifiant* », s'il n'est pas absent, n'est cependant pas fortement mis en lumière.

Si bon nombre d'initiatives engagent des employeurs, ce qui est très important, il faut néanmoins noter que ce recueil d'actions pourrait être encore complété sur les aspects plus directement économiques.

L'aspect qualifiant est quant à lui bien présent parmi la description des initiatives repérées sur la Bretagne, tout comme la place centrale de l'utilisateur ou du bénéficiaire, au moins tel qu'il ressort du discours des responsables des structures. **Peu d'initiatives sont orientées exclusivement vers la formation** pour aider les demandeurs d'emploi à retrouver du travail. Plusieurs d'entre-elles privilégient **l'immersion en milieu professionnel** ou relient la formation à d'autres axes d'action. D'autres initiatives partent du principe que chaque personne possède des compétences mais qu'elles peuvent ne pas être reconnues par les employeurs, du fait de leur caractère peu formalisé et de la stigmatisation de certains publics. Leur démarche tend donc en priorité à **rendre visibles et à valoriser ces compétences**, plutôt qu'à aider les personnes à en acquérir de nouvelles par la formation.

L'importance du financement des actions est également soulignée, avec la fréquente expression des difficultés à assurer les financements, les fonds publics étant, sous diverses formes, largement sollicités (Collectivités locales, services de l'Etat, Contrat de Plan Etat Région (CPER), fonds Communautaires de l'Union européenne...), et un accent mis sur **la précarité de la situation des associations**, du fait de l'incertitude du renouvellement des financements (par exemple CPER, Fonds Social Européen).

Au final, l'élément le plus marquant est la **transversalité de ces actions**, à travers les problèmes qu'elles traitent, la diversité des acteurs qu'elles impliquent et des personnes à qui elles s'adressent. En conséquence, un grand nombre des initiatives repérées semble échapper à toute tentative de classification par thème, en fonction des problèmes qu'elles tendent à résoudre. Pourtant le classement a semblé un préalable incontournable à l'appréhension d'informations nouvelles.

Cinq thèmes ont donc pu être dégagés afin de prendre de la hauteur et de mettre en perspective ces cinquante initiatives :

A – VALORISER

Valorisation des atouts et des compétences des personnes pour favoriser l'accès et le retour à l'emploi

- Révéler et valoriser les compétences des personnes
- Agir en faveur des personnes victimes de discriminations à l'embauche.
- Etre acteur de son projet d'insertion

B – RELIER

Mise en relation de la demande d'emploi et de l'offre locale non satisfaite

- Mettre directement en contact les demandeurs et les offreurs d'emploi
- Faire correspondre des parcours d'insertion qualifiants à des besoins locaux non satisfaits

C – ORGANISER

Ingénierie d'action pour l'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi

D – FACILITER

Suppression des freins périphériques à l'emploi, amélioration de la logistique de l'accès, du retour ou du maintien dans l'emploi.

E – CREER

Création d'emplois et d'entreprises, reconversion ou maintien dans l'emploi et qualité des emplois

- Aider à la création d'emplois de qualité et d'entreprises
- Maintenir dans l'emploi et aider à la reconversion des personnes

Deuxième partie

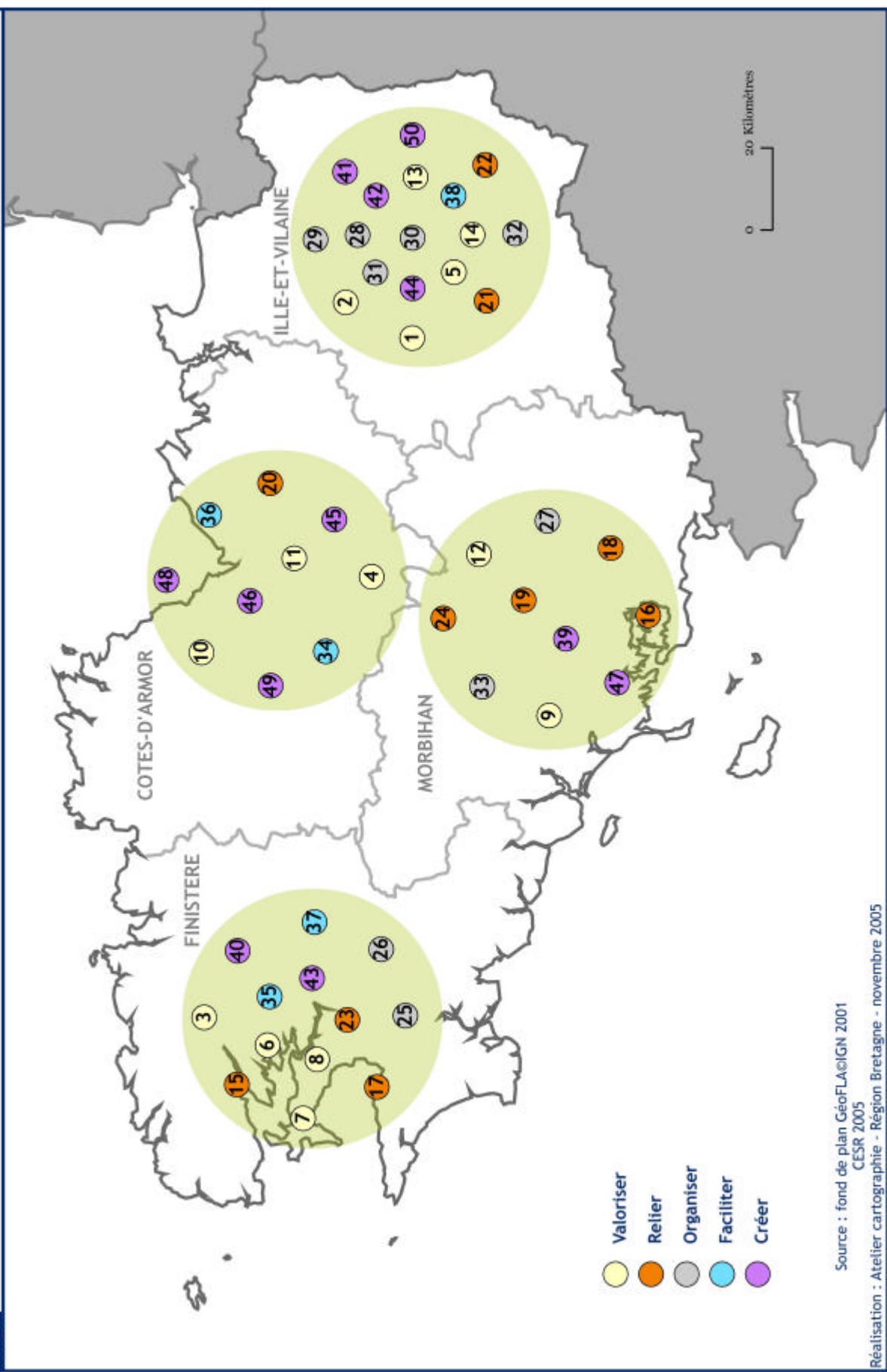
50 actions

Carte des 50 actions

Coopérations Locales pour l'Emploi et la Solidarité.

Les 50 actions présentées une à une dans les pages qui suivent sont réparties sur l'ensemble des quatre départements, comme le montre la carte suivante ; elles sont classées selon les cinq thématiques principales, en indiquant également (en grisé) les autres rubriques dont chaque action ressort.

50 COOPÉRATIONS LOCALES POUR L'EMPLOI ET LA SOLIDARITÉ (Répartition par département)



Légende de la carte « 50 CLÉS POUR L'EMPLOI ET LA SOLIDARITÉ (Répartition par département) »

L'ordre de présentation des initiatives ne constitue nullement une hiérarchisation des actions

A – VALORISER

N° DES INITIATIVES	INTITULÉ DES FICHES	DÉPARTEMENT
1	Recrutement par la méthode des habiletés par l'ANPE à PSA Citroën	35
2	CCPMA Prévoyance - Aide à la reprise d'emploi pour les personnes en pension d'incapacité temporaire en Bretagne	Bretagne
3	Atelier Ecole "Le Panier des Légendes et des Abers" dans le cadre des chantiers d'insertion	29
4	VAE pour les salariés d'une association intermédiaire	22
5	« Différent et compétent » : reconnaître les compétences des personnes en situation de handicap travaillant en CAT	Bretagne
6	Recrutement de travailleurs en situation de handicap au Crédit Mutuel de Bretagne	Bretagne
7	Accès aux droits des sortants de prison (ADSP)	29
8	Service d'accompagnement vers l'emploi (SAVE) pour les sortants de prison	29
9	Création de micro-entreprises par les gens du voyage à Lorient	56
10	Accompagnement socioprofessionnel de femmes à St Brieuc	22
11	Partenaires solidaires - COB FORMATION : aide à l'intégration des populations étrangères en Centre Ouest Bretagne	22
12	Les ateliers d'aide à la recherche d'emploi des quartiers Kergado et Ménimur à Vannes	56
13	Action d'accompagnement vers l'emploi - ATD Quart Monde Ille et Vilaine	35
14	PARENBOUGE - Collectif pour l'accueil des jeunes enfants	35

B – RELIER

N° DES INITIATIVES	INTITULÉ DES FICHES	DÉPARTEMENT
15	Méthode d'Intervention sur l'Offre et la Demande d'emploi (IOD), au profit des chercheurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail.	29
16	"CAP sur l'avenir Morbihan" pour le placement de jeunes demandeurs d'emploi	56
17	BARE (Bureau d'Aide de Retour à l'Emploi) : Le Relecq Keruon	29
18	Semaine École - Entreprise	56
19	Association le Panier de la Mer 56	56
20	Association ICAR : Mise à disposition du personnel auprès de particuliers et d'exploitations agricoles dans les Côtes d'Armor	22
21	Chantier d'insertion de la Baie du Mont Saint-Michel	35
22	ENVIE : Entreprise Nouvelle vers l'Insertion Economique	35
23	Formation de publics non qualifiés dans le cadre d'une Entreprise d'Insertion par le Travail Temporaire "Sato Intérim"	29
24	Groupement d'employeurs et d'entreprises du BTP Ouvrant pour l'Insertion et la Qualification du Bassin Lorientais	56

C – ORGANISER

N° DES INITIATIVES	INTITULÉ DES FICHES	DÉPARTEMENT
25	Réorganisation de l'action RMI du Conseil Général 29	29
26	Clause d'insertion dans les marchés publics	29
27	Réseau Multi-Services dans le Centre Ouest Bretagne	56
28	Mobilisation des acteurs sociaux pour le retour à l'emploi	Bretagne
29	Plan Local de l'Habitat (P.L.H.) à Rennes Métropole	35
30	Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) à Rennes	35
31	Fonds Relais Emploi en Ile et Vilaine, aide financière encourageant la reprise d'activité des bénéficiaires du RMI	35
32	Plate-forme d'Initiative Locale à Rennes : Création ou reprise d'entreprises par des individus	35
33	Enseignants en stage de découverte de l'entreprise	56

D – FACILITER

N° DES INITIATIVES	INTITULÉ DES FICHES	DÉPARTEMENT
34	Crèche inter-entreprises à Loudéac	22
35	Mobilité Brest - "En route pour l'emploi"	29
36	Aide au logement dans une entreprise agroalimentaire à Loudéac	22
37	"Loustic service", garde d'enfants à domicile sur horaires atypiques à Châteauneuf	29
38	"Covoiturage +", aide à la mobilité à Rennes	35

E – CRÉER

N° DES INITIATIVES	INTITULÉ DES FICHES	DÉPARTEMENT
39	Association Proxim'services	56
40	Création d'une association de services aux personnes	29
41	La Coopérative d'Activités et d'Emploi Élan Créateur : création d'activités, d'emplois et d'entreprises	35
42	Bretagne Développement Initiatives (BDI) : Garanties bancaires pour les créations et reprises d'entreprises	35
43	Création d'emplois à l'entreprise EVEN à Ploudaniel par un accord de réduction du temps de travail	29
44	Groupement d'employeurs des producteurs de légume "Terres de St Malo"	35
45	Groupement d'employeurs "Atout Pays de Rance"	22
46	"Tisserent", Groupement d'employeurs en Centre Bretagne	22
47	"Solutis Emploi", Groupement d'employeurs dans l'agriculture à Vannes	56
48	Solidarité paysanne pour l'accompagnement des agriculteurs dans les Côtes d'Armor	22
49	Aide à la reconversion des agriculteurs dans les Côtes d'Armor	22
50	Reclassement des salariés de Mitsubishi Electric Telecom Europe (METE) à Vitré	35

A- VALORISER



DR : Michel OGIER

Valorisation des atouts et des
compétences des personnes
pour favoriser
l'accès et le retour à l'emploi

VALORISER

Chaque personne a des compétences qui peuvent lui permettre de passer d'une situation de dépendance et de «charge » à l'égard de la société, à une situation où la personne devient «ressource » pour son développement personnel et le développement global.

Les actions retenues développent cet aspect aussi bien au niveau des relations interpersonnelles qu'au niveau d'une procédure des recrutements « massifs » de 2 000 personnes dans une grosse entreprise.

Parmi les préconisations pouvant se dégager sur cet axe « valoriser » :

- Ne considérer personne a priori comme inemployable ; l'employabilité est une notion relative... sans qu'il soit pour autant question de fermer les yeux sur les difficultés des personnes.
- Centrer les procédures d'embauches sur les capacités à exercer les tâches ; c'est le meilleur moyen d'éviter les discriminations tenant au C.V, au sexe, à l'âge, au niveau de diplôme, à l'origine ethnique.
- Développer les processus de formation et de qualification en articulant avec les situations professionnelles : V.A.E., formation en alternance.
- Les insertions professionnelles les plus réussies sont celles dans lesquelles les demandeurs d'emploi sont eux-mêmes acteurs tout au long de leur parcours.

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

1- Recrutement par la méthode des habiletés par l'ANPE à PSA Citroën

OBJECTIFS

La méthode des habiletés développée par l'ANPE est une stratégie de recrutement utilisée notamment pour l'entreprise P.S.A. – Citroën de Rennes. Elle vise à la fois à **répondre aux problème de recrutement de main d'œuvre que rencontrent certaines entreprises et à « donner leur chance » à des personnes souvent victimes de discrimination à l'embauche.** Les personnes peu qualifiées, les demandeurs d'emploi de longue durée, les personnes issues de l'immigration et les femmes sont particulièrement stigmatisées et se voient souvent fermer les portes des entreprises sur la base de critères qui ne prennent pas toujours en compte leur réelle capacité à occuper le(s) poste(s) à pourvoir.

DESCRIPTION

Cette méthode de recrutement, gratuite pour l'entreprise, consiste à **remettre en cause les critères habituels de recrutement par C.V.** et a évalué le candidat sur la base d'une « simulation », c'est-à-dire d'une mise en situation reposant sur des exercices créés à cet effet. Ces exercices, qui ne sont pas des tests psychologiques, reproduisent par analogie les gestes professionnels et l'environnement de travail.

L'entreprise P.S.A.-Citroën a fait appel à cette méthode en 2000 et en 2004. Les services sociaux et les services de l'emploi de la Communauté d'agglomération de Rennes Métropole ont été associés à cette démarche.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

P.S.A. Citroën a recruté selon cette méthode **1500 personnes sur l'année 2000** ; 350 d'entre elles étaient alors bénéficiaires du R.M.I. Un pourcentage de femmes nettement supérieur aux chiffres habituels a également été constaté. **1500 personnes ont à nouveau été recrutées sur la base de cette méthode en 2004**, marquant un certain changement d'état d'esprit sur la sélectivité des recrutements.

Si la méthode n'est pas généralisable pour tous les métiers, elle paraît **particulièrement adaptée à un contexte où les entreprises cherchent de la main d'œuvre peu qualifiée.** Elle peut être un également un outil pour réagir aux processus de discrimination.

Contacts : Monsieur LE BOTERF A.N.P.E. Ille et Vilaine 78, Rue Saint-Hélier B.P. 95 35002 RENNES CEDEX 02 99 67 45 93 dda.35rennes@anpe.fr

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

2- CCPMA Prévoyance - Aide à la reprise d'emploi pour les personnes en pension d'incapacité temporaire en Bretagne.

OBJECTIFS

La Caisse de prévoyance complémentaire CCPMA PREVOYANCE, membre du Groupe AGRICA, pôle de retraite et de prévoyance complémentaire des salariés de l'agriculture, s'est lancé dans **une politique sociale d'accompagnement des assurés et de maîtrise des « dépenses d'arrêt de travail », prenant en compte le mieux-être des salariés.** Des actions de soutien des personnes en incapacité de travail temporaire de longue durée ont été mises en place en 2002 à destination des salariés des organismes professionnels agricoles.

L'objectif consiste à aider ces personnes à reprendre leur activité professionnelle dans de bonnes conditions. Ces actions nécessitent pour la CCPMA PREVOYANCE, **d'estimer la durée de l'arrêt de travail, analyser les chances de reprise de l'activité professionnelle, et aider les salariés à la mener à bien** lorsque c'est possible. **Un partenariat** a été mis en place avec **l'association Solareh**, née de la volonté de Solareh International (société canadienne) et de Scor Vie (premier réassureur français) d'introduire en France des services de prévention et de réduction de l'incapacité de travail.

La CCPMA PREVOYANCE a donc mis à disposition de ses membres le service de réduction de l'incapacité de travail de Solareh, qui propose un accompagnement psychosocial pour un reprise d'activité à des salariés en arrêt de travail continu depuis au moins trois mois. Cette aide doit permettre aux personnes en arrêt de travail d'assumer de façon positive leur nouvel état de santé, de se mobiliser pour retrouver leur équilibre, décider elles-mêmes de leur avenir et se réapproprier leurs compétences afin de favoriser leur réinsertion dans la vie professionnelle.

DESCRIPTION

L'action repose sur **l'adhésion volontaire du salarié en arrêt de travail, à qui est proposé un soutien et un suivi psychologique, pas uniquement social, en associant l'entreprise à la préparation de son retour.** Un psychologue-clinicien prend contact avec le salarié volontaire qui s'est identifié auprès de CCPMA PREVOYANCE et estime s'il est susceptible de bénéficier des services de Solareh. Une évaluation psychosociale est ensuite effectuée pour approfondir la motivation du bénéficiaire et réaliser un plan de réadaptation. Après accord du salarié une évaluation est réalisée avec l'employeur pour déterminer ses exigences et les possibilités de retour au travail du salarié. Après accord de l'institution et selon le plan établi, le conseiller psychosocial et le conseiller professionnel planifient avec le salarié son retour au travail. Le temps d'intervention moyen est d'environ 3 mois. Dans certains cas, l'intervention se poursuit après le retour de la personne au travail.

Sont associés à Solareh, pour cette action, l'institution de prévoyance complémentaire, l'entreprise d'origine du salarié et parfois la Mutualité Sociale Agricole. Sont concernés par cette action les salariés en arrêt de travail, cadre ou non cadre, du secteur de la production agricole ou des entreprises de services agricoles (Organismes Professionnels Agricoles –OPA) et ayant entre 35 et 55 ans pour les femmes et moins de 55 ans pour les hommes.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Sur 2004-2005, 13 personnes ont bénéficié de cette action sur les 4 départements bretons. En tout, une cinquantaine de personnes volontaires est concernée sur l'ensemble du territoire métropolitain. Cela a permis une meilleure quantification des motifs d'arrêt et une identification des plus significatifs en volume et par branche d'activité. On estime que 7 € sont récupérés pour 1 € dépensé. La moyenne de dépense a été constatée à hauteur de 3400 € par personne accompagnée. En cas de retour au travail, l'institution récupère 23 800 € du fait de la fin du « sinistre » : la personne est à nouveau en situation de cotiser et les provisions pour sinistre correspondantes, dont la constitution est légalement obligatoire en cas de survenance du sinistre, peuvent être annulées.

Par ailleurs, **cette démarche contribue à redonner un sens au positionnement social d'un salarié, une estime de soi, et à éviter une dégradation de la situation individuelle**. L'angle de prise en charge, par le biais d'un « service social » estompe pour les salariés l'impression de « démarche contrôle » et peut faciliter le contact avec ceux-ci.

La difficulté principale pour une institution de prévoyance complémentaire est de bien cibler les salariés susceptibles d'être concernés par cette initiative, en l'absence d'identification des causes des arrêts.

Contacts :
Mr Pierre Maget – AGRICA / Direction Action Sociale
21 rue de la bienfaisance
75 382 Paris Cedex 08
01 71 21 53 32 maget.pierre@groupagricra.com

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

3- Atelier Ecole « Le Panier des Légendes et des Abers » – dans le cadre des Chantiers Insertions

OBJECTIFS

Depuis bientôt 2 ans, a été mis en place un chantier d'insertion prioritairement féminin regroupant une équipe de 8 personnes bénéficiaires des minima sociaux et/ou reconnues travailleur handicapé, engagée sur une durée de 6 mois par le biais d'un contrat aidé (type CA ou CAE, préalablement contrat d'emploi solidarité CES). Cette action a comme objectif *l'émergence et/ou la consolidation chez les personnes accompagnées d'un projet professionnel, l'accès à l'emploi direct et/ou l'entrée en formation qualifiante*. La démarche choisie pour mener cette action est d'associer de façon globale travail, formation, accompagnement, visant l'insertion professionnelle directe.

DESCRIPTION

La particularité de cette initiative est le caractère pluridisciplinaire des trois actions menées : Travail, formation, accompagnement. Dans le cadre de *l'action Travail*, les personnes accompagnées transforment des produits alimentaires récupérés et redistribués gratuitement à des associations caritatives, type Restaurants du cœur, Banque alimentaire, etc.... *L'action Formation* vise à accompagner les bénéficiaires dans la recherche et/ou la consolidation de leur projet professionnel et à développer des techniques de recherche d'emploi et/ou de formation qualifiante. *L'action Accompagnement* global renforcé vise à aider les personnes à se fixer des objectifs personnels, à les atteindre, à surmonter les difficultés et les freins rencontrés et à leur apporter une écoute psychologique. Les bénéficiaires signent un contrat d'engagement à l'entrée dans l'action, qui les engage sur la méthodologie développée.

L'équipe pluridisciplinaire qui encadre les bénéficiaires se réunit régulièrement pour coordonner l'action et collabore étroitement avec les travailleurs sociaux. Le partenaire principal est le lieu où se déroule l'action : le hall technologique alimentaire basée dans un lycée agro alimentaire du secteur. Les prescripteurs des personnes accueillies sont les travailleurs sociaux, la Commission Locale de Lutte contre les Exclusions, l'ANPE, les Maisons de l'Emploi de Lesneven et de Plabennec, le PLIE, les associations OHE PROMETHEE, AN TREIZ, ... Cette action a nécessité en 2004 un financement de 122 175 €, assuré par : le CNASEA (60 000 €) ; le Conseil Général 29 (31 400 €), l'Etat (DDASS : 6562.5 €; DDTEFP : 16 687 €), l' AGEPHIP (4025 €) , la Communauté de Communes Lesneven - Côte des Légendes (1487.5 €), Créavenir (1312 €) et le PLIE.

Les deux équipes de 8 personnes mises en place sur l'année sont chacune composées en moyenne de 6 femmes et 2 hommes. **Depuis leur création en 2004, 22 personnes ont bénéficié de l'action** pendant 6 mois en moyenne. Les bénéficiaires proviennent d'un périmètre géographique rayonnant autour de 15 KM maximum de Lesneven (29)

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Le taux des sorties positives (avec un projet professionnel, un emploi ou une formation qualifiante) **est assez conséquent** (entre 30 et 40 %), mais il faut le mesurer 18 mois après la sortie pour qu'il soit pertinent. Il faut être prudent sur la constitution de l'équipe car il s'agit d'un public en très grande fragilité, mais il faut malgré tout responsabiliser chacun sur son rôle au sein de celle-ci. Il convient également de rappeler qu'indépendamment de l'action Travail, ils ont chacun un projet professionnel individuel à mener et il faut éviter de cumuler les mêmes problématiques. Le constat a également été fait que renouveler la durée du contrat au bout des 6 mois n'était pas concluant, sauf dans le cas d'un projet professionnel bien avancé.

La période actuelle est une période charnière pour cette action en raison des nouvelles modalités de recrutement et de financement, ce qui rend difficile la tâche, notamment en terme financier. Par ailleurs, **les financements permettant de gérer cette action sont insuffisants** et il faut faire oeuvre d'imagination pour trouver de nouvelles ressources.

Cependant, compte tenu des nouvelles dispositions gouvernementales concernant l'emploi des jeunes et des demandes de la Mission Locale du secteur, **le chantier d'insertion pourra accueillir à partir de janvier 2006** deux jeunes en difficulté d'insertion socio professionnelle, dans les deux équipes de huit personnes, soit **quatre jeunes sur l'année**.

Cet atelier école pourrait être transposé sur une autre région géographique ou dans un autre contexte de travail.

Contacts :

AGDE- Association intermédiaire d'insertion par l'économie
Chantal CANALS - Directrice
Maison de l'emploi - 12 Bd des Frères
Lumière BP 76 29260 LESNEVEN
02 98 21 18 64 agde.aie.lesneven@wanadoo.fr

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

4- Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE) pour les salariés d'une association intermédiaire

OBJECTIFS

Cette initiative engagée depuis le début de l'année 2005, a pour but de **permettre à des salariés d'une association intermédiaire (AI), d'accéder à la Validation des Acquis de l'Expérience** et d'obtenir un titre professionnel. L'obtention d'un véritable diplôme pour le métier d'Assistante de vie vise à faciliter leur insertion professionnelle.

Cette action concerne en particulier des femmes mises à disposition de particuliers sur des travaux ménagers, de repassage, etc...

DESCRIPTION

L'action, mise en œuvre par la FAIDEP 22 (fédération de 6 associations intermédiaires des Côtes d'Armor) et par une consultante extérieure, se déroule en trois temps :

Le repérage des salariés de l'association potentiellement concernés par la VAE, au vu des CV et de l'expérience de chacun : une information individuelle puis collective a permis de sensibiliser les salariés à cette perspective.

Une évaluation des compétences des personnes volontaires, effectuée par des formateurs de l'AFPA de Langueux, afin de définir les besoins en formation nécessaires à l'obtention du titre d'Assistante de vie.

La mise en place d'une formation en alternance qui devrait s'étaler sur 1 an.

Les 6 associations de la Fédération des associations intermédiaires des Côtes d'Armor sont partenaires de cette action. L'association Dynamique Emploi Service participe au financement de l'action à hauteur de 1500 € L'Etat, par l'intermédiaire de l'AFPA et l'ANPE, apporte une contribution de 15 000 € et l'OPCA AGEFOS, de 2500 €

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Depuis le début de l'opération, 20 personnes ont assisté aux réunions d'information collective. Six ont ensuite participé à une journée avec l'AFPA de Langueux lors de laquelle un « positionnement », afin de **déterminer pour chacune des personnes les actions de formation à mettre en place.** Ces formations correspondent à des modules en rapport avec les trois certificats de compétences qu'il faut valider pour obtenir le titre d'Assistante de vie.

Parmi les difficultés, **la mobilisation des personnes** concernées s'avère relativement faible. Les besoins repérés lors du bilan de compétence devront être comblés par des périodes de formation proposées à un public a priori faiblement disposé à suivre des formations.

Contacts :

D.E.S (Dynamique Emploi Services)
Jean-Yves Gastard
36, rue de Moncontour 22600 Loudéac.
02-96-28-97-40 d.e.s.loudeac@wanadoo.fr

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

5 - « Différent et compétent » : reconnaître les compétences des personnes en situation de handicap travaillant en CAT

OBJECTIFS

Le Centre d'Aide par le Travail (CAT), institution médico-sociale, **permet à des personnes présentant un handicap de travailler dans des conditions adaptées à leurs difficultés pour favoriser leur intégration.** L'activité en CAT a atteint un niveau de compétitivité satisfaisante, sans que soient reconnues la qualification et les compétences de ces ouvrier(e)s handicapé(e)s et sans que soit mis en œuvre de projets individualisés.

Pour valoriser le savoir-faire né de l'expérience professionnelle et signifier que les travailleurs et travailleuses handicapé(e)s de CAT, certes différents, sont tout autant compétents, 24 CAT bretons se sont engagés en 2002 dans le programme d'initiative communautaire EQUAL « *Reconnaître et développer les compétences acquises par les travailleurs et les travailleuses handicapés, et valoriser, avec les entreprises, les acquis d'expérience quel que soit leur niveau de performance économique.* » L'objectif du projet est de reconnaître les compétences de 300 travailleurs handicapés (reconnaissance de compétences ou validation des acquis de l'expérience (VAE)) et de favoriser autant que faire se peut, la transférabilité des compétences en milieu ordinaire.

Il s'agissait aussi de **mobiliser différents réseaux pour financer ces actions** car la cotisation formation moyenne d'un travailleur handicapé, dont l'assiette n'est assise que sur son salaire direct (5 à 30% du SMIC) est de 35 € par an, ce qui détermine des plans de formation réduits. En effet, les travailleurs handicapés en CAT ne sont, selon la loi et les politiques Insertion-Formation, « ni salarié à part entière ni demandeur d'emploi », car relevant du Code de l'action sociale et des familles

DESCRIPTION

L'action est **co-construite** par les CAT et les réseaux de partenaires. Le nombre de travailleurs concernés (plus de 500) est sans commune mesure avec d'autres régions. Trois axes sont développés : des actions de *reconnaissance de compétences ou validation des acquis de l'expérience* (VAE), des actions de *formation* et des actions *d'accompagnement en milieu ordinaire*.

Des outils, méthodes ou modalités innovants ont été développés : mise en place avec l'association AGIR d'un réseau de transcripteurs pour permettre l'accès à un diplôme par la VAE (bénévoles aidant les travailleurs à écrire leur dossier) ; assimilation des référentiels métiers en vigueur dans le milieu ordinaire avec l'identification et la reconnaissance de compétences « infra » ; élaboration de formations techniques adaptées aux besoins et aux projets personnels, formation action mobilisant les équipes de travailleurs/euses avec leurs moniteurs ; etc.

Les partenaires Education Nationale (réseau des GRETA), Direction Régionale de l'Agriculture (centres publics de formation agricole), CLPS et bientôt AFPA et des réseaux professionnels (EGEE, entreprises, collectivités) sont parti-prenantes de l'action. Des entreprises et collectivités territoriales participent aux jurys de reconnaissance des compétences. Acta ODO, Pyramide 22,

An Treiz et Regain accompagnent la transférabilité des compétences des travailleurs/euses en entreprises dans les 4 départements bretons.

Au 30/9/05, 534 travailleurs/euses des 24 CAT bretons ont bénéficié du projet, en majorité des hommes de 25 à 45 ans. 207 personnes ont bénéficié d'une reconnaissance de compétences, 16 d'une démarche VAE (3 abouties à ce jour avec l'obtention d'un CAP), 94 de formations techniques (maçonnerie paysagère, entretien de locaux...), 308 de formations actions, 50 s'engagent dans une démarche de transférabilité de compétences en milieu ordinaire, (stages, détachements en entreprise, ou recherche d'emplois). 250 autres reconnaissances de compétences et 150 actions de formation sont prévues d'ici juin 2006.

Le budget du projet (2002-2006, 45 mois) est de 1 605 272 €: FSE (640 000 €), Etat (DRASS : 166 690 €; DRTEFP : 38 265€), Conseil Régional de Bretagne (91 200€) ; les partenaires via les OPCA (Unifaf, Agefos PME, Opcareg : 148 450€). Par valorisation des temps passés, contribuent également au financement du projet les entreprises (21 300€) et les CAT (499 370€).

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Les objectifs seront vraisemblablement dépassés avec quelques adaptations : moins d'accès à des diplômes mais plus de reconnaissance de compétences, plus de personnes en situation de transférabilité des compétences mais pour des durées moindres que celles prévues. Ce projet aura également créé *une dynamique de changement pour tous*, (responsabilisation prise de conscience des impératifs de production tels que qualité, efficacité), une *valorisation des bénéficiaires* (plus grande confiance, expression orale renforcée, projet d'évolution), *mais aussi des autres travailleurs* (effet d'entraînement, image positive du travail et du statut en CAT, émergence d'une identité professionnelle). La fonction de moniteurs est aussi valorisée.

Le CAT évolue ainsi vers l' « organisation apprenante », conciliant objectifs économiques, formation et intégration. Les échanges internationaux (EQUAL) ont, à ce propos, été bénéfiques et ont débouché sur cette ouverture d'esprit qui permet d'aller voir chez les voisins ce qu'il y a de meilleur pour le mettre en œuvre dans nos organisations. La co-construction du projet et le renforcement des liens avec le milieu ordinaire (référentiels, passerelles, professionnels impliqués...) ont également participé à la réussite de l'action, tout comme la participation des bénéficiaires à l'évaluation du projet. Chaque année, la présentation des résultats d'une enquête donne lieu à des propositions d'amélioration que les délégués des travailleurs handicapés soumettent en comité d'orientation.

La pérennisation de l'action au-delà du projet EQUAL ne pourra se faire sans une volonté forte des partenaires. à l'heure où 20 à 30 nouveaux CAT bretons vont bénéficier d'un transfert technique. Ainsi, 1000 travailleurs et travailleuses handicapés issus des 2/3 des CAT bretons pourraient bénéficier chaque année d'actions de reconnaissance, de développement et de transférabilité de leurs compétences, sous réserve de trouver les financements adaptés.

La diffusion et la dissémination de la philosophie, des méthodes et outils sont également envisagées vers des structures d'insertion par l'activité économique, et des réseaux de centres de formation (GRETA, centres publics de formation agricole) sur le territoire régional et national, compte tenu de nombreuses sollicitations.

Contacts : Mr Gérard Brière
Le Pommeret - Route de Monfort - 35510 Bréal sous Monfort
02 99 04 09 67 differentetcompetent@wanadoo.fr

	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER
VALORISER				

6- Recrutement de travailleurs en situation de handicap au Crédit Mutuel de Bretagne

OBJECTIFS

Depuis l'accord d'entreprise de novembre 2002, une action visant **à développer l'insertion des travailleurs handicapés** dans les établissements du Crédit Mutuel en Bretagne (CMB) a été mise en place à l'initiative de la CFDT et relayée par la Direction. Elle se traduit par la conduite de six actions : favoriser l'insertion, recruter, former, informer, favoriser l'expression des salariés, rendre compte.

L'objectif poursuivi était l'embauche de 18 «unités » sur 3 ans (les unités correspondent aux différents degrés de handicap définis par la COTOREP, plusieurs unités peuvent donc correspondre à une seule personne). Aucun niveau de formation initiale n'a été exigé dans l'accord d'entreprise pour le recrutement de ces travailleurs en situation de handicap alors qu'un niveau bac + 2 est exigé pour un recrutement «classique ».

DESCRIPTION

L'entreprise participe à la formation des personnes handicapées recrutées à l'extérieur de l'entreprise et organise des aménagements de postes et d'horaires. Plusieurs partenaires sont mobilisés sur cette action : les employeurs du groupe ARKEA, les organisations syndicales, les instances représentatives du personnel (CHSCT, CE), l'ANPE de Brest, l'association « Génération Cyberhandiwork » et OHE PROMETHEE (Cap Emploi Finistère).

Sur toute la région, 6,5 personnes handicapées ont été embauchées en 2003 ; globalement, **18 personnes ont été recrutées entre 2003 et 2005** dans les établissements du CMB.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Concernant l'objectif de l'embauche de 18 «unités », au 29 octobre, 14 étaient réalisées et 8 procédures de recrutement sont en cours. **Cette action a bien contribué à de réelles créations d'emplois plutôt qu'au versement d'une contribution financière grâce à la péréquation des emplois de personnes handicapées entre établissements** de plus de 20 salariés et de moins de 20 salariés.

En effet, les textes réglementaires permettent au CMB de se rapprocher du quota légal d'embauche de travailleurs handicapés (6% du personnel), car ils **permettent de comptabiliser les personnes handicapées placées dans les entreprises de moins de 20 salariés** (alors que l'obligation d'embauche ne s'applique que pour les entreprises de plus de 20 salariés). Les personnes handicapées embauchées peuvent quant à elles travailler plus près de leur domicile.

Mais les entreprises se heurtent aux **difficultés d'adaptation des postes de travail et à un problème en terme de niveau de qualification**. Si aucun niveau de formation initiale n'est

exigé dans l'accord d'entreprise, les postes à pourvoir nécessitent au minimum le niveau bac. Or, les associations partenaires ont des difficultés à trouver des demandeurs d'emploi handicapés qui répondent à ces critères.

Cette initiative **montre qu'il est possible à toute entreprise de plus de 20 salariés** y compris lorsqu'elle dispose d'établissements multiples ayant chacun moins de 20 salariés **de s'engager dans des embauches de personnes en situation de handicap** plutôt que de se cantonner au versement d'une contribution financière.

Contacts :

**Mr Louis Jacopin (CFDT CMB) tél. :- Locaux sociaux – rue Mirabeau –
29480 Le Relecq Kerhuon
06 74 79 71 25 louis.jacopin@arkea.com**

**Mr Bernard Floc'h (Ressources Humaines CMB) rue Mirabeau –
29 480 Le Relecq Kerhuon
02 98 00 22 59 bernard.floch@arkea.com**

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

7-Accès aux droits des sortants de prison (ADSP)

OBJECTIFS

Cette initiative d'Aide aux Droits des Sortants de Prison (ADSP), qui a débuté à la fin de l'année 1995, vise à favoriser l'accès aux droits des détenus (logement, RMI, ASSEDIC, CMU) en vue de leur libération afin de **réduire le nombre de détenus sortant sans ressources et/ou logement**. Mais l'association Emergence a également mis en place, à travers l'ADSP, un accompagnement social auprès des sortants de prison brestois dans le cadre d'insertion et/ou d'une mesure d'accompagnement social lié au logement, dont la finalité est une insertion ou réinsertion socio professionnelle.

L'initiative s'adresse donc à des détenus et ex-détenus, en grande majorité masculin.

DESCRIPTION

Cette initiative se compose **de deux volets** : des actions « *intra muros* », mises en place au sein de la Maison d'arrêt de Brest fin 95 et des actions « *extra muros* ». Les contrats d'insertion sont mis en place depuis 1999 et les mesures d'accompagnement social lié au logement (ASLL) depuis 2000.

Dans le cadre du contrat d'insertion et de la mesure d'accompagnement social lié au logement, l'usager doit, dans la mesure du possible être « **acteur** » **de son projet** socio professionnel ou de logement.

De multiples partenaires sont impliqués dans l'accompagnement du public ; ils sont liés :

- à l'emploi et la formation (ANPE, PLIE, Chantiers d'insertion, organismes de formation,...),
- à la santé (Point H, médecins conseils, Centre de Cure Ambulatoire en Alcoologie,...)
- au logement : CASAL (dispositif brestois), bailleurs publics et privés, CCAS.

En 2004, la mise en œuvre de cette action a nécessité un budget de 150 000 €, auquel ont contribué l'Etat (ALT – insertion logement: 34 000 €+ 27 000 €), le Conseil Général 29 (55 000 €), le SPIP (Ministère de la Justice: 20 000 €), la CAF (7600 €) et les Contrats de ville de Quimper et Morlaix (2000 €+ 2000 €).

En 2004, environ 400 détenus ont participé à l'action « intra muros » pendant la durée de leur détention. 185 d'entre-eux, majoritairement entre 31 et 45, étaient bénéficiaires du RMI. 247 personnes, majoritairement entre 18 et 25 ans, touchaient l'ASSEDIC. L'activité « extra muros » a permis le suivi de 50 personnes dans le cadre du logement, pendant 6 à 18 mois. 74 personnes ont été **accompagnées dans le cadre des contrats d'insertion pendant une durée d'un an renouvelable une fois**.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Cette action, dans sa globalité, est unique semble-t-il en France, et spécifique à un public en difficulté souvent très stigmatisé.

Les rencontres préalables en Maison d'Arrêt permettent à certains des usagers d'avoir un interlocuteur « défini » et repéré qu'ils pourront solliciter à leur libération.

Favoriser l'accès aux droits avant la sortie réduit les situations d'urgence générant angoisses et tensions.

Une bonne connaissance du milieu judiciaire par les initiateurs de l'action, ainsi que des problématiques de ce public concerné par le dispositif d'insertion, permet un accompagnement adapté, pouvant mieux répondre aux besoins des usagers.

Cependant, **en termes de moyens, il est parfois difficile de trouver une solution adaptée** à ces personnes, notamment en terme d'hébergement. Des difficultés périphériques (surtout des problèmes de santé) peuvent entraver les démarches d'insertion professionnelle.

Cette initiative pourrait être transposable à toute Maison d'Arrêt et par la diversité de ses services, l'association EMERGENCE entend ainsi répondre de manière adaptée, aux difficultés de ce public spécifique.

Contacts :

Association EMERGENCE
Claudie POCHARD ou Karine ABGRALL
1, rue Cuvier – 29200 BREST
02 98 02 10 27 emergence-brest@wanadoo.fr

	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER
VALORISER				

8- Service d'Accompagnement Vers l'Emploi pour les sortants de prison

OBJECTIFS

Cette action est née en 2001 pour répondre à un besoin, repéré sur l'agglomération brestoise, concernant *l'embauche de détenus ou d'ex-détenus « déqualifiés »*, qui n'étaient que peu pris en charge par les dispositifs d'insertion par l'activité économique. Les bénéficiaires sont des adultes en détention, ayant été détenus ou ayant (eu) affaire à la justice.

Le Service d'Accompagnement Vers l'Emploi (SAVE) œuvre à l'insertion ou la réinsertion socio-professionnelle d'adultes face à des difficultés d'accès à l'emploi ou à la formation.

DESCRIPTION

Le SAVE propose **4 actions d'accompagnement distinctes et complémentaires** visant une même finalité : l'insertion professionnelle durable. Ces quatre actions sont :

- l'appui social individualisé (ASI : mesure DDASS – suivi ANPE);
- l'objectif projet individualisé (OPI : mesure ANPE) ;
- le chantier d'insertion –(9 places en CES dont deux pour des jeunes de moins de 25 ans) ;
- des permanences dans un centre social (aide aux projets professionnels).

Pour **l'Appui social individualisé**, l'objectif projet individualisé et la permanence du Centre social, l'accompagnement s'effectue grâce à un engagement volontaire du bénéficiaire. Pour le chantier d'insertion, les bénéficiaires sont sous contrat de travail (droits et devoirs du salarié) de 6 mois, renouvelable une fois.

Les **partenaires principaux** sont l'ANPE, La Mission locale, la DDASS, le PLIE et la DDTEFP. En 2004, l'action a mobilisé 280 000 € de financement, dont plus de la moitié sous la forme de subventions d'exploitation (FSE : 67 000 €; Conseil Général 29 : 35 000 €; DDAS : 20 000 €; CAF : 9000 €; Contrat de ville Brest : 7000 €; Communauté Urbaine de Brest « Brest Métropole Océane » : 6000 €). Les fonds CNASEA ont représenté 75 000 € et l'ANPE a versé 16 000 € dans le cadre de l'OPI. 41 000 € viennent des prestations des donneurs d'ordre pour les chantiers d'insertion.

En 2004, 35 personnes ont bénéficié d'un A.S.I., 25 d'un O.P.I., 17 CES ont été proposés dans le cadre du chantier d'insertion, 20 adultes ont été accompagnés dans le cadre des permanences au Centre social et 7 personnes ont été accueillies dans le cadre du chantier d'insertion. La moyenne d'âge des bénéficiaires est autour de 30 ans, tous ont été jugés au moins une fois. 70 % d'entre eux ont effectué une peine de détention.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Environ 50 % des bénéficiaires s'inscrivent durablement dans l'emploi ou la formation professionnelle. Le chantier permet de recouvrer, ou d'acquérir pour les plus jeunes, les normes professionnelles (ponctualité, travail d'équipe, respect des consignes, anticipation et préparation des tâches...) mais aussi l'apprentissage de certains métiers du second-œuvre bâtiment, secteur professionnel riche en offres d'emplois. Il **permet aussi d'organiser des mesures alternatives à la prison et l'embauche d'adultes ayant encore le statut de détenu.**

Mais le temps de l'insertion se «heurte» parfois au temps judiciaire (procès, réincarcération, affaires en cours...). Les bénéficiaires sont en général peu diplômés et déqualifiés et le travail doit parfois s'adapter aux bénéficiaires (lenteur, fatigabilité, déficit cognitif, déficience physique). Beaucoup d'autres obstacles freinent l'insertion professionnelle (alcool, logement, problèmes d'ordre psychologique et psychiatrique, perte de repères ...). L'association EMERGENCE, par les divers services, peut répondre aux problèmes rencontrés (hébergement, accès aux droits, suivi social, entretien psychologique, suivi de RMIste).

Contacts :

Association EMERGENCE
56, rue Bruat 29200 – BREST
Joël POULIQUEN
02 98 33 83 83 emergence-brest@wanadoo.fr

	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER
VALORISER				

9- Insertion des gens du voyage sur Lorient et le Morbihan à partir de micro entreprises

OBJECTIFS

Cette action en faveur des gens du voyage est née il y a 7 ans, à l'initiative du Service des Réseaux d'accueil, service social spécialisé chargé de la mise en œuvre du RMI pour les gens du voyage à Lorient. Elle s'inscrit dans la démarche globale menée sur le département par les services de l'Etat (Préfecture...), les collectivités territoriales (Conseil Général, structures intercommunales, communes...), et de nombreux partenaires sociaux avec les gens du voyage. Environ 3000 voyageurs sont rattachés à des communes du Morbihan ; la moitié a bénéficié directement ou indirectement du RMI (allocataires et ayants droits). L'initiative consiste à **accompagner les gens du voyage désireux soit de créer de nouvelles micro-entreprises individuelles, soit de régulariser la gestion administrative d'activités plus anciennes non déclarées.**

L'insertion socio-professionnelle des gens du voyage est abordée ici à travers des réalisations (les micro-entreprises individuelles) prenant en compte leur mode de vie et leurs principales références culturelles face au travail (valorisation du travail indépendant, rejet du salariat, désir d'implication familiale dans le travail envisagé, maintien de la mobilité...). Il s'agit aussi de **favoriser une certaine diversité** des activités exercées (activités principales, activités secondaires...) et de **donner un rôle aux femmes** au sein de la cellule familiale et de l'entreprise. Inscrite dans le cadre du droit commun, cette initiative vise à permettre à des personnes, souvent « extérieures » au monde du travail, d'y trouver leur place.

DESCRIPTION

Un accompagnement socio-économique individualisé est proposé, avec **trois dimensions** : *une évaluation des projets* et *une aide à leur montage*, l'organisation *d'actions de formation* individuelles ou collectives et la mise en place de *liens de médiation avec les administrations*, les services fiscaux et organismes socio-professionnels concernés. Durant les 7 dernières années, **plus de 150 personnes**, jeunes et adultes pour la plupart rattachées à des communes du Pays de Lorient, ont bénéficié de cette aide pour la création d'une micro-entreprise individuelle.

Créer ce dispositif a nécessité la mobilisation de partenaires du Morbihan : les Services de l'Etat (Préfecture et Sous-Préfecture, DDASS, DDTEFP, Trésor Public), Collectivités Territoriales (le Conseil Général, des communes et structures intercommunales), des organismes socio-professionnels (Chambre de commerce, Chambre de métiers, Centres de formation professionnelle comme l'AFPA) et divers partenaires (Associations et services sociaux, Caisse de retraite pour les travailleurs indépendants ORGANIC, organismes de protection sociale (RAM,AVA, ...),PLIE du Pays de Lorient, etc...).

Une dizaine d'organismes, intervenant sur l'ensemble du territoire national dans le domaine de l'insertion professionnelle et économique des gens du voyage, se sont groupés au sein de leur fédération, l'UNISAT (l'Union Nationale des Institutions Sociales d'Actions pour les Tsiganes), pour monter un projet commun émergeant au programme européen EQUAL. Consacré exclusivement à l'insertion professionnelle et économique des gens du voyage, ce projet

« CODIPE - Contre la Discrimination - Pour l'Emploi » est un partenariat transnational avec des organismes intervenant près de gens du voyage en Irlande (Irish Travellers).

En 2004, le budget global des actions d'insertion près de gens du voyage s'est élevé à 199 000 € dont 50% proviennent du Conseil Général 56 pour le travail des animateurs d'insertion et 50% du FSE via le Conseil Général 56, sur la ligne "insertion par l'économique". La non reconduction du financement FSE en 2005 a contraint à la recherche de nouveaux relais, en cours de réalisation avec la DDAS du Morbihan (lutte contre l'exclusion) et le PLIE des communes de rattachement des voyageurs.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

De nombreux voyageurs ont adhéré à ce programme qui implique l'acceptation d'un certain nombre de règles fondamentales (déclaration officielle des activités réalisées, liens réguliers avec les services sociaux concernés,...) et modifie des habitudes anciennes de travail non déclaré. Cet engagement professionnel a également un impact sur de nombreuses familles où commence à être abordée de manière constructive la question de l'insertion professionnelle des jeunes. Quelques actions de formation adaptées aux personnes qui maîtrisent mal la lecture, l'écriture (travail sur le livre de comptes, les factures, les devis, aide à la rédaction de correspondances simples...) se mettent en place. Il faut souligner la réelle mobilisation des services officiels concernés par cette initiative qui, prenant appui sur les nombreuses actions de médiation, accueillent, de bonne manière mais sans complaisance, les voyageurs engagés dans ce programme. Enfin, il ressort, chez les participants, un renforcement du sentiment d'appartenance à la communauté nationale.

Mais les ressources gagnées par les voyageurs, devenus chefs d'entreprises individuelles, restent insuffisantes pour leur permettre de sortir du dispositif RMI ; ils continuent donc à le percevoir de manière compensatoire. **L'évolution engagée doit être poursuivie pour permettre à certains voyageurs une réelle sécurité de revenus assurée par leur entreprise.** Par ailleurs, la difficulté d'accès aux procédures de VAE empêche certains voyageurs d'obtenir des qualifications professionnelles reconnues, du fait de leur incapacité à fournir des preuves officielles de leurs expériences antérieures. C'est une difficulté à laquelle se heurtent la plupart des organismes travaillant à l'insertion professionnelle des gens du voyage, qu'il serait bon d'aborder avec les instances officielles en charge de la VAE (Ministère du Travail, de l'Education Nationale). La faible place prise par les femmes parmi les gens du voyage dans cette démarche est également une difficulté. Elles sont moins de 5 % à posséder leur propre entreprise bien qu'elles s'occupent souvent de l'administratif de l'entreprise de leur conjoint. Enfin, la diversité des activités professionnelles exercées par les voyageurs est insuffisante, notamment pour les activités artisanales. Les actions pour y remédier, mais elles se heurtent à des résistances d'une population généralement assez craintive face au changement.

Mise en œuvre uniquement dans quelques endroits spécifiques il y a quelques années, **cette initiative commence à s'étendre** assez largement et concerne aujourd'hui plus d'un tiers des départements français, où sont progressivement créés des postes de chargés d'insertion professionnelle et économique des gens du voyage. L'essaimage de cette initiative dans les Côtes d'Armor s'est effectué à travers la création de l'association Itinérance.

Contacts : Mr J. DANIEL
Service des Réseaux d'Accueil – ADSEA du Morbihan
5, rue du Professeur Perrin -56000 LORIENT
02 97 64 19 33 RESEAUX.ACCUEIL@wanadoo.fr

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

10- Accompagnement socioprofessionnel de femmes à St Brieuc

OBJECTIFS

Cette action a été initiée en 1999 par la Circonscription de la Solidarité Départementale (CSD) de St Brieuc-Plérin et soutenue par la Déléguée Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité. L'objectif était de **mutualiser les compétences** du Centre d'Information sur les Droits des Femmes (CIDF) et du CIBC (Centre Interinstitutionnel de Bilans de Compétences), en matière d'orientation professionnelle et d'accompagnement du public, **afin de répondre au mieux aux besoins des mères souffrant d'isolement ou en difficultés.**

Cette initiative consiste à accompagner vers une insertion sociale et professionnelle des femmes seules percevant les minima sociaux (RMI, API) et assurant l'éducation de leurs enfants. Le projet social est utilisé comme un levier et un soutien pour la construction d'un projet professionnel concret, qui est l'objectif principal de l'action. Il s'agit aussi de permettre à ces femmes d'acquérir leur pleine autonomie en les aidant à reconnaître et à valoriser, étapes par étapes, leurs propres compétences. Ces femmes sont elles-mêmes les initiatrices, les actrices et les porteuses de leur parcours.

DESCRIPTION

Un **travail de reconnaissance des compétences** possédées par ces femmes, dans tous les domaines de la vie, est réalisé par l'association Emeraude ID, qui intervient lors des ateliers de savoirs fondamentaux grâce à la méthode Sésame. Dans un deuxième temps, un **bilan de compétences est proposé**. Il valide et complète le travail amorcé par la méthode Sésame. Une conseillère Emploi-Formation du CIDF intervient ensuite au terme de ces deux actions, afin d'accompagner les participantes dans la vérification, la validation et la réalisation concrète de leur projet professionnel.

Parallèlement, les bénéficiaires élaborent, avec l'aide d'une plasticienne, des projets à partir de leurs propres idées, dans le but de s'exprimer d'une autre manière et de transmettre le message à d'autres. Ainsi, différents supports ont été travaillés et exposés, tel qu'un guide «Plus jamais seul-e», des tableaux (sculpture, écriture, collage, textes). Chaque année, les réalisations sont exposées dans différents lieux publics, mairie, bibliothèque, au salon du livre à Loudéac.

Les partenaires de cette action sont la Circonscription de Solidarité Départementale de la région briochine, le Centre d'information sur les droits des femmes, le CIBC, et, depuis 2004, l'association Emeraude ID. Le financement de cette initiative s'élève en 2004 à 27 270 € alimentés par le FSE (48 %), le Conseil général (20%), la CAF (14%), le CPER (8%), la DDASS (6%), et le Contrat de ville St Brieuc (4 %).

Un septième groupe de femmes s'est mis en place en avril 2005. Ces actions, menées sur 9 mois en moyenne, ont **bénéficié à près de 50 femmes** depuis 2000, provenant de la région briochine (secteur CSD), mais aussi de Quintin, de Saint-Quay Portrieux, de Lamballe et de Erquy.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Cette initiative « Femmes au pluriel » permet aux femmes de retrouver la confiance en soi, d'accéder à la formation et à l'emploi. Les femmes participantes sont actrices et porteuses d'un projet social commun qu'elles mènent à terme. Mais il existe des difficultés pour certaines d'entre elles à se maintenir sur l'action dans la durée en raison de leurs nombreux problèmes périphériques.

Les cinq années d'animation de cette action nous **ont permis d'élaborer une expertise de la situation des familles monoparentales touchant les minima sociaux.**

Nous avons constitué, avec la collaboration étroite de la Déléguée Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, un comité de pilotage constitué de la DRTEFP, DDTEFP la DDASS22, la CAF22, le Conseil Général. L'objectif de ce groupe de travail est de mettre en place des mesures favorables à destination des familles monoparentales touchant les minima sociaux. Dans ce cadre, en 2005 et 2006 deux actions de formation sont programmées.

Depuis 2001, les 3 autres CSD de la région briochine se sont associées et en 2002, la CSD de Lamballe a souhaité s'inspirer de cette action pour la transposer.

Contacts :

CIDF Saint-Brieuc – Mme Renault Valérie
10, BD Charner 22000 SAINT-BRIEUC
02-96-78-47-82 cidf22@wanadoo.fr

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

11- Partenaires solidaires - COB formation : « Aide à l'intégration des populations étrangères en Centre Ouest Bretagne »

OBJECTIFS

L'action de formation « Aide à l'intégration des populations étrangères en Centre Ouest Bretagne » s'adresse à des anglophones installés en Centre Ouest Bretagne (COB) et ayant l'intention, à plus ou moins long terme (quand ils maîtriseront le français, seront installés dans leur maison ou quand les enfants seront scolarisés, etc.), de (ré)intégrer le marché du travail, dans un emploi salarié ou par création d'activité. Le COB comprend 103 527 habitants, dont 4.75 % de britanniques, soit 4917 personnes.

L'action est née lorsque l'organisme de formation accompagnait des personnes d'origine britannique pour des prestations ANPE de recherche d'emploi. Les demandes pour résoudre des démarches de vie quotidienne et sociale (sécurité sociale, impôts, CAF...) et celles concernant la connaissance du monde du travail local (fonctionnement des entreprises, modes de recrutement, création d'entreprise...) étaient nombreuses. Ces questions dépassaient le cadre strict des prestations ANPE et les agents des services administratifs ne pratiquaient pas suffisamment l'anglais et n'avaient pas cette mission. L'association Partenaires solidaires - COB formation a donc élaboré un contenu de formation dans l'objectif très pragmatique de répondre aux besoins exprimés et, plus précisément, de **permettre aux participants de devenir autonomes dans leurs démarches d'intégration**. Cette formation est proposée comme un préalable aux démarches effectives de recherche d'emploi ou de création d'activité.

DESCRIPTION

Chaque session (3 au total dans le cadre de cette action expérimentale) se compose de **deux modules**, l'un axé sur **la vie quotidienne et sociale**, l'autre sur **les démarches vers l'emploi et la création d'entreprise**. La troisième session, débutée fin novembre 2005, accueille 9 britanniques et porte donc à 25 le nombre de personnes ayant intégrées l'action. Elle est menée en groupes de 8 personnes, entièrement en anglais, chaque participant est fortement encouragé à apprendre le français, en parallèle, en s'inscrivant dans des organismes de formation partenaires. Chaque session dure trois mois avec douze regroupements d'une demi journée par semaine. Trois entretiens individuels par personne s'y ajoutent, assurant la confidentialité et la solution de questions plus personnelles.

Sur les thèmes des deux modules, les participants sont acteurs de leur formation et de la définition d'une partie du contenu. Pendant toute la session de formation, une attention est portée à la progression en français. Les contenus de formation ne sont pas figés, ils s'adaptent aux préoccupations des participants.

L'action est menée en partenariat avec les acteurs locaux. Chaque session comprend, selon les priorités identifiées dans le groupe, **l'intervention de professionnels** - maîtrisant pour la plupart l'anglais : Centre des Impôts, Chambre des Métiers, CPAM, Centre de Documentation et d'Information sur les Assurances, ANPE... La Coopérative d'Activités et d'Emploi (*voir fiche 41*) "Avant-premières", nouvellement ouverte à Saint-Brieuc, est associée à l'action depuis cette année : ses responsables interviennent lors de la troisième session. L'ANPE et la Circonscription

de la Solidarité Départementale (CSD) peuvent orienter les personnes vers l'organisme de formation. La CSD accompagne les recours sur des situations sociales difficiles. Les services sociaux et la CAF participent également à l'action.

Le financement de l'action, s'est élevé pour 2004-2005 à 14 473 € soit **20% d'autofinancement** de la structure (contribution des participants à leur formation), 20% du Conseil Général des Côtes d'Armor, 20% de la Communauté de Communes du Kreiz Breizh (zone de ROSTRENEN), et 40% du programme Leader+ du Pays du Centre Ouest Bretagne. Les partenaires de l'emploi - formation - insertion participant à la commission du même nom du Pays du Centre Ouest Bretagne cherchent à agir en complémentarité. Partenaires Solidaires - COB Formation est un des participants actifs de cette commission. A ce jour, 16 personnes ont bénéficié de l'action au cours de deux sessions de octobre 2004 à juillet 2005.

L'action de Partenaires Solidaires - COB Formation s'ajoute aux initiatives locales, comme l'apprentissage de la langue française courante, organisé par l'AREP et l'organisation de loisirs, de « coups de pouce » et d'échanges avec la population en place, par l'association Intégration Kreiz Breizh, qui contribuent aussi à trouver des réponses à la volonté des anglophones de s'intégrer. Un accord sur le Centre Ouest Bretagne costarmoricaïn permet de lier les trois initiatives. Chaque arrivant dans l'une ou l'autre des trois structures est informé de l'activité des deux autres et de leur **complémentarité** pour favoriser leur intégration.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

L'évaluation des deux premières sessions indique la pertinence de l'initiative. Les participants voient la langue française comme indispensable à l'intégration. Ils disent savoir poser aujourd'hui « les bonnes questions aux bons services » et sont heureux de connaître les référents des organismes ressources. Les contenus, méthodes et prestations des intervenants ont donné toute satisfaction et beaucoup auraient aimé une session plus longue. Les participants disent avoir pris confiance en eux pour effectuer des démarches par cette « injection de réalisme » mais aussi avoir trouvé très ardue notre pratique des sigles. Les liens solidaires sont remarquables, tout comme la volonté d'intégration sociale et professionnelle.

Cette action, dont l'objectif clairement exprimé est l'intégration, est une initiative locale qui a été un relais entre les personnes, les administrations et les services à la population. En tant qu'expérimentation, elle a été isolée, même si les échos des administrations et services sont plutôt positifs depuis le lancement. Aujourd'hui, chaque administration et de nombreux services permettent un accueil en anglais. C'est un réel progrès. La formation est une phase intermédiaire entre la vie passée des personnes et leur nouvelle vie, différente par la langue, la culture et les réglementations. L'intégration ne pourra se faire réellement qu'avec une connaissance appropriée de ces dimensions. L'évaluation des deux premières sessions note unanimement « l'importance du français pour s'intégrer ». Le maintien dans la langue d'origine, comme l'assistanat pour les démarches ne peuvent être qu'une phase intermédiaire.

Le besoin certain auxquelles répondent ces sessions est difficilement mesurable dans le temps car portant sur un mouvement de population difficile à prévoir. Cette action de formation est expérimentale et une évaluation globale sera effectuée après la troisième session.

<p>Contacts : Partenaires Solidaires –COB Formation Mme Anne-Sophie OUDIN 14 rue Rosa Le Hénaff - 22110 ROSTRENEN 02.96.29.26.44 partenaires.solidaires@wanadoo.fr</p>

	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER
VALORISER				

12- Les ateliers d'aide à la recherche d'emploi de Kercado et Ménimur à Vannes (56)

OBJECTIFS

L'Atelier d'Aide à la Recherche d'Emploi de Kercado a été créé en 1992, à la demande de nombreux demandeurs d'emploi. En 1995 est née, une seconde structure selon les mêmes principes sur le quartier de Ménimur.

Véritable outil de proximité et de convivialité, impliquant les habitants du quartier, l'atelier offre écoute, soutien, conseils et informations pour la recherche d'emploi et la reconnaissance professionnelle et sociale et faciliter l'insertion. Il concerne en priorité des demandeurs d'emploi, jeunes et adultes, mais aussi des scolaires, des salariés, des bénéficiaires du Revenu Minimum d'Insertion, de niveau V bis à II. Ils facilitent le lien entre les populations et les institutions partenaires et organismes publics ou privés. Les deux Ateliers sont sous la responsabilité du chef de projet du Contrat de Ville et emploient une animatrice-coordinatrice titulaire et une animatrice contractuelle.

Outre les missions quotidiennes, deux actions ponctuelles sont développées au cours de l'année : **L'"Exposition et forum découverte de métiers"** aide les demandeurs d'emploi à s'investir dans le montage d'un projet et à se constituer un réseau relationnel. Il facilite la recherche d'emploi ou de formation et la communication entre employeurs et demandeurs d'emploi, tout en valorisant des métiers dits "déficitaires" (manque de main d'œuvre ou désintérêt pour ces professions).

L' atelier « image de soi », prépare les participant(e)s aux démarches de recherche d'emploi et aux entretiens d'embauche, afin de mettre en lumière les atouts de chacun, et mettre en évidence les articulations : image de soi/santé/hygiène. Il s'agit aussi de favoriser l'expression des personnes afin d'acquérir ou retrouver confiance en soi, aider à positiver la recherche d'emploi et lutter contre l'isolement et la marginalisation par les échanges et rencontres au sein du groupe.

DESCRIPTION

Tout d'abord les responsables des ateliers aident les personnes à **identifier et analyser leur besoin** (emploi, formation, problème social...), par l'écoute et le conseil, pour les orienter vers un parcours professionnel. Le matériel nécessaire à l'élaboration de ce parcours (informations, techniques de recherches d'emploi, CV, lettres de motivation, simulations d'entretien, aide au montage de projet, ordinateur, internet, documentation ...) est mis à disposition des usagers qui sont **mis en relation** avec les interlocuteurs compétents (partenaires institutionnels, professionnels...).

Puis, chaque année depuis 7 ans, un secteur professionnel est placé au cœur de l'action "exposition et forum découverte de métiers", comme l'hôtellerie restauration, la distribution, l'agriculture, le médico-social... Un reportage est réalisé sur les entreprises du quartier avec l'aide des demandeurs d'emploi.

L'atelier « image de soi » (proposé 4 fois par an sur 4 jours), réunit 10 personnes maximum, il est animé par une animatrice de l'Atelier d'Aide à la Recherche d'Emploi, une assistante sociale, une conseillère en économie sociale et familiale et une esthéticienne-coiffeuse.

Un comité de pilotage veille au bon fonctionnement des ateliers et à la mise en place des actions. Il se réunit environ tout les deux mois et regroupe la Ville de Vannes, l'ANPE, la Mission Locale, les centres sociaux, la D.D.T.E.F.P., le C.C.A.S., les chargés d'insertion, les circonscriptions d'action sociale, la CAF. Lors des actions ponctuelles, d'autres partenaires sont sollicités (services de la Mairie de Vannes, CFA, Chambre des Métiers, organismes de formation-Gréta, Crifac, AFPA...-entreprises (tous secteurs d'activités confondus), Chambre de Commerce et d'Industrie, fédérations et Syndicats de métiers, associations...

En 2004, cette initiative a nécessité 55800€ de financement dont 34000€ par le Contrat de Ville de Vannes et 21800€ au titre du CPER ; en 2005 le FSE devrait prendre le relais...

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

En 2004, 3058 personnes, en majorité des femmes, résidant principalement à Vannes, étaient passées par ces deux ateliers. La majorité des usagers est peu ou pas qualifiée, et a entre 26 et 35 ans ; toutes les situations professionnelles et toutes les tranches d'âges sont représentées. 41 personnes sont entrées en formation après être passées par les ateliers et 260 ont retrouvé un emploi, dont 198 en CDD et 62 en CDI.

L'originalité du dispositif réside dans la mise en place d'un lieu ouvert à tous ressources de proximité et de convivialité. Outre l'accueil et l'écoute, l'atelier a innové avec des actions spécifiques. Les rencontres avec les demandeurs d'emploi se font sans rendez-vous, autour d'un café, dans un climat de confiance et de détente. Il en résulte la création de lien social avec les habitants et l'émergence de nouvelles solidarités, certains "habitués" des lieux n'hésitent pas à prendre en charge les nouveaux, à dialoguer avec eux, leur faire part de leurs expériences, à leur donner des "tuyaux, coups de pouce"... Les ateliers favorisent l'autonomie des habitants, pour les rendre à nouveaux acteurs de leur vie professionnelle et/ou sociale.

Cette démarche a aussi contribué à faire connaître les entreprises des quartiers, à développer les échanges entre salariés et employeurs, et à renforcer les contacts entre les organismes oeuvrant à l'insertion sociale et professionnelle. Le partenariat caractéristique de cette action est souvent cité dans d'autres thématiques du Contrat de Ville. Jusqu'à ce jour, il n'est pas institutionnalisé, chaque acteur s'y investit sans contrainte. Le travail réalisé entre professionnels se ressent dans l'accueil, l'orientation et l'information du public.

La principale difficulté rencontrée au sein des ateliers est de mobiliser les demandeurs d'emploi sur les actions, de les convaincre de l'utilité de se faire connaître et se constituer un réseau relationnel, d'utiliser les services proposés pour augmenter leurs chances de trouver un emploi. De plus, il est difficile de tenir un registre pertinent des personnes ayant retrouvé un emploi ou une formation, car tous les demandeurs d'emploi n'informent pas forcément les animatrices de l'évolution de leur situation. Il n'est pas possible non plus de répondre à toutes les demandes et il n'y a pas de solutions "clés en mains", d'où la **nécessité de développer continuellement le partenariat et de pouvoir passer le relais** face à des situations plus complexes ou d'urgence (ex : personnes à la rue, problème de maltraitance, conduites addictives...).

Contacts :

Contrat de ville de la Mairie de Vannes - Mr Etienne Picheral
Hotel de ville - Service Contrat de ville rue Albert 1^{er} BP 509 – 56 019 VANNES CEDEX
02 97 01 67 20 contrat.ville@mairie-vannes
Ateliers d'Aide à la Recherche d'Emploi – Mme Marie-Line HOUZE
02.97.62.69.30 ou 02.97.62.68.30

	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER
VALORISER				

13- Réflexion sur l'accompagnement vers l'emploi à ATD Quart Monde , Ile et Vilaine

OBJECTIFS

A l'échelle nationale, le Mouvement ATD Quart Monde a décidé de réfléchir, en 2004-2005, sur l'accès à l'emploi. L'objectif de ce travail est triple : il s'agit d'abord de rassembler une connaissance des difficultés et des soutiens que rencontrent les personnes en situation de grande pauvreté et de précarité, dans leur accès aux droits fondamentaux et particulièrement au travail. Cette initiative vise également à **donner la parole aux plus démunis et à ceux qui les accompagnent pour arriver à les faire dialoguer** ensemble, et à disposer d'un outil de dialogue avec les organismes et institutions responsables des politiques.

Il s'agit de **permettre aux personnes en situation d'exclusion et de recherche d'emploi d'exprimer**, selon leur vécu, **leur perception des avantages et des inconvénients de leur accompagnement vers l'emploi** ; le but est que ces personnes puissent comprendre et donc lever les difficultés qu'elles affrontent lors de cette phase, et qu'elles deviennent les acteurs de leur insertion. Mais **la parole est également donnée aux « accompagnants », pour les aider à réfléchir sur leurs pratiques** et sur la manière dont elles sont vécues par les personnes concernées. Cette action vise enfin à sensibiliser les entreprises au problème du recrutement des personnes défavorisées et à les associer à la réflexion concernant l'insertion «post-embauche » de ces personnes.

Le groupe «accès aux droits fondamentaux » a été chargé de ce travail. En Ile et Vilaine, il a été décidé d'approfondir la notion d'accompagnement vers l'emploi. Cette démarche s'est appuyée sur l'expérience de membres du groupe, qui font de l'accompagnement vers l'emploi en tant que bénévoles dans différentes structures du département d'Ile et Vilaine, pionnier en la matière dès les années 1980 (mise en place du revenu minimum d'insertion et création du métier d'animateur local d'insertion dont le rôle comporte cette dimension d'accompagnement).

DESCRIPTION

L'action se compose **d'une enquête** auprès d'«accompagnés », d'«accompagnants » (professionnels ou bénévoles) et d'entreprises et **d'une journée de dialogue**, à partir des résultats de cette enquête. Il s'agit de mieux se comprendre, grâce au dialogue, sans jugement, dans un esprit de reconnaissance mutuelle, puis d'écrire en commun un texte sur les exigences de l'accompagnement et sur les axes de progrès possibles (en quelques phrases, dans un langage de vérité).

L'enquête et son dépouillement sont assurés par des membres du Mouvement ATD-Quart-Monde, à titre bénévole. En revanche, **la restitution publique** du 31 janvier 2006 à la Chambre de Commerce et d'Industrie de Rennes et le document écrit de synthèse nécessitent un financement de 22 500 € La moitié environ est couverte par les contributions des bénévoles.

Pour les 11 500 € restant, ont été sollicités le pôle insertion de Rennes Métropole, le Conseil Général, la ville de Rennes, la DDTEFP, la CCI, ainsi que la Fondation de France.

Cette action, qui se déroule de l'automne 2004 au printemps 2006, implique d'abord le Mouvement ATD-Quart-Monde, mais également les associations ou institutions d'accompagnement et les entreprises, qui ont été interviewées. Celles-ci sont, en effet, associées à l'analyse et à la présentation des résultats de l'enquête. Les « financeurs », concernés par cette problématique de l'emploi sont eux aussi impliqués.

L'enquête a porté sur 27 accompagnants et 33 accompagnés. Une vingtaine d'entreprises a également été sollicitée.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Les enseignements positifs reposent sur la richesse, et la diversité, des « paroles » exprimées, qui permettent de mieux cerner comment est vécue, par les uns et les autres, cette démarche d'accompagnement. **L'élaboration d'un document écrit permet de faire partager cette richesse à toutes les personnes et institutions concernées.**

Cependant, les enquêtes ne sont pas statistiquement représentatives, car les personnes enquêtées n'ont pas été choisies dans un échantillon scientifique. Malgré le nombre et la diversité des interviewés, toute la palette des situations, des cheminements, des difficultés ou des succès vécus par les personnes concernées ne peut pas être prise en compte. L'exploitation des enquêtes n'est pas non plus « scientifique » : les militants et alliés n'ayant pas le "professionnalisme" d'enquêteurs. L'enquête ne conduit alors pas tant à affirmer avec une certaine neutralité, « voilà les résultats », mais à affirmer, en tant qu'acteurs militants : « voilà ce que nous retenons d'essentiel de tout ce que nous avons entendu (voire appris), et voilà, compte tenu aussi de notre expérience et de notre réflexion, ce sur quoi il nous apparaît alors essentiel de réfléchir ensemble, en vue d'engagements des participants. »

Une difficulté d'une autre nature réside dans le succès ou non du dialogue qui est tenté lors de la **journée de restitution**. Les « accompagnés » oseront-ils, lors de cette journée, s'exprimer librement devant des accompagnants ou représentants d'entreprises, et ceci en « dépassant » leur strict cas personnel ? L'organisation de cette journée de restitution représente donc un réel défi. Aussi le groupe rennais des Droits Fondamentaux a-t-il demandé à un consultant extérieur, rémunéré, d'apporter sa bonne connaissance de l'animation et des problématiques de l'emploi.

Contacts :

A.T.D. Quart Monde

21, Passage des Carmélites - 35000 RENNES

Claude CHEVERRY : 02 99 64 70 23 claire.cheverry@wanadoo.fr

Anne-Marie LALLEMENT : 02 99 38 73 17 lallement.am@wanadoo.fr

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

14- PARENbouge – Collectif pour l'accueil des jeunes enfants

OBJECTIFS

L'association multiservice Parenbouge a pour but **la promotion et le développement des modes d'accueil des jeunes enfants**. Elle combine trois services de modes de garde différents et s'adresse à toutes les familles, en favorisant celles aux plus bas revenus. Ces trois dispositifs sont, à chaque fois, nés des besoins et de la volonté des parents, qui ont été relayés par une volonté politique. **Cette initiative vise à permettre à ces parents utilisateurs le retour, l'accès ou le maintien dans l'emploi, tout en leur réservant la possibilité de s'impliquer dans le mode de garde de leur(s) enfant(s).**

PARENdom est un service de garde à domicile qui fonctionne depuis janvier 2003 sur la ville de Rennes. La halte-garderie de la Touche (quartier de Rennes), créée en septembre 2003, s'adresse aux familles du quartier. Enfin, la crèche inter entreprise CALAIS s'adresse aux salariés de 4 entreprises et aux habitants de 2 communes, sans compter l'accueil d'urgence. Au total, 29 salariés (21,49 ETP) travaillent pour Parenbouge au 01/12/05.

DESCRIPTION

Les tarifs sont volontairement très peu élevés pour les 218 adhérents de l'association; pour le service Parendom, ils vont de 1 à 9€ de l'heure en fonction des ressources des personnes. Le tarif moyen en 2004 s'élevait à 2,19€ par heure. Pour la crèche et la halte, le barème national CNAF s'applique mais ce sont prioritairement les familles ayant les plus faibles ressources qui ont été choisies (10 familles à moins de 10 000€ par an à la crèche, 28 familles à la halte).

PARENbouge a bénéficié globalement d'environ 280 000 € de subventions de fonctionnement pour un budget global de 543 153 € en 2004 .

PARENdom est financé par le FSE (90 000 €), la Ville de Rennes (50 000 €), la CAF (50 000 €), le Conseil Général 35 (24 400 €), l'Etat (Adultes relais : 13 803 €) et les participations familiales (25 128 €).

La Halte-garderie de la Touche vit grâce aux différentes prestations qu'elle reçoit de la part de la CAF (19 564 €), de la Ville de Rennes (18 473 €), des familles (7431 €) et depuis 2005 du CG 35 (943 € trimestre).

La crèche inter entreprises finance également son activité par les participations familiales (52 971 €), et celles de la CAF (82 156 €) et des entreprises (EQUANT, TRANSPAC, STUR, Polyclinique de Cesson : 67 165 €). La Ville de Rennes débloque 10 666 € pour aider cette action, en réservant des places ainsi que la commune de Thorigné Fouillard.

150 familles ont bénéficié de la garde à domicile depuis le début de l'action. Pour la crèche, environ 74 familles étaient concernées en 2004. La Halte-garderie a profité à environ 100 familles par an.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

On constate que le public utilisateur de PARENbouge est effectivement très pauvre pour le service de garde à domicile Parendom (sauf pour le dépannage). 50 % d'entre eux sont des familles monoparentales et beaucoup occupent un emploi précaire ou tentent de retrouver un travail. **Dans l'association, une vraie place a été accordée à ces parents utilisateurs, puisqu'ils représentent 50% du Conseil d'Administration** La dimension multiservice de la structure est une innovation pour les parents mais également pour les salariés : l'existence des trois structures évite l'embauche du personnel dans des emplois précaires par une mutualisation qui sécurise les emplois.

Mais le budget n'est pas pérennisé pour le service à domicile, contrairement à la crèche dont le financement est stabilisé grâce à la participation des entreprises. Un travail d'évaluation a été réalisé en septembre 2005.

Contacts :

Association PARENbouge - Mme Richard
Ecole Kennedy- 9 rue de Flandres
35 000 Rennes
02 99 33 92 29 parenbouge@wanadoo.fr

B- RELIER



DR : Bertrand DEMEE

Mise en relation de la demande
d'emploi et de l'offre locale non
satisfaite

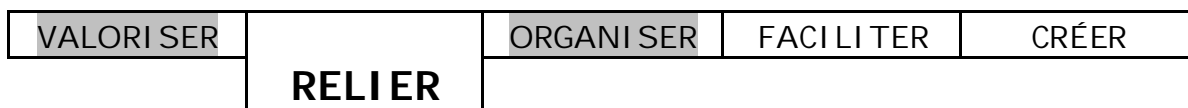
RELIER

Des secteurs d'activité comme le bâtiment, le transport, l'hôtellerie - restauration, les services aux personnes, éprouvent aujourd'hui des difficultés patentes à recruter... alors que de nombreuses personnes depuis plusieurs années ne trouvent pas à s'employer. Les évolutions démographiques sont également à prendre en compte dans ce domaine.

Les initiatives recensées montrent que l'innovation est en œuvre pour décroiser le domaine économique et le domaine social, afin d'articuler offres et demandes d'emploi ; les opérations personnalisées et « cousues main » sont souvent nécessaires.

Parmi les préconisations pouvant se dégager sur cet axe « valoriser » :

- Développer les contacts directs entre les entreprises et les personnes considérées comme éloignées de l'emploi ; une longue préparation préalable n'est pas toujours nécessaire ; le volontarisme peut être payant.
- Favoriser au maximum les décroissements : entreprises et travailleurs sociaux, entreprises et école, entreprises et collectivités locales.
- Utiliser les structures d'insertion par l'activité économique qui constituent de bons outils d'accès progressif à l'emploi classique.
- Développer les diagnostics partagés sur les besoins locaux et les emplois disponibles.



15- Méthode d'Intervention sur l'Offre et la Demande d'emploi (IOD), au profit des chercheurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail.

OBJECTIFS

L'ambition du **PLIE du Pays de Brest**, n'est pas tant de contribuer à la réduction du chômage, que de **modifier la file d'attente des chômeurs au profit des personnes les plus éloignées de l'emploi**. Le fait que 4 à 5 millions d'emplois changent de mains tous les ans crée de nombreuses opportunités, mais faute d'agir sur la sélectivité des recrutements, c'est toujours le public le plus en difficulté qui se trouve écarté de ces emplois, et de plus en plus marginalisé. **Le PLIE vise à inverser cette tendance dangereuse pour la « cohésion sociale ».**

Cette démarche d'accès direct à l'emploi classique, à contre pied des logiques d'insertion dominantes en France, ne fait pas de la formation un préalable à l'emploi ! Les bénéficiaires du PLIE ne doivent pas, obligatoirement et préalablement à l'emploi, faire l'objet d'un diagnostic prédéterminant, construire un projet, ou être « resocialisés » ou être préparés pour s'adapter aux exigences, *réputées immuables* de l'entreprise. La "méthode IOD" **consiste à faire valoir immédiatement les compétences qu'a toute personne désireuse de travailler.**

Le principal obstacle à la reprise d'emploi réside dans la sélectivité des pratiques d'embauche des employeurs dans une situation de concurrence face à l'emploi, liée à un taux de chômage élevé. L'action du PLIE cherche à **réduire la sélectivité de ces pratiques**. Pour ce faire, l'action part de la demande d'emploi durable des personnes (chômeurs de longue durée, majoritairement allocataires de minima sociaux, et jeunes sans qualification), et a pour objectif leur embauche pour une durée effective de 6 mois minimum. L'objectif final est que ces derniers puissent accéder à un CDI à temps plein en entreprise du secteur marchand.

DESCRIPTION

Cinq équipes emploi, constituées chacune de deux Chargé(e)s de Relation Entreprises, prospectent les entreprises et négocient des emplois durables et les conditions d'une bonne intégration dans les entreprises des candidats, dont ils connaissent la demande et le profil. Elles sont réparties sur le territoire du Pays de Brest, (7 communautés de communes, pour 89 communes et 375000 habitants) En zone rurale deux équipes couvrent chacune deux communautés de communes, les trois autres équipes opèrent sur la Communauté Urbaine de Brest (devenue « Brest Métropole Océane »).

Sont notamment associés à la démarche : les collectivités territoriales qui portent le PLIE et ses 5 équipes emploi (1 équipe est hébergée par la CCI), **les entreprises partenaires** du PLIE, les Maisons de l'emploi des Communautés de Communes du Pays de Brest mais aussi le Conseil Général, l'ANPE et le CIDF qui hébergent les 7 correspondants du PLIE (« gestionnaires » du parcours d'insertion). Ceux-ci sont en lien avec les travailleurs sociaux et viennent en appui auprès des équipes emploi pour solutionner les problèmes périphériques que rencontrent les bénéficiaires (logement, mobilité, santé...). **Les opérateurs d'insertion du territoire** (50 conventions) mobilisent les bénéficiaires du PLIE en amont des équipes emploi.

Le financement de l'action (483 648€ en 2004), est assuré par le Fonds Social Européen (334 077 €), le Conseil Général du Finistère (112 771€), Brest Métropole Océane et les 4 Communautés de Communes des Pays d'Iroise, de Plabennec, de Lesneven et de Landerneau (pour un total de 36 800€).

Cette action a démarré en 1994 avec une équipe emploi sur le territoire de Brest Métropole Océane-Communauté Urbaine. Une deuxième équipe hébergée par la CCI est venue compléter l'action en 1996. Avec l'élargissement du PLIE au Pays de Brest, 3 nouvelles équipes ont renforcé le dispositif. Cette méthode est labellisée par l'association Transfer à Bordeaux. Elle est développée dans une centaine de sites en France.

ENSEIGNEMENTS ET REFLEXIONS

Les caractéristiques du public accueilli par les équipes emploi sont les suivantes :

Chômeurs de longue durée (40 mois en moyenne) dont 80% de niveau de formation inférieur ou égal au CAP/BEP, 50% d'allocataires du RMI, 56% de femmes (dont 39 % de femmes seules avec enfant), 8% de jeunes sans qualification, 16% de plus de 50 ans et 8% de reconnaissance COTOREP.

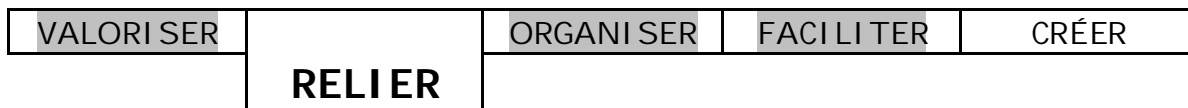
Grâce à cette action, 55% des personnes retrouvent un emploi durable en CDI ou CDD de plus de 6 mois (44% sur des CDI et 77% sur des contrats non aidés). Ce dispositif permet de réduire les effets sélectifs du marché du travail. Le public, trop rapidement qualifié d'inemployable, peut ainsi accéder à un emploi durable si on lui propose une action de médiation renforcée avec les entreprises. Les sorties positives se font à 80% sans utilisation du CV, souvent pénalisant pour ce public, et à 96% en présentant un seul candidat à la fois (pas de mise en concurrence) ; pour 74% avec un entretien en présence du Chargé de Relation Entreprises et avec visite préalable du poste travail. Pour 75% des contrats démarrés, des procédures d'intégration ainsi qu'un suivi post-embauche ont pu être mis en place.

Une équipe accompagne 80 à 100 personnes par an sur une durée moyenne de 10 mois. Les succès ont lieu majoritairement dans les six premiers mois de collaboration avec les équipes. On trouve quasiment la même proportion d'allocataires du RMI dans les sorties en emploi durable qu'à l'entrée dans le dispositif. Les plus de 50 ans (et même de 55 ans !) ont un taux de sortie en emploi durable identique à la moyenne. Le taux de sorties positives est plus élevé pour les femmes.

Le coût d'un maintien en emploi de plus de 6 mois par une équipe emploi du PLIE équivaut à 6 mois de RMI ! L'action montre qu'il est possible de faire le pari de l'emploi pour une grande part du public qui est aujourd'hui dépendant des minima sociaux. Mais le financement de ce type d'action pose question, notamment après 2006 (baisse du FSE) : elles devront trouver d'autres financeurs (actuellement la Région ne soutient pas ce type d'action).

Il faut réserver ce type d'action spécifique aux chercheurs d'emploi prioritaires qui, sans cela, ne retrouvent pas le chemin des entreprises, le droit commun entretenant la concurrence entre les personnes, au détriment des plus fragiles. Ce type d'action pourrait être plus systématiquement proposé aux nombreuses personnes en capacité de travailler.

Contacts :
PLIE du Pays de Brest
Fanch CROZON
3, rue Dupleix 29200 BREST
02.98.46.05.50 plie.pays.brest@wanadoo.fr



16- « Cap sur l'Avenir Morbihan » pour le placement des jeunes demandeurs d'emploi

OBJECTIFS

Créée en 1994 dans le Morbihan, l'association Cap Avenir est un **dispositif local de terrain qui propose une aide directe aux entreprises et aux demandeurs d'emploi**. Une opération nationale lancée par le CNPF (dénomination antérieure de l'actuel MEDEF) concernant l'emploi des jeunes a d'abord été relayée en Bretagne, en Ille et Vilaine, à travers le dispositif « Jeunes en entreprise » pendant 6 mois. Basée sur cette première expérience, l'initiative impulsée dans le Morbihan avait cependant vocation à se dérouler sur trois ans. Elle a par la suite été pérennisée.

Cap sur l'Avenir vise à jouer un **rôle d'interface entre différents acteurs afin de mettre en adéquation les besoins de recrutement des entreprises et l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi par le biais de la formation**. L'association s'adresse particulièrement à un public jeune (moins de 26 ans) et bénéficiaire du RMI. L'action se développe autour de deux fonctions et de deux axes principaux : le conseil et l'accompagnement, d'une part dans la recherche d'offres ciblées pour les chercheurs d'emploi détenteurs d'un projet professionnel relativement précis, et d'autre part dans la recherche de candidats pour les entreprises.

DESCRIPTION

Les jeunes demandeurs d'emploi et les employeurs reçoivent de l'information sur différents contrats de travail et sur les autres mesures de l'aide au recrutement.

Les jeunes sont informés sur les secteurs d'activité des différents bassins d'emploi, ils sont aidés dans la recherche de sites de formation et dans le ciblage des établissements susceptibles de recruter; ils sont également accompagnés dans les démarches de recherche d'emploi et leurs candidatures sont proposées sur les offres détectées lors des contacts avec les entreprises.

Les employeurs sont incités à développer la gestion prévisionnelle de leurs futurs recrutements en termes de nombre de postes à pourvoir et des compétences requises ; ils sont aussi accompagnés dans leurs recrutements (définition de postes, diffusion des offres, proposition de candidatures présélectionnées) et dans le montage des dossiers (recherche de financement, de centres de formation, notamment pour les contrats en alternance).

Un accent particulier est mis sur le dispositif du revenu minimum d'activité (RMA). **IL s'agit de sensibiliser les chefs d'entreprises sur le rôle qu'ils ont à jouer pour l'insertion de certains demandeurs d'emploi, par le biais du RMA**, avant de finaliser l'accès à l'emploi durable. Ce travail se fait en collaboration étroite avec le Conseil Général et les chargés d'insertion. Cap sur l'Avenir recherche des offres d'emplois spécifiquement destinées aux bénéficiaires du RMI sans avoir de candidats potentiels et prospecte également les entreprises par rapport à un « portefeuille » de profils que communiquent les chargés d'insertion.

Chacun des 6 chargés de mission de Cap sur l'Avenir s'occupe d'un bassin d'emploi précis du département et, chose exceptionnelle au niveau national, est basé dans les locaux de l'ANPE. Ils rendent un service gratuit, direct et concret aux entreprises et reçoivent en entretien de jeunes

demandeurs d'emploi, pour la plupart peu qualifiés. La proximité et la réactivité sont des atouts majeurs de ce dispositif.

Le réseau de Cap Avenir est une des forces de sa prospection. L'association travaille en collaboration étroite avec l'ANPE, les missions locales, les centres de formation (CFA, Greta, AFPA,...), les chambres consulaires, les organismes financiers (OPCA), le Conseil Général et le Club des 1000, le Conseil régional, la DDTEFP, les entreprises et différents syndicats professionnels de branche. C'est surtout avec ces derniers que se révèle la cohérence des relations entre Cap Avenir et l'Union des Entreprises du Morbihan (UDEM), qui donne à l'association une meilleure crédibilité et la confiance des entreprises. En 2005, le financement (240 000 €) est assuré par le Conseil Général (50%) et le FSE (50 %).

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Chaque année, 2500 entreprises sont visitées et 800 jeunes demandeurs d'emploi sont placés. Cap sur l'Avenir fait preuve d'une grande adaptation aux nouvelles informations à diffuser. La « pluricom pétence » des chargés de mission de Cap sur l'Avenir simplifie le recrutement des employeurs. Elle permet une aide sur la totalité du processus de recrutement : de l'identification du besoin et du profil recherché jusqu'à l'embauche. Par ailleurs, la présence physique de Cap sur l'Avenir dans les entreprises permet de mieux comprendre leurs besoins, d'apporter une réponse personnalisée et d'avoir une vision pertinente de l'économie locale.

La principale difficulté rencontrée est l'inadéquation entre l'offre d'emploi et la demande du public en recherche d'emploi. **Cap sur l'Avenir préconise**, afin d'améliorer cette situation, **d'identifier les besoins de ces deux acteurs économiques**, de sensibiliser en particulier sur l'incontournable nécessité de la formation, favorisée par des financements divers, de demander aux entreprises de faire une gestion prévisionnelle de leurs besoins futurs et de continuer à revaloriser certains secteurs d'activités et métiers auprès des jeunes et de leur famille.

Il s'agit également pour Cap sur l'Avenir de renforcer son identification, d'améliorer le suivi des entreprises visitées et des demandeurs d'emploi classés.

Contacts :
UDEM
Mr Philippe Guillou
507, rue Jacques Ange Gabriel — 56855 CAUDAN cedex
02 97 89 20 20 udem@wanadoo.fr

VALORISER		ORGANISER	FACILITER	CRÉER
	RELIER			

17- BARE (Bureau d'Aide à la Recherche d'Emploi) : le Relecq Kerhuon

OBJECTIFS

Le Bureau d'Aide à la Recherche d'Emploi (BARE) du Relecq Kerhuon, est un service municipal qui a vu le jour en février 1996, à l'initiative de la municipalité et plus particulièrement de M. Cléach, adjoint au Maire chargé des affaires économiques. Recueillant les offres des employeurs locaux, le B.A.R.E vise à rapprocher l'offre et la demande.

Structure d'accueil, vouée à faciliter les recherches des demandeurs d'emploi, il vise à répondre aux problèmes posés par le chômage pour les habitants de la commune, mais également aux difficultés pour les entreprises de trouver rapidement la main d'œuvre dont elles ont besoin. Il propose ainsi aux employeurs une aide pour recruter rapidement du personnel compétent de proximité.

Le BARE, véritable service de proximité, s'adresse à toute personne à la recherche d'un emploi, inscrite ou non à l'ANPE.

DESCRIPTION

Le BARE propose aux personnes à la recherche d'un emploi ou d'un complément d'activité un accompagnement individualisé, une aide à la rédaction des curriculum vitae, lettres de motivation, une mise à disposition du téléphone, d'un fax, d'un accès à Internet et la prise en charge des frais d'affranchissement.

Le B.A.R.E détecte également les besoins des jeunes et fixe directement un rendez-vous avec la Mission Locale de Brest, avec qui un partenariat actif est établi. Il met aussi en place des journées d'informations sur différents métiers comme les métiers de l'aide à domicile, les métiers de l'agriculture, ou les carrières militaires etc...

Le B.A.R.E travaille en relation étroite avec l'A.N.P.E. de Brest avec laquelle la Ville a signé une convention. Ce partenariat permet l'affichage quotidien des offres d'emploi du secteur ainsi que des ateliers de recherche d'emploi animés par des conseillers de l'A.N.P.E. Une convention a également été signée avec le P.L.I.E. (Plan Local d'Insertion par l'Economie) et permet l'intégration de 5 bénéficiaires sur le dispositif.

Il est composé de deux personnes représentant 1.3 temps plein soit 43000€ de dépenses de fonctionnement financées par des fonds municipaux.

Le B.A.R.E dénombre actuellement **388 inscrits**, toutes catégories confondues. De septembre 2003 à juillet 2004, le service a enregistré 117 offres d'emploi émanant d'employeurs locaux, dont 52 offres d'employeurs professionnels. Il a permis l'embauche de 86 personnes de la commune dont 38 en entreprises.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

L'une des premières actions mises en place par le BARE a été de **regrouper toutes les permanences « emploi » dans un même lieu, le même jour**. Ainsi les mardis matins, il existait une permanence ANPE (1^{er} et 3^{ème} mardis du mois), une permanence Mission Locale et également l'intervention d'une animatrice locale d'insertion. Cette initiative était unanimement appréciée par les demandeurs d'emploi dans la mesure où les différents interlocuteurs étaient disponibles immédiatement et cette proximité permettait un suivi individualisé des usagers.

Depuis 2005, il est à regretter que la Mission Locale et l'ANPE aient décidé d'arrêter leurs permanences. Les usagers doivent désormais se rendre sur Brest pour rencontrer des conseillers et attendre plusieurs semaines pour avoir un rendez vous.

La proximité du B.A.R.E est un atout majeur pour les demandeurs d'emploi qui n'ont pas toujours les moyens de se déplacer. De plus, la bonne connaissance des usagers permet au service de répondre rapidement et efficacement aux offres des employeurs de la commune

Le B.A.R.E. est aussi un lieu d'écoute et d'échange parfois même de soutien moral. Il permet à certains de sortir de leur isolement, de rencontrer d'autres personnes en recherche d'emploi, de partager des expériences.

Contacts :

Municipalité du Relecq Kerhuon
CLEACH Daniel Adjoint
DELANOE Pascale /MORVAN Floriane référentes
Mairie le Relecq Kerhuon
02 98 28 61.44 bare@mairie-relecq-kerhuon.fr

VALORISER		ORGANISER	FACILITER	CRÉER
	RELIER			

18- Semaine Ecole-Entreprise

OBJECTIFS

L'initiative «Semaine école – entreprise» est née il y a cinq ans, de l'initiative conjointe du Ministère de l'Education Nationale et du MEDEF. Le texte annuel de mise en oeuvre s'enrichit des expériences passées. Elle se déroule sur une semaine dédiée et commune à une Académie (21 au 25 novembre en 2005). Elle laisse aux interlocuteurs locaux, la liberté de décider des actions à engager dans l'objectif majeur de **favoriser l'échange entre les jeunes et l'entreprise**. Tous les établissements scolaires du Morbihan, publics et privés, (sauf ceux du supérieur) sont invités à participer. Toutes les organisations patronales et professionnelles, MEDEF, Clubs entreprises, CJD, sont sollicitées. Les élèves, à la rencontre desquels vont les chefs d'entreprise, sont du niveau 3^{ème}, Seconde, 1ere et Terminale.

DESCRIPTION

Cette initiative consiste à proposer **l'intervention durant une heure, d'un Chef d'entreprise ou d'un cadre, dans une classe des collèges ou des lycées** d'enseignement général et technologique afin de témoigner d'une expérience, de décrire une activité et une gamme de métiers dans un secteur donné, de **promouvoir l'esprit d'entreprise et aider à l'orientation des jeunes** et de créer des ponts entre les mondes de l'enseignement et de l'entreprise.

C'est le Chef d'établissement et le Professeur principal qui choisissent l'intervenant dans une liste de chefs d'entreprises volontaires (travail de sollicitation réalisé par l'UDEM). Cette liste, mise en ligne sur un site internet, est accessible avec un mot de passe. La procédure oblige à un contact téléphonique entre le professeur et l'intervenant, ce qui offre l'assurance de faire coïncider le propos avec les attentes des élèves. Le professeur responsable de classe anime la partie questions/réponses. Cette initiative ne coûte rien puisque les chefs d'entreprise interviennent bénévolement.

Chaque année, c'est environ **90 chefs d'entreprises** qui interviennent sur la semaine, dans une, parfois deux classes, pendant une heure. Cela concerne environ **95 classes**, également réparties sur les 3^{ème}, Secondes, Premières et Terminales, soit près de **2 350 élèves**.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

C'est une occasion rarement offerte de faire se rencontrer une classe de jeunes et un employeur. La rencontre préparée en amont permet un échange plus riche et plus structuré avec l'intervenant. Le temps est trop court car les jeunes ont une multitude de questions à poser. Questions qui ne reçoivent, par ailleurs, soit en famille soit au sein du monde éducatif, que des

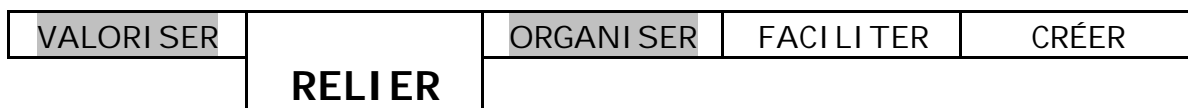
réponses partielles. C'est une excellente approche des problèmes de l'orientation. Cette initiative permet de se lancer dans **la voie d'un dialogue plus fécond entre les mondes de l'éducation et de l'entreprise.**

Pour le chef d'entreprise, c'est une occasion de mesurer les attentes des jeunes en termes de métiers, salaires, conditions de travail, environnement, ... Elle a été reproduite cinq fois et a donc un caractère pérenne. Le taux de satisfaction est élevé de part et d'autre et ce sont souvent les mêmes professeurs qui font appel au dispositif d'une année sur l'autre. Globalement, elle est valorisante pour tous les acteurs. Cette action **donne aux établissements la possibilité de communiquer via les médias locaux**, en invitant par exemple, un journaliste : c'est un apport positif tant pour les élèves que pour les parents et le corps enseignant.

Cependant, la centaine de chefs d'entreprise mobilisés ne pourrait assumer une augmentation du nombre de demandes d'intervention dans les classes. La rencontre peut par ailleurs encore gagner en qualité, et donc en retour pour les élèves, en communiquant davantage entre professeur et intervenant sur les objectifs à atteindre.

Contacts :

**UDEM (Union Des Entreprises du Morbihan)
Mr Claude LE MOING et Mr Philippe GUILLOU
507, rue Jacques Ange Gabriel — 56855 CAUDAN cedex
02 97 89 20 20 udem@wanadoo.fr**



19- Le Panier de La Mer 56

OBJECTIFS

Depuis quelques années, les Associations Intermédiaires (A.I), qui ont pour **mission première d'assurer l'accueil, le suivi, l'accompagnement de personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi**, font un constat récurrent : il devient plus **difficile d'utiliser la seule « mise en situation de travail » de ces personnes** (à titre onéreux chez des particuliers, entreprises, artisans, collectivités afin d'effectuer certaines missions) **pour finaliser les parcours d'insertion.**

Ainsi, une réflexion a été engagée par l'association Elan autour de la création d'une structure type « Atelier Ecole » qui pourrait permettre au public **une remobilisation, nécessaire au retour à l'emploi.** L'attention s'est portée sur l'expérience menée par l'association «Le Panier de La Mer » du Guilvinec (Pays bigouden) qui depuis quelques années met en synergie trois logiques différentes mais complémentaire (Marchande, Caritative, Insertion) dans le cadre d'une activité de filetage du poisson de retrait. Ce concept a été adapté au bassin d'emploi de Lorient et mis en place en 2003, après une étude de faisabilité concluante.

Si le support pédagogique consiste à transformer le poisson, la finalité est bien de permettre aux intéressés de travailler sur leur projet professionnel et d'optimiser leurs chances de sortie vers un emploi durable ou une formation qualifiante, véritable remobilisation de ces personnes. Cette action concerne les bénéficiaires du RMI, les DELD (notamment les jeunes) et plus largement les personnes rencontrant des difficultés.

DESCRIPTION

Il s'agit **d'utiliser du poisson invendu sous la criée du port de pêche de Lorient**, qualifié de poisson de retrait, **comme support d'une activité d'insertion au sein d'un Atelier Ecole.** Traditionnellement, le poisson de retrait est destiné à la fabrication de farines animales ou à la destruction. Cette action s'inscrit donc dans un **logique à trois entrées :**

- **marchande**, à travers la revalorisation d'un produit propre à la consommation mais retiré du marché pour réguler le prix du poisson
- **caritative**, en faisant bénéficier les personnes les plus démunies d'un produit consommable de très grande qualité nutritionnelle
- **d'insertion**, en utilisant le poisson de retrait comme support pédagogique d'une activité d'apprentissage pour des personnes éloignées de l'emploi.

Parallèlement, **un accompagnement social** est mis en place afin de lever les freins à l'emploi en travaillant à la résolution des problèmes périphériques.

L'atelier de production, situé au sein du C.F.A., fonctionne 20 heures par semaines, les 6 heures restantes étant consacrées à la formation assurée par AGORA Formation. Chaque session dure 8 mois et se déroule de la manière suivante :

- Une phase en amont, d'une durée d'un mois : Vérification du projet des personnes recrutées, pertinence du projet, bilan social et bilan santé.
- Une phase pendant le contrat, d'une durée de 6 mois : Transformation du poisson au sein de l'atelier, formation complémentaire, construction du projet, suivi social.
- Une phase en aval, d'une durée de 1 mois : Suivi des personnes en emploi.

Le partenariat est étendu aux différentes instances qui s'occupent de l'emploi et de l'insertion (P.L.I.E., D.D.T.E.F.P., AGORA Formation, Association ELAN), aux organismes caritatifs intéressés (Banque Alimentaire), aux professionnels de la pêche ainsi qu'aux partenaires financiers. **L'atelier de production du Panier de La Mer 56 (PLM 56) est installé dans les locaux du Centre de Formation des Apprentis (C.F.A.) de Lorient** avec lequel a été signée une convention. Afin de contrôler la traçabilité des excédents de pêche produits, des conventions sont incontournables avec les organismes de gestion du poisson de retrait. Ainsi, une convention est passée entre : FROM BRETAGNE, PROMA, CFA, BANQUE ALIMENTAIRE, PLM 56.

Le budget sur la période novembre 2004 – mai 2005 s'élève à 166 000 €. Les financements proviennent du CNASEA (69 800 €), du Conseil Général 56 (DDISS : 20 000 €), de la DDTEFP (15 000 €), du CPER (11 000 €), du FDI (10 000 €), du PLIE (FSE : 37 700 €) et de la Banque alimentaire (2070 €). Enfin, l'octroi de 30 000 € dans le cadre d'un Projet d'Économie Locale et Sociale) de la Caisse d'Épargne de Bretagne permet au PLM 56 d'être doté d'un fond de roulement nécessaire à son fonctionnement.

Pour les deux premières sessions, lors desquelles **ont été accueillies respectivement 12 et 14 personnes**, celles-ci ont été recrutées sur des Contrats Emploi Solidarité à ½ temps. La troisième session, devant démarrer le 7 novembre, accueillera 14 personnes dans le cadre des premiers Contrats d'Avenir (C.A) et Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (C.A.E.) pour une durée de 26 heures hebdomadaires.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

La majorité des salariés a été éloignée de l'emploi pendant plusieurs années ou n'a eu que de brèves expériences professionnelles. La plupart d'entre eux ont pu exprimer leur ressenti de la manière suivante : **fierté retrouvée ; assurance d'être encore en capacité de travailler ; reprise d'un rythme de vie.**

Mais le temps imparti pour assurer la phase en aval est trop court pour vérifier et assurer le maintien des personnes sur un poste de travail en milieu ordinaire. Il serait souhaitable de pouvoir mieux assurer le suivi des participants après chaque session.

Cette activité s'inscrit directement dans le cadre du développement durable. 4 PML existent actuellement en France. Le premier, créé en Bretagne à l'initiative du CBE du Pays bigouden, date de 1997. Depuis, l'initiative a également été exportée à Lorient, mais aussi à Boulogne et à la Rochelle. **D'autres projets d'essaimage sont en cours.** Il y a deux ans, une fédération nationale a été créée pour soutenir ce développement.

<p>Contacts : Association ELAN - PLM 56 Pascal MAHE 63, rue Jean Jaures - 56530 Queven 02 97 05 37 22 Elan.association@wanadoo.fr</p>

VALORISER		ORGANISER	FACILITER	CRÉER
	RELIER			

20- Mise à disposition de personnels auprès de particuliers et d'exploitants agricoles.

OBJECTIFS

L'insertion directe des publics précaires dans une activité économique est difficile et il est **parfois nécessaire de prévoir un «sas » qui constitue un réapprentissage des contraintes du travail.** L'association Icar joue ce rôle. Créée en 1994 à l'initiative de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) des Côtes d'Armor, qui en assure la gestion technique et administrative, elle a pour objet de permettre :

- à des publics peu qualifiés, éloignés de l'emploi, parfois désocialisés, de renouer avec le milieu professionnel, première étape vers une réelle insertion.
- à des exploitants agricoles de trouver une main d'œuvre pour des tâches ponctuelles (manutention, nettoyage de bâtiments, ...) ne nécessitant pas de qualifications particulières à un coût raisonnable.
- à des particuliers de trouver une main d'œuvre dans des créneaux non pourvus par les entreprises (tâches ménagères, petit bricolage ou jardinage,...)

Elle s'adresse en priorité aux bénéficiaires du RMI, aux chômeurs de longue durée, et aux publics les plus précaires.

DESCRIPTION

Icar développe des services par l'embauche de personnes dépourvues d'emploi pour les mettre à disposition à titre onéreux, d'utilisateurs. 80 % de l'activité se déroule auprès des particuliers (personnes âgées, familles,...) et 20 % auprès des exploitants agricoles. L'accueil, l'information, l'accompagnement socio-professionnel des personnes en difficulté de réinsertion sont aussi assurés par l'association. Cette dernière s'occupe également de toutes les démarches administratives (déclaration sociale, fiches de salaires, gestion de contrat). L'utilisateur payant un service, il bénéficie des avantages liés à la réglementation relative aux associations intermédiaires, notamment au plan fiscal, ce qui, de fait, réduit sensiblement le coût net horaire du travail.

Cette initiative est développée en partenariat avec les membres du Conseil d'Administration de la MSA des Côtes d'Armor : la Chambre d'Agriculture 22, l'Association Emploi-Formation, Asavpa (Association des Salariés Agricoles pour la Vulgarisation du Progrès Agricole). Par ailleurs, Icar bénéficie d'un agrément délivré par le préfet, sur la base d'un bilan d'activité adressé à la DDTEFP. L'ANPE et les Missions Locales sont également des partenaires traditionnels.

L'objectif est de financer le fonctionnement de l'association par le produit de ses activités : en 2004, le produit des prestations de mise à disposition s'est élevé à 223 647 € dont 2000 € de cotisation des utilisateurs du service, sur un budget global d'environ 300 000 € Icar bénéficie

cependant d'une contribution financière de la MSA 22 au titre de son action sociale en direction des publics précaires (23 000 €).

Les ¾ des salariés inscrits à Icar sont inscrits à l'ANPE et ¼ est bénéficiaire du RMI. 2 sur 3 d'entre eux sont demandeurs d'emploi de longue durée, 13% sont reconnus travailleurs handicapés et 20% sont des jeunes de moins de 25 ans.

Depuis 1994, le nombre de personnes mises à disposition est d'environ 201 par an. La durée moyenne d'un contrat est proche de 95 heures. Le volume actuel d'activité est d'environ 20 000 heures par an.

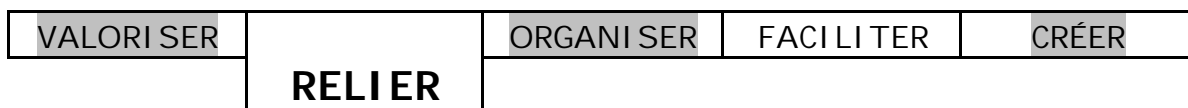
ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Icar contribue, par son activité, à solvabiliser des publics démunis et participe à la lutte contre le travail non déclaré. Cette association constitue un sas d'insertion pour les personnes défavorisées. A titre d'exemple, en 2004, 23 % des salariés mis à disposition ont retrouvé une activité de droit commun, dont 11 ont désormais un CDI, 35 ont obtenu un CDD et 6 sont entrés en formation.

Mais on a assisté à une très forte diminution des offres d'emplois agricoles, essentiellement due à une conjoncture économique défavorable. Les exploitants cherchent surtout des emplois qualifiés. Par ailleurs, les publics en voie d'insertion nécessitent un suivi et un accompagnement social pour les aider à acquérir leur autonomie. Enfin, en 2004, les réserves propres d'Icar étaient négatives.

Pourtant, **il existe un gisement d'emplois à domicile qui ne sont pas nécessairement pourvus** au plan légal. La place existe donc pour des structures dans ce type d'activité, à condition que le coût demeure raisonnable pour l'utilisateur et qu'il soit assorti d'avantages fiscaux.

Contacts :
Mr Bernard L'Hospitalier
Attaché de direction –MSA des Côtes d'Armor – St Brieuc
02 96 78 75 51 lhospitalier.bernard@msa22.msa.fr



21- Chantier d'insertion du Mont St Michel

OBJECTIFS

Plusieurs communes du Pays de St-Malo employaient chacune une personne en Contrat Aidé (CES) pour réaliser des travaux de nettoyage, sous la direction de la DDE. Elles ont sollicité l'AREP, d'abord pour répondre au besoin d'accompagnement de ces personnes qu'elles avaient pu contacter, puis pour devenir leur employeur. Depuis 1996 et grâce à une forte impulsion politique de ces communes, **le Chantier d'insertion du Mont St Michel a été créé afin de répondre :**

- **A des besoins locaux d'utilité collective, économiques et écologiques :** nettoyage des plages de la baie, travaux d'aménagement des communes partenaires du projet, travaux dans le cadre de l'Opération Grand Site (démarche expérimentale de gestion du Ministère chargé de l'environnement, dont l'objet est la réhabilitation et la mise en valeur des sites majeurs d'intérêt national)
- **Au besoin d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi longue durée,** à travers des **misés en situation de travail et un accompagnement** social et vers l'emploi.

DESCRIPTION

Les partenaires du Chantier d'insertion sont les suivant : Etat, Conseil Général 35, Commission locale d'insertion, ANPE, communes (Cancalle, St Méloir des Ondes, Hirel, St Benoît des Ondes, Le Vivier sur mer, Cherrueix), Communauté des communes de Pleine Fougères (St Brolade et Roz sur Couesnon), Syndicat inter-communal mytilicole, syndicat conchylicole, syndicat ostréicole, syndicat des huîtres en eaux profondes, SIVU Hirel, AREP Pays de St Malo.

77 % des personnes sont bénéficiaires du RMI. En 2004, 13 salariés étaient en contrat aidés CES, CEC ou CAC. **Depuis sa création, 35 personnes des communes partenaires ont été suivies** dans le cadre du chantier, sur une durée de 6 et 60 mois.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Cette action a eu pour effet de diminuer le volume des déchets sur les plages de la baie, de valoriser et d'entretenir le patrimoine des communes partenaires et **d'assurer un accompagnement vers l'emploi de chômeurs de longue durée et de bénéficiaires du RMI.**

Une difficulté existe à conserver l'équilibre budgétaire, pour la prise en charge des coûts par les partenaires. Mais ces difficultés devraient trouver une solution durant l'année 2006.

Cette initiative, **au croisement d'un besoin social d'insertion professionnelle et d'un besoin économique et environnemental de nettoyage du littoral,** a déjà été transposée, notamment dans le Finistère, mais les différentes associations ne sont pas fédérées.

Contacts :
AREP Pays de Saint-Malo - TABOURET MF
27 rue Jean XXIII - 35400 SAINT MALO
02 99 82 82 34 arep.pays.st.malo@wanadoo.fr

VALORISER		ORGANISER	FACILITER	CRÉER
	RELIER			

22-Envie (entreprise nouvelle vers l'insertion économique)

OBJECTIFS

Entreprise nouvelle vers l'insertion économique (Envie) a été créée à Rennes en 1994, dans l'optique de **permettre à des personnes très éloignées de l'emploi d'avoir accès à une insertion professionnelle durable, en alliant trois dimensions : l'économique, le social et la formation**. Le projet ne se situe pas en opposition avec le monde économique mais en partenariat avec lui, en **se concentrant sur des métiers où la main d'œuvre manque et sur des activités innovantes**. Il doit permettre aux personnes accompagnées de se construire un parcours d'insertion avec des objectifs qu'elles se fixent elle-mêmes.

La première structure née de ce projet a été **une entreprise de reconditionnement d'électro-ménager** (récupération d'appareils usagés, remise en état avec un magasin de vente d'appareils sous garantie ou démontage des appareils hors d'usage avec revente des pièces détachées), dont le but est de servir de sas entre l'exclusion et le monde du travail. En 1998 a vu le jour ENVIE 2E, **entreprise de collecte, de démantèlement, de dépollution et traitement de déchets d'équipements électriques et électroniques**. Enfin, depuis 1999, IRHYS permet à des personnes d'exercer des **activités de sous-traitance industrielle** (mécano-soudure sur pièces en acier, fabrication de pièces mécano soudées, réparation et rénovation de produits métalliques divers).

DESCRIPTION

Dans ces trois structures, doivent être réalisés simultanément **la gestion rigoureuse d'une entreprise, un accompagnement professionnel et individualisé des personnes accueillies et l'acquisition par celles-ci de savoir-être et de savoir-faire et la validation des compétences acquises**. La personne se fixe elle-même des objectifs pour les trois mois à venir et à chaque étape, une évaluation est réalisée par rapport aux objectifs de départ. L'évaluation associe la personne concernée, les encadrants, la personne chargée du suivi social, afin de bien cerner l'évolution entre « là où j'étais » et « là où je suis maintenant ».

Pour Envie, une personne est chargée du suivi social des salariés et de la définition d'un projet social sur 2 années (en trois contrats successifs). Un parcours d'insertion avec des étapes et une dynamique individuelle est également mis en place ; le projet de formation à des métiers (technicien de maintenance en électro-ménager) est mené avec des encadrants techniques qui sont aussi des formateurs, aidés par un coordinateur de l'AFPA, payé par Envie Ouest. Actuellement, 15,5 salariés en insertion et 3 permanents composent Envie. 13 salariés en insertion et 2 permanents forment l'équipe d'ENVIE 2E, quant à IRHYS RENNES 35, 15 salariés travaillent en insertion, 3 ouvriers de production sont en CDI et 4 sont permanents. En outre, 4 permanents et 1 salarié en insertion sont mobilisés pour les 3 structures.

Le partenariat est un élément indispensable pour le fonctionnement des 3 structures. Au point de vue social et pour le recrutement des personnes accueillies, les trois structures travaillent principalement avec la Mission locale, les Services Sociaux, les foyers d'insertion, des associations, et les offices HLM. Les Organismes de formations associés sont notamment l'AFPA, l'AFTEC soudure, CLPS (recherche d'emploi) pour des formations de remise à niveau ... Carrefour, Darty, Conforama, et But sont des entreprises qui permettent d'assurer des débouchés à la production des structures. Le partenariat se situe également au niveau de la prestation de service proposée aux partenaires (enlèvement en fonction de leur besoin de leurs épaves électroménagères) et de la formation de futurs salariés potentiels.

Le chiffre d'affaire est d'environ 35.000 à 40.000€ par structure et par mois. **Le budget est financé à 70 % par l'activité de l'entreprise** et 30 % par des subventions. Les partenaires financiers de l'action sont l'Etat, la Direction du travail, le Conseil régional, le Conseil général 35, Rennes Métropole, la justice (juges d'application des peines) ... Plus précisément, en 2004, le budget d'Envie (738 K€) était financé par la DDTE 35 (20 %), par le PLIE (4,5%), et à la marge par le Conseil Régional, le Ministère de la Justice et l'Agefiph (1,30%). Envie 2 E, dont les charges s'élèvent à 456 K€ reçoit 25 % de financement par la DDTE, 6% par le PLIE et 3% par d'autres. Enfin, concernant IRHYS, 20,5% des financements (630 K€) sont assurés par la DDTE, 5% par le PLIE et 1, 2% par d'autres.

Environ 160 personnes sont passées à Envie depuis sa création. Envie 2E a accueilli des jeunes en Emploi-Jeune de 1998 à 2002 ; depuis 2002, c'est une entreprise d'insertion par laquelle est passée une quarantaine de personnes. IRHYS a accueilli environ 70 personnes depuis 1999. Elles restent de 18 mois à 2 ans dans l'entreprise en général.

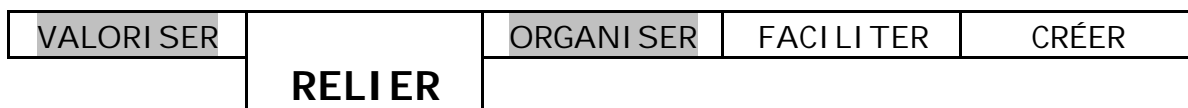
ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

On enregistre 60 à 70 % de sorties positives vers un CDD de plus de 3 mois, un CDI ou une formation diplômante. L'exigence de professionnalisme nécessaire à la pérennité du projet est facilitée par la mutualisation des compétences entre les 3 structures. En particulier, cette mutualisation permet d'avoir une compétence spécialisée dans le suivi social, capable de construire des parcours individualisés ainsi qu'une forte compétence en termes de gestion (plus de 70 % des recettes de chaque entreprise est lié à l'activité).

Cependant, la situation financière est difficile, notamment en ce qui concerne la formation. Le poids de la gestion administrative des activités est de plus en plus lourd. Par ailleurs, les encadrants doivent faire face à des situations de plus en plus critiques, avec des personnes de plus en plus éloignées de l'emploi, notamment du fait de l'existence de problèmes périphériques qui entravent le retour à l'emploi.

Contacts :

ENVIE 35 -Pascale MAESTRACCI
16 rue de la Donelière - 35000 Rennes
02 99 38 62 96 envie.rennes@wanadoo.fr



23- Formation de publics non qualifiés dans le cadre d'une ETTI (Entreprise d'Insertion par le Travail Temporaire) SATO INTERIM

OBJECTIFS

Depuis trois ans, SATO Intérim cherche à allier la formation et le travail temporaire afin **d'adapter les compétences et les savoirs faire des intérimaires à la demande des entreprises**. Mais ces actions, mises en place à la fois dans le cadre du plan de formation de l'entreprise (permis cariste, nettoyage industriel, caissière grande distribution, ...) et dans le cadre de l'alternance (contrat de qualification bâtiment, contrat de mission formation insertion dans le maraîchage) se sont révélées nettement insuffisantes au vu des résultats obtenus. **Deux nouveaux types d'action de préparation à l'emploi**, cherchant à allier travail temporaire et formation, ont donc été mis en place entre 2004 et 2005 dans le Finistère.

L'objectif de cette initiative est de **développer l'adaptabilité des demandeurs d'emploi à la demande des entreprises, ainsi que d'apporter aux travailleurs intérimaires les connaissances techniques de base** pour qu'ils puissent **être rapidement efficaces** dans les missions que nous leur proposons (connaissance des gestes et du vocabulaire technique). Pour cela, des dispositifs d'insertion par l'économie (ETTI) et des organismes de formation reconnus par les branches professionnelles se sont associés pour apporter à des demandeurs d'emploi les savoir-faire de base. Il s'agissait également de construire cette action en fonction des besoins de recrutement des entreprises afin que la formation conduise effectivement les intérimaires à l'emploi.

DESCRIPTION

Mise en place d'actions liées au savoir être, préalable aux missions de travail temporaire.

L'entreprise d'interim est confrontée, surtout chez les jeunes, à un non respect des horaires, de la hiérarchie et à une méconnaissance du fonctionnement de l'entreprise et de ses contraintes. L'objectif de cette action, qui pourrait être systématisée, est que **l'intérimaire comprenne le comportement du client et les enjeux de l'entreprise ainsi que le sens des consignes transmises** par la suite. Afin d'aborder ces thèmes, ont été choisis l'hygiène et la sécurité en entreprise comme support de formation, ce qui permet d'expliquer de façon très concrète la réalité des entreprises à un public jeune et de limiter les risques d'échec lors des premières missions. Dans cet esprit, en collaboration avec la Caisse Régionale d'Assurance Maladie, une des permanentes est devenue Animatrice sécurité sur ces actions.

Mise en place d'actions de formation en alternance sur les métiers du bâtiment (plaquiste), du maraîchage ou du nettoyage industriel.

Ce sont des formations en centre, en entreprise et des missions de travail temporaire, de 140 heures à 180 heures. Ces formations seront réalisées en lien avec les entreprises qui s'engageront au moins sur des missions de travail temporaire et avec la collaboration d'organismes de formations reconnus par les professions (GRETA de Brest pour le bâtiment, IREO pour le maraîchage, IBEP pour le nettoyage industriel). Ce sont des formations courtes, bâties sur le

principe de l'alternance, afin de permettre de donner aux personnes les bases techniques indispensables permettant d'être opérationnel en entreprise (vocabulaire techniques, gestes, ...).

Cette démarche associe bien évidemment les employeurs qui, au démarrage de l'action, s'engagent à ce que, à l'issue de la formation, les personnes embauchées initialement sous contrats de travail temporaires le soient par la suite sous contrats à durée déterminée selon leurs besoins. L'action concernant les publics en difficultés (jeunes, allocataires des minimas sociaux) a pu être financé en 2005 à hauteur de 109 669 € par l'OPCA du travail temporaire (FAFTT : 85 800 €), le Contrat de Plan Etat Région (20 000 €) et le PLIE du Pays de Brest (3800 €). **Sur 2004, ce sont 136 personnes en difficulté** (agrément accordé par l'ANPE), qui ont bénéficié d'une action de formation.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Les actions en alternance sont évaluées suivant le taux de placement dans l'emploi : 40 intérimaires ont suivi une formation en alternance, et 32 d'entre eux (80%) ont été embauchés en CDD, après une mission de travail temporaire, dans les entreprises partenaires de l'action.

Les actions préparatoires à l'emploi sont évaluées au taux de réussite de missions de travail temporaire : 96 intérimaires ont suivi une formation dans le cadre de ces actions et ont réalisé 25.200 heures de travail temporaire. Une heure de formation dégage 19 heures de mission en entreprise. A noter également que 6 intérimaires ayant suivi l'action grande distribution ont été embauchés en direct dans ce secteur (3 CDD, 3CDI).

La possibilité d'allier des actions de formation à l'intérim d'insertion permet de présenter à nos clients une image tout à fait différente de notre prestation. Par ailleurs, ces actions ont permis de démontrer leur efficacité lorsque l'on peut apporter une réponse globale à la problématique d'emploi d'une entreprise (formation, intégration dans l'emploi, ...). La collaboration entre une Entreprise d'Insertion par le Travail Temporaire et un organisme de formation spécialisé et reconnu par la branche professionnelle avec laquelle SATO INTERIM travaille permet d'apporter une réponse aux problèmes de recrutements rencontrés par ces entreprises. Ces actions en alternance constituent une solution sur mesure pour les besoins en recrutement. Compte tenu de ces résultats, il semblerait intéressant de poursuivre cette expérimentation en cherchant à la développer dans d'autres secteurs d'activité.

La difficulté est de faire coïncider les besoins en recrutement des entreprises et les possibilités des centres de formation.

Contacts :

Rémy SALAUN
253, rue Jean Jaurès 29200 - BREST
02 98 02 98 98 info@sato-interim.fr

VALORISER

RELIER

ORGANISER

FACILITER

CRÉER

24- Groupement d'Employeurs et d'entreprises du BTP oeuvrant pour l'Insertion et la Qualification du Bassin Lorientais

OBJECTIFS

Le Groupement d'Employeurs et d'entreprises du BTP oeuvrant pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ BTP) du Bassin Lorientais regroupe des entreprises se mobilisant pour l'emploi. Il vise d'une part à **répondre à des besoins de main d'œuvre, de qualification et d'organisation du travail par l'insertion professionnelle d'un public de jeunes, sans qualification ou de personnes éloignées de l'emploi**. D'autre part, il a également pour objectif d'offrir à ce public un **parcours emploi formation qualifiant** dans les entreprises adhérentes et un accompagnement social personnalisé.

DESCRIPTION

Intervenant sur le département du Morbihan depuis 1997, le GEIQ BTP privilégie une dynamique de projet. Depuis 2000, il assure, outre le suivi pédagogique et professionnel, un accompagnement personnalisé de ses salariés.

Après vérification de la motivation et des capacités minimales des candidats, le GEIQ recrute sous la forme de contrats aidés (Contrats de Professionnalisation, Contrats Initiative Emploi, Contrat d'Insertion Revenu Minimum d'Activité, ...), prend en charge l'ensemble des formalités administratives revenant à l'employeur, puis met ses salariés à la disposition des entreprises adhérentes, avec facturation mensuelle sur la base des heures effectives de travail en entreprise. Le GEIQ organise le parcours des salariés avec une alternance temps de formation / temps de travail, ce qui leur permet d'acquérir expérience et qualification (avec validation par un diplôme, une certification ou un niveau de classification, selon les objectifs fixés).

Il travaille en liaison étroite avec le Service Public de l'Emploi et les organismes d'insertion situés en amont de son action. **Ce partenariat permet à la fois une action concertée de développement d'une demande d'emploi dans un secteur d'activités en tension et une plus grande efficacité** dans la conduite des accompagnements vers l'emploi.

Le Conseil d'Administration du GEIQ-BTP regroupe Entreprises, Organisations Professionnelles du bâtiment (CAPEB, FFB), PLIE de Lorient, Organisme HLM et Chambres consulaires. Le GEIQ fait l'objet d'une labellisation annuelle de la part du Comité National de Coordination et d'Evaluation (CNCE GEIQ).

Participent aussi à son fonctionnement la DDTEFP, le Conseil Général du Morbihan et la Ville de Lorient. Il est conventionné par le PLIE de Lorient.

Le financement du GEIQ-BTP est tripartite. Pour l'exercice 2004, il était constitué par :

- les entreprises adhérentes pour 50 à 55 %, et des contributions diverses liées à l'emploi pour 7%.
- les fonds de la formation professionnelle de la Branche pour 18 % (OPCA Bâtiment : 143 558 €).
- des subventions publiques pour 18% (FSE : 99 000 € DDTEFP : 23 324 € DDASS : 15850 € CG 56 : 8600 € Ville de Lorient : 3014 €).

En y incluant un chantier école organisé en collaboration avec l'AFPA et l'IBEP Bretagne, le budget 2004 se montait à 1 million d'euros.

Depuis sa création, le GEIQ-BTP du Bassin Lorientais a salarié **près de 240 personnes** différentes, sur des parcours moyens de 20 mois (en considérant ceux menés à terme).

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Facteur de réussite essentiel de l'initiative, **une démarche associant réponse aux besoins de l'entreprise et prise en compte de l'objectif personnel du salarié**, dans une dynamique commune. Cette construction est basée **sur l'individualisation des parcours**, inscrits dans la durée et accompagnés et une meilleure prise en compte de l'intégration en entreprise (accueil, tutorat, fidélisation).

Au total on estime que **50 % des parcours ont été conduits à terme**, c'est-à-dire que l'objectif (qualification obtenue et (ou) niveau classification dans la convention collective) a été atteint. Les parcours interrompus ne constituent pas cependant autant d'échecs, le passage par le GEIQ BTP ayant permis aux bénéficiaires, pendant un temps, un statut de salarié, une vérification de projet professionnel et un rebond personnel.

En 2004, au niveau national, le réseau des GEIQ réuni 95 GEIQ labellisés et 3200 entreprises adhérentes. Au niveau régional, il est constitué de 6 GEIQ, 5 dans le secteur du Bâtiment et Travaux Publics (Brest, Lorient, Quimper, Rennes, Saint Malo) et 1 en agriculture (Entraide rurale en Pays de Vilaine, à Redon)

Contacts :
GEIQ BTP – Mr J.-C. Pichon
17 boulevard Cosmao Dumanoir
BP 321
56 103 Lorient
02 97 64 22 73
[**geiqlor@wanadoo.fr**](mailto:geiqlor@wanadoo.fr)

C- ORGANISER



DR : Bertrand DEMEE

Ingénierie d'action pour l'insertion
socioprofessionnelle des demandeurs
d'emploi

ORGANISER

L'insertion socio-professionnelle souffre d'un manque de lisibilité tant pour les demandeurs d'emploi que pour les employeurs.

Un certain nombre d'initiatives institutionnelles sont prises pour rendre plus cohérentes et plus efficaces les actions.

Qu'elles s'appellent plans locaux, plate-forme d'initiatives locales, pactes locaux pour l'emploi, c'est la même volonté de dépasser les clivages artificiels et de créer une dynamique.

Parmi les préconisations pouvant se dégager sur cet axe « valoriser » :

- Progresser dans l'organisation territoriale :
 - se mettre d'accord sur les périmètres territoriaux où s'exercent des actions : le partenariat des acteurs en est largement facilité.
 - dépasser les approches par catégories administratives et par dispositifs verticaux : agir de manière coordonnée pour les personnes qu'elles soient au R.M.I. ou bénéficiant des aides Assedic, jeunes de moins de 25 ans ou seniors.
- Développer les aides sociales et financières qui favorisent la reprise d'emploi... favoriser l'activation des dépenses sociales.
- Conjuguer en proximité les démarches d'insertion sociale et professionnelle, permettant de dépasser les préjugés réciproques, dans une démarche « gagnant – gagnant ».



25- Réorganisation de l'action RMI du Conseil Général 29

OBJECTIFS

Le Conseil général du Finistère, qui a la charge directe de l'intégralité du RMI (allocation et insertion), s'est engagé dans **une réorganisation des directions de la Solidarité, afin de centrer son action autour de la personne et/ou de sa famille**. Ainsi les travailleurs sociaux sont placés au cœur de cette organisation, pour mobiliser l'ensemble des partenaires dans une spirale vertueuse autour de l'aide à la recherche d'autonomie sociale et/ou professionnelle pour tous les publics en grande difficulté et de tout statut. L'objectif est de **développer le nombre de contrats d'insertion, de définir un contenu précis engageant les deux parties pour chaque contrat d'insertion signé, et de mobiliser les partenaires locaux et les référents sociaux**, notamment ceux du monde économique et de la formation, afin d'aboutir à des offres d'emploi et de formation adaptées aux personnes suivies.

Un travail institutionnel et interinstitutionnel a ainsi été mis en œuvre pour mobiliser concrètement les acteurs locaux, par le décloisonnement, le partenariat, le fonctionnement en réseaux. D'une part, **l'organisation interne du Conseil Général est modifiée** : il s'agit de rendre complémentaires le savoir-faire des travailleurs sociaux en direction des publics, les compétences spécifiques des conseillers insertion, logement,... dans les domaines de l'évaluation individuelle et de la connaissance des partenaires extérieurs susceptibles d'intervenir dans les parcours d'insertion, et enfin d'y associer des compétences davantage tournées vers l'extérieur (monde économique, formation, partenaires associatifs...). D'autre part, **les partenariats extérieurs au Conseil Général sont également développés**, pour permettre une confrontation avec les analyses portées par des professionnels issus d'institutions différentes (travailleurs sociaux, ANPE) et mobiliser au plus près des réalités locales.

DESCRIPTION

Le Conseil général, a fait le choix de **mobiliser, en interne et en externe**, les professionnels et les institutions et organismes en charge de l'emploi et de l'accompagnement des allocataires du RMI selon leur domaine d'intervention (impayés de loyer, d'électricité, de téléphone, d'eau...). Les travailleurs sociaux ainsi placés au cœur du Schéma départemental d'action sociale, sont appuyés par des professionnels ayant une compétence technique spécifique.

Des Commissions Locales de Lutte contre les Exclusions (CLLE), regroupant l'ensemble des partenaires susceptibles d'intervenir jusqu'alors indépendamment les uns des autres (EDF, CGE, France Télécom...) sur les problèmes rencontrés par les allocataires et/ou les familles, ont été créées. A côté des travailleurs sociaux (insertion, logement, santé), des conseillers professionnels ont été sollicités pour une meilleure prise en charge des situations les plus difficiles ; des postes de référents emploi ANPE, basés dans les services territoriaux du Conseil général, en lien permanent avec leur corps d'origine, sont financés pour le volet emploi des contrats d'insertion. Des postes de délégués thématiques, animateurs des CLLÉ, ont également été créés pour faire émerger des problématiques à traiter de façon globale (mobilité, logement, garde d'enfant...).

La place du public est fortement valorisée dès le premier entretien, qui précise les droits et obligations de chacun, puis tout au long du parcours d'insertion (informations, évaluations régulières...) Le développement de contrats d'insertion, dont la signature constitue l'aboutissement d'un temps d'élaboration (évaluation et orientation individuelles concertées, informations collectives, entretiens avec le travailleur social référent...) permet la négociation de son contenu entre la personne suivie et ses référents.

La mobilisation et le développement de l'offre d'insertion comme moyens au service des publics correspond au deuxième volet de cette réorganisation du Conseil général 29, qui met en place ces CPLE. Ils sont constitués, dans chacun des quatre pays du Finistère, sous la présidence d'un élu du Conseil général, de représentants d'élus et de la société civile (élus des communautés de communes, chambres consulaires, associations diverses, organisations syndicales,...) afin de permettre la réalisation d'analyses partagées et la recherche de solutions collectives. 4 postes de coordonnateurs de pays (1 par pays) ont été créés, afin d'alimenter la réflexion des CPLE grâce aux compétences de ces derniers, davantage tournées vers l'extérieur (monde économique, formation, partenaires associatifs...). Ils interviennent également sur l'offre d'insertion (état des lieux, mise en réseaux des outils existants sur chaque territoire, démultiplication des initiatives, innovations en direction du monde économique...) et sont rattachés au Service Insertion départemental. Ils sont en lien avec les délégués thématiques chargés de l'organisation des CLLE (voir ci-dessus).

La dernière réunion de mobilisation avec l'ANPE, la DDTE-FP, l'AFPA remonte à juin 2005. Les Conseillers insertion et Délégués thématiques sont opérationnels depuis fin 2003. Les coordonnateurs de pays de lutte contre les exclusions sont en place depuis mai 2004 et les Conseillers emploi ANPE RMI depuis début 2005.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

L'organisation est encore à son démarrage, il est donc difficile de dire quels en sont les résultats concrets qui seront vraisemblablement affichés d'ici quatre à cinq mois. Cependant, après une mise en route complexe, plusieurs équipes ont intégré la nouvelle organisation et commencent à en percevoir l'intérêt. Le **partenariat élargi** au niveau départemental entre le CG, l'ANPE, la DDTE-FP et l'AFPA permet de mobiliser ce type d'organisation au service de tous les publics en grandes difficultés.

Mais la **diversité des territoires d'intervention** dans le département rend la façon d'aborder les problèmes relativement hétérogène. Une grande partie des publics et actions se situent sur le Pays de Brest, celui de Quimper-Cornouaille, celui de Morlaix. Et enfin le Centre Ouest Bretagne, qui se manifeste par une autre singularité : on y trouve très peu de bénéficiaires du RMI, très peu d'entreprises, très peu d'actions d'insertion.

Enfin, l'organisation est davantage centrée sur un fonctionnement d'équipe que sur un travail individuel, entraînant des **modifications profondes dans les pratiques professionnelles** des travailleurs sociaux et introduisant de **nouvelles compétences complémentaires** au sein des équipes de travail.

Contacts : Jacques LERN
Conseil général du Finistère
Cité Administrative Ty Nay – DILAS – Service Insertion
29000 - QUIMPER
02 98 76 60 95 (ou 97) jacques.lern@cg29.fr

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER
-----------	--------	------------------	-----------	-------

26- Clause d'insertion dans les marchés publics

OBJECTIFS

La charte des Opérations de Renouveau Urbain (ORU) prévoit l'obligation d'introduire une clause d'insertion dans les appels d'offre de leurs marchés publics. Les principales collectivités locales du Finistère (Brest – Brest Métropole Océane – Quimper – Quimper Communauté – Morlaix) ont délibéré sur ce principe, entre mars et juin 2005, sous l'impulsion du Conseil Général (CG) 29 pour les marchés potentiellement concernés. Ce ne sont pas seulement les tâches d'exécution non qualifiées mais également les formations par alternance qui sont concernées, dans un environnement de travail offrant des perspectives d'insertion durable dans l'emploi et susceptibles d'offrir une qualification par immersion à un public bénéficiaire du RMI et des minima sociaux.

Pour cela, une **mobilisation concomitante de plusieurs partenaires** est nécessaire, en précisant le rôle de chacun dans la mise en œuvre de l'action. Il s'agit notamment des principales collectivités locales du département et des entreprises locales. La mobilisation des entreprises est attendue sur la base d'une offre de service permettant la facilitation du recrutement de main-d'œuvre locale et la garantie d'un accompagnement socio-professionnel. Au sein du Conseil Général, sont également concernés par cette action le service Insertion et Service des marchés du Conseil Général, ainsi que toutes les directions du CG, sollicitées à travers une sensibilisation et un appui (réunion prévue à la rentrée).

Les PLIE (Brest-Quimper-Morlaix) constituent le pivot de l'action en matière d'accompagnement pour l'insertion, dans le cadre des marchés départementaux inventoriés, susceptibles d'intégrer la clause d'insertion. **Un cahier des charges précisant le contenu de l'accompagnement et de l'évaluation des personnes concernées, ainsi que l'évaluation de l'action globale**, a été élaboré. Le cahier des charges entre les PLIE et le CG prévoit une assistance mutuelle pour la rédaction de la partie concernant les clauses d'insertion dans les expérimentations engagées, notamment pour ce qui concerne la maîtrise d'œuvre dont chaque organisme reste responsable.

DESCRIPTION

L'action des PLIE consistera d'abord à **mobiliser les publics en direct ou en partenariat avec les responsables de territoires d'action sociale**, l'ANPE, les Missions locales,... Ils devront également assurer la relation entre l'offre et la demande, construire les parcours d'insertion, accompagner les personnes durant leur parcours et évaluer celui-ci avec l'entreprise.

Deux possibilités s'offrent aux entreprises locales. Elles peuvent **recruter les personnes en insertion** sur la base notamment des pré-requis techniques indispensables à l'exécution des prestations prévues au marché. Mais elles peuvent également **déléguer des segments de marché**

à une structure d'insertion par l'économique (EI, AI, chantier d'insertion) ou spécialisée (CAT).

L'évaluation de la mise en œuvre de la clause entre l'entreprise et le maître d'ouvrage s'effectuera :

- pour les petits chantiers : au fur et à mesure de leur avancée
- pour les gros chantiers : à travers une cellule permanente (création en cours) cofinancée par les Collectivités locales –les PLIE – le Conseil général.

Une demi-douzaine d'expériences sont espérées d'ici fin 2005. 5 % de la main d'œuvre pourraient être constitués de publics en difficulté d'insertion. Pour Brest Métropole Océane, le travail de préparation prévoit une mise en œuvre à compter de juillet 2005 pour un démarrage en janvier 2006. A Quimper, l'engagement est pris pour un démarrage en juillet 2006. **6 places sont actuellement prévues** dans une entreprise de récupération de déchets de Brest.

ENSEIGNEMENTS ET REFLEXIONS

L'action est encore dans sa phase de lancement au niveau du département et des principales collectivités. Cependant, on peut déjà constater qu'un travail important de mobilisation a été réalisé en amont de tous les partenaires concernés, afin de garantir une meilleure qualité de l'insertion.

L'élaboration commune du cahier des charges a permis une appropriation commune de la logique sous tendue par la garantie recherchée pour la qualité d'insertion ; elle a également fait apparaître la complémentarité et la cohérence des interventions de chacun des partenaires (maître d'ouvrage, maître d'œuvre, entreprises...).

Par ailleurs, **la mobilisation des entreprises locales pour l'embauche de personnes en difficulté d'insertion a été forte** et l'intégration directe en entreprise des personnes en recherche d'insertion semble une bonne formule.

Pour le moment, on constate une difficulté des entreprises à recruter des personnes en difficulté d'insertion car les carnets de commande sont pleins.

Un début **de transposition de cette initiative** s'est déjà traduit par les délibérations des principales collectivités locales du département. L'élaboration du cahier des charges définissant le contenu de l'accompagnement et de l'évaluation de la progression des personnes au sein des entreprises constitue un support tout à fait utilisable par ailleurs.

Contacts :

Conseil général du Finistère – Mr Jacques LERN
DILAS - Service Insertion – Cité Administrative Ty Nay
29000 - Quimper
02 98 76 60 95 jacques.lern@cg29.fr

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

27- Réseau Multi-Services dans le Centre Ouest Bretagne

OBJECTIFS

En janvier 2001, a été créé **un réseau de compétence, de partenariats, à la disposition des acteurs médico-sociaux locaux**, pour intégrer la diversité des besoins et la participation des différents partenaires et utilisateurs. Le but de cette initiative est le **décloisonnement des interventions sociales pour que l'action prime sur les structures**. L'originalité de l'action repose essentiellement sur le cadre de gestion de l'action. La structure doit «aider à faire» mais ne fait pas elle-même; le «faire» restant de la responsabilité des partenaires. Les travailleurs sociaux sont à la l'origine de cette initiative : ils avaient effectivement exprimé le besoin de regrouper différents services au sein d'une même structure ; ils sont prescripteurs pour les personnes qui peuvent bénéficier des services du réseau.

Le public visé se compose de familles isolées, d'allocataires du RMI, de demandeurs d'emploi de longue durée et de jeunes en démarche Formation Emploi.

DESCRIPTION

Ce réseau propose les **services suivants : taxi social, art-déco, informatique, conseil juridique, randonnées loisirs, permis-autonomie, maraîchage, recherche d'emploi, secourisme**. Cette action repose uniquement sur la dynamique des partenaires : Conseil Général 56, Communauté de Communes, Collectivités Locales, Administrations, Associations, Bénévoles et Entreprises. Le budget de fonctionnement s'est élevé à environ 33 000 € en 2004. Le Conseil Général 56 est le principal financeur de l'action ; les adhésions constituent une ressource financière à la marge. Les autres partenaires sont la CAF du Morbihan, le Pays du Roi Morvan et Adéis.

Sur l'année 2004, **230 personnes** du secteur de la Communauté de commune du Pays du Roi Morvan et du canton de Plouay ont participé aux différents services.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Cet outil de développement social est **adapté aux besoins du secteur rural**. Il fédère les moyens, permet une **adaptation rapide aux demandes des populations en limitant les coûts** de mise en œuvre et de fonctionnement, il crée une **dynamique de partenariat** indispensable. Les services proposés et proposables sont très variés.

La difficulté majeure reste l'animation & la coordination des partenariats du fait que chaque structure souhaite conserver et faire apparaître son identité dans l'action.

Ce dispositif est transposable sous réserve d'un engagement des partenaires pour fédérer les énergies au service du public.

Contacts : Mr LE CREN Daniel
Centre Médico-social
Place Général De Gaulle - 56700 HENNEBONT
02 97 87 71 00 adeis@wanadoo.fr

VALORISER	RELIER		FACILITER	CRÉER
ORGANISER				

28- Mobilisation des acteurs sociaux pour le retour à l'emploi

OBJECTIFS

Le Plan d'Aide au Retour à l'Emploi (PARE), mis en place en juillet 2001, vise à **inciter les partenaires sociaux et les organismes qui travaillent autour de l'enjeu de l'emploi, à proposer des formations conventionnées pour un retour rapide vers l'emploi**, notamment dans les secteurs qui connaissent des difficultés de recrutement. Les partenaires sociaux de l'assurance chômage ont, à travers cette action, fait preuve d'une volonté de sortir d'une fonction passive d'indemnisation, en investissant de façon active une partie des cotisations Assedic dans la formation.

Concrètement, il s'agit d'anticiper sur les besoins d'embauche en incitant les entreprises à faire de la prospective par branche professionnelle. Cette initiative s'adresse aux demandeurs d'emploi indemnisés par les Assedic, et plus particulièrement à ceux positionnés sur des métiers offrant peu de débouchés.

DESCRIPTION

Le dispositif est déployé autour des priorités d'embauches définies avec les branches. On peut citer par exemple le secteur du BTP, dans lequel la main d'œuvre manque (maçon, poseur de canalisation, constructeur de routes, bancheur, plaquiste, etc...), l'automobile (agents de fabrication, opérateurs de production, ...), les services à la personne (assistante de vie, aide à domicile, ...), les métiers territoriaux (administratif remplaçant), le transport (conducteur), la réparation automobile (mécanicien, carrossier).

La démarche partenariale a concerné l'ensemble du dispositif, autant dans la communication que dans la sélection, les entretiens collectifs et individuels, les tests d'habileté, l'évaluation des pré-requis, et la validation des candidats. Il s'agit d'une démarche conventionnelle entre les responsables des branches et les organismes sociaux. Sont donc concernés :

- Les organisations patronales et syndicales
- L'Anpe, l'Assedic, les missions locales, la DRTE,
- Les branches professionnelles

Sur l'ensemble de la Bretagne, en quatre ans, **20 000 demandeurs d'emploi** ont bénéficié du dispositif. Concernant les exemples cités plus haut, le dispositif a concerné 550 personnes.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

La dépense devient active. Pour la première fois, une part des cotisations Assedic des employeurs et des salariés est investie en formation pour les demandeurs d'emploi. Le **taux global de retour à l'emploi des bénéficiaires est de 83%** à la sortie du dispositif et de 85 % pour les exemples cités plus haut.

Les actions conventionnées ont concerné les secteurs très déficitaires en main d'œuvre comme par exemple le BTP (93 personnes pour un taux de reclassement de 78,50%), l'automobile (322 personnes dont 92% reclassées), le transport routier (60 personnes dont 88% reclassées), assistantes de vie (26 personnes dont 88% reclassées)

Cependant, les limites du marché de l'emploi empêchent de trouver une solution à toutes les situations : les demandes d'emploi demeurent très supérieures aux offres d'emploi.

Contacts :

Michel PERON,
Vice-président de l'Assedic de Bretagne
8, rue Duplex 29600 MORLAIX.
06 07 29 55 15 micheleen@caramail.com

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

29- Plan Local de l'Habitat (P.L.H.) à Rennes Métropole

OBJECTIFS

L'initiative du Plan Local de l'Habitat (PLH) de Rennes Métropole a **pour objectif la mobilisation locale autour d'un projet phare de la collectivité : « Un emploi pour tous pour un logement pour tous »**. Rennes Métropole veut effectivement **construire 4500 logements par an** mais les entreprises du bâtiment connaissent des **difficultés pour trouver de la main d'œuvre**. La Communauté d'Agglomération a donc lancé, de 2005 à 2012, une opération d'ensemble visant à **mobiliser en priorité la main d'œuvre locale**. C'est une action volontariste pour l'emploi dans une branche professionnelle (BTP) qui ne trouve pas de main d'œuvre alors qu'il existe environ 15 000 demandeurs d'emploi potentiels sur le territoire. Elle suppose la convergence de tous les acteurs concernés, des structures d'accueil des publics en passant par les centres de formation, les entreprises et les collectivités.

DESCRIPTION

Il s'agit de faire une **proposition de découverte concrète de ces métiers, de formations ou d'offres d'emploi dans la branche du BTP, à tous les demandeurs d'emploi**, quel que soit leur projet personnel, leur âge, leur formation ou leur sexe.

Le budget de cette initiative est évalué à 800 000 € pour 2006. Plusieurs partenaires financiers ont été repérés, sans que leur participation soit encore précisément déterminée. Il s'agit : de la Communauté d'Agglomération de Rennes « Rennes Métropole », du Conseil régional Bretagne, du Conseil Général 35, de l'ASSEDIC, de l'ANPE, des entreprises, des syndicats et des OPCA de la branche professionnelle du bâtiment, de la DDTE et DRTE, et du CDIF.

La réunion de lancement de l'opération a eu lieu le 24 Juin 2005, le projet devant se dérouler jusqu'en 2012.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Tous les partenaires sollicités se sont effectivement engagés dans l'action. **La mobilisation a été générale** puisque les **entreprises**, les **syndicats**, les services de l'**Etat**, toutes les **collectivités** et les **services de l'emploi** ont répondu présent.

L'obstacle majeur pour cette action reste la **persistance d'une image peu positive du bâtiment** pour bon nombre de demandeurs d'emploi.

Contacts : Rennes Métropole - Pôle insertion Mme Véronique FAUCHEUX 16 bvd Laënnec – CS 44 220 35 042 Rennes Cedex 02 23 62 20 20 yfaucheu@ccasrennes.fr

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER
-----------	--------	------------------	-----------	-------

30- Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (P.L.I.E.) à Rennes

OBJECTIFS

Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi, organisé au niveau du pays de Rennes, bénéficie de l'aide du Fonds Social Européen. Il a pour but de **faciliter l'accès à l'emploi des publics dits prioritaires, soit :**

- Les **demandeurs d'emploi en chômage de longue durée,**
- Les **jeunes sans qualification,**
- Les **allocataires du R.M.I.**

Le PLIE de Rennes a été créé en 1993 à Rennes parmi les premiers de France ; il est porté par la Communauté d'Agglomération Rennes Métropole. Les six P.L.I.E. existant en Bretagne se situent à Brest, à Morlaix, à Quimper, à Lorient, à Ploermel et à Rennes.

DESCRIPTION

Les PLIE bretons ont préparé la mise en place des « Maisons de l'Emploi », créées par le Ministre M. Borloo. Le PLIE de Rennes reçoit 900 000 euros annuels du FSE. Les signataires du Protocole d'accord sont l'Etat, le Conseil Général d'Ille-et-Vilaine et Rennes Métropole. Au-delà des signataires, d'autres structures participent au PLIE. Il s'agit :

- Des structures d'accueil des publics (Mission Locale, Commissions du R.M.I., A.N.P.E.)
- des structures présentant des offres d'emploi : structures d'insertion, entreprises, organismes de formation, structures d'aides à la création d'entreprises.

Le Protocole d'Accord **2001 – 2005 prévoit l'accueil de 3 200 personnes la sortie en emploi avec un contrat minimum de 6 mois pour 1600 personnes.**

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXION

Des personnes souvent considérées comme inemployables ont retrouvé un emploi. Le travail de collaboration avec le Fonds Social Européen est positif et d'ampleur.

Par ailleurs, sont créés des indicateurs d'évaluation pour le travail social. Une évaluation très précise des étapes de parcours des personnes et des sorties en emploi (contrats de travail validés) est réalisée. On est passé d'une participation financière en termes de subventions à des prestations par conventionnement de moyens et de résultats.

50 % des personnes suivies accèdent à un emploi d'une durée minimum de 6 mois.

Cette expérimentation peut servir à tous les pays de Bretagne qui veulent aujourd'hui créer des Maisons de l'Emploi.

Contacts : Mr Loïc Richard 02 23 62 20 20 pole-insertion-plie@ccasrennes.fr



31- Fonds Relais Emploi en Ile et Vilaine, aide financière encourageant la reprise d'activité des bénéficiaires du RMI

OBJECTIFS

Le Fonds Relais Emploi est un dispositif départemental créé en juin 2000. Le Conseil Général d'Ille-et-Vilaine est à l'origine du projet et finance le dispositif Fonds Relais Emploi 35 (FRE 35).

Cette initiative vise à inciter les bénéficiaires du RMI à reprendre un travail, un stage, une formation, même de courte durée, en leur garantissant la continuité d'un revenu minimum en cas d'interruption de leur activité, comme la fin de leur contrat, ou un arrêt maladie.

En effet, le travail «en pointillés », les contrats courts à durée déterminée, les missions d'intérim créent des périodes de non-droit (compte tenu des modalités de calcul du RMI).

DESCRIPTION

Le Fonds Relais Emploi est une **aide financière individuelle, différentielle, non remboursable, accordée pour un mois et qui peut être renouvelable.** Elle doit permettre **d'assurer au bénéficiaire un niveau de ressources équivalent à celui de l'allocation RMI tout au long de son parcours vers l'emploi.** Le Conseil général est le porteur et le financeur du projet et ce sont les Commissions Locales d'Insertion et les Centres Communaux et Intercommunaux de l'Action Sociale qui gèrent l'enveloppe financière sur leur territoire. Les animateurs locaux d'insertion et les instructeurs servent de référents pour ce dispositif. La CAF et la Mutualité Sociale Agricole délivrent l'attestation du montant du RMI perçu par le bénéficiaire, alors que l'ASSÉDIC et la Caisse Primaire d'Assurance Maladie remettent aux personnes une fiche de liaison.

Le FRE 35 est bien une **assurance de revenu minimum en cas de fin du contrat de travail**, de fin de la formation sans ouverture de droits aux ASSÉDIC, d'arrêt de travail sans droit aux indemnités journalières, ou en cas d'existence de droits inférieurs au montant du RMI. C'est une prestation extra légale à la charge du Conseil Général d'Ille-et-Vilaine. Cette aide financière est considérée comme un secours et, à ce titre, non imposable et ne pouvant être retenue dans le calcul du droit au RMI futur.

Ce n'est donc pas une avance remboursable par le bénéficiaire, ni une procédure d'urgence. Ce dispositif ne répond pas à l'absence de Déclaration de Revenus Trimestrielle (DRT) et ne constitue pas une avance sur attente de droit.

En 2004, 653 Fonds Relais Emploi 35 ont été attribués, soit une hausse de 63% par rapport à 2003. **En moyenne, 50 personnes bénéficient chaque mois de ce dispositif.**

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Les motifs de demande de FRE sont principalement la fin d'un contrat de travail ou la fin d'une mission d'intérim : seulement 4% des demandes de FRE sont dues à des arrêts maladie. Les demandeurs de FRE pour cause d'arrêt maladie sont en grande majorité de femmes, âgées de 30 à 39 ans. La majorité d'entre eux sont en couple, avec un enfant et le plus souvent en CDI à temps partiel. A noter que 66% des arrêts pour maladie ont une durée inférieure à 6 mois (33% ont une durée de 1 semaine à 1 mois).

Le dispositif FRE 35 touche autant d'hommes que de femmes et concerne une population de "jeunes" bénéficiaires du RMI (69% des bénéficiaires du FRE ont moins de 39 ans), qui sont le plus souvent seuls (85 %) et sans enfant. Dans 62% des cas, il s'agit d'une première demande d'attribution.

La Commission Locale d'Insertion de Rennes Ville réalisait la majorité des FRE accordés dans le département en 2004 (66%). Ceci peut s'expliquer en partie par le fait que les bénéficiaires du RMI demeurent les plus nombreux à Rennes. Les CLI de Fougères, Rennes Sud et Vitré ont nettement augmenté leur nombre de FRE en 2004. A Vitré et Fougères, cela s'explique par le fait que sur ces deux territoires, l'intérim a beaucoup augmenté ces dernières années. Ainsi, un bénéficiaire du RMI résidant à Vitré ou à Fougères a une probabilité plus importante d'accomplir une mission d'intérim et donc de bénéficier de l'instauration d'une FRE à la fin de son contrat.

Lorsque l'on étudie la date d'entrée des bénéficiaires du FRE dans le dispositif RMI, on s'aperçoit que plus de la moitié d'entre eux (55%) sont dans le dispositif RMI depuis moins de 2 ans. Les "jeunes" bénéficiaires du FRE semblent moins éloignés de l'emploi que les plus "âgés". Environ 20 % des moins de 39 ans sont dans le dispositif RMI depuis plus de 2 ans ; passé 40 ans, ils sont près de 42% à être dans cette situation. La majorité des moins de 39 ans ont quitté leur dernier emploi il y a 1 an.

(analyse extraite de l'étude effectuée par Stéphanie PENVERNE en juillet 2005 sur les fiches de suivi des bénéficiaires du FRE de l'année 2004)

Contacts :

Conseil Général d'Ille et Vilaine
Mr Gwenael Le Tallec
02 99 02 38 56 gwenael.le-tallec@cg35.fr



32- Plateforme d'Initiative Locale à Rennes – Création ou reprise d'entreprises par des individus

OBJECTIFS

La Plateforme d'Initiative Locale (PFIL) « Rennes Initiative » est une association qui vise à **soutenir les créateurs et repreneurs d'entreprises du Pays de Rennes, par l'attribution d'un prêt d'honneur à taux zéro, sans garantie, et assorti d'un suivi/parrainage.** Elle permet d'agir localement pour l'emploi en réunissant tout l'éventail des partenaires de l'économie et du social du territoire concerné.

Créé il y a 20 ans, ce type d'initiatives s'est peu à peu généralisé en Bretagne et en France : France Initiative Réseau fédère aujourd'hui 237 plates-formes réparties dans toute la France, y compris dans les départements d'Outre-Mer. L'originalité rennaise réside dans la liaison étroite entre la C.C.I. et un organisme solidaire : Pays de Rennes Emploi Solidaire (PRES).

La PFIL s'adresse aux **créateurs ayant des apports personnels insuffisants** et souhaitant un accompagnement pour démarrer ou développer leur jeune entreprise.

DESCRIPTION

Le Comité d'Attribution réunit des chefs d'entreprises, des experts-comptables, des banques, des réseaux d'accompagnement : ADIE (micro-crédit), BDI (voir fiche 42), Boutique de Gestion, CCI, Chambre de Métiers, EGEE, la CAE Elan Créateur, P.R.E.S.

Le budget de fonctionnement est de 50K€ par an, auxquels il convient de rajouter 33 K€ de mise à disposition de personnel (CCI et PRES), et 21 K€ de bénévolat. Le fonds d'investissement est de 635 KE, (45% fonds publics, 55% fonds privés, dont la Caisse des Dépôts et Consignations pour 40 %).

A fin 2004, **590 créateurs ont bénéficié de l'aide** de la Plateforme générant la **création ou le maintien de 798 emplois.**

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Le taux de pérennité des projets est fort (+ de 85 % à 5 ans). La force du partenariat local est très large et un nombre important de créateurs est aidé. Il convient de souligner **le rôle positif du parrainage** des créateurs par des chefs d'entreprises.

La création d'entreprises demeure la priorité mais **la reprise d'entreprises s'intensifie**, notamment pour le maintien des petits commerces et des activités artisanales.

L'intervention de la PFIL dans un dossier donne à son porteur un label de qualité, et encourage la **confiance des partenaires financeurs**.

Cependant, l'association fonctionne avec des **moyens précaires**. La Région commence à contribuer à son fonctionnement depuis 2005, sur une partie de ses dossiers.

Il existe d'ailleurs un bilan régional Bretagne des plateformes existantes.

Contacts :

PFIL Rennes Initiative - Nicole LEVELU
2, Avenue de la Préfecture - CS 64204
35042 RENNES CEDEX
02 99 33 63 49 nlevelu@rennes-initiative.org

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER
-----------	--------	------------------	-----------	-------

33- Enseignants en stage de découverte de l'entreprise

OBJECTIFS

Les mondes de l'enseignement et de l'entreprise se rencontrent peu. Des études montrent la nécessité de rendre ces deux mondes moins étanches, pour aider à une meilleure orientation des élèves, puis plus tard à une meilleure préparation, en vue de leur intégration dans la vie active. Dans leur grande majorité, les enseignants n'ont qu'une connaissance partielle des entreprises dans lesquelles auront à s'intégrer certains élèves.

Cette action permet de **proposer aux enseignants des collèges et lycées d'enseignement général et technologique, un stage de découverte de deux semaines consécutives dans une entreprise industrielle ou de services.** Au-delà de son aspect « utilitaire », l'accomplissement de cette mission doit permettre à l'enseignant d'effectuer un parcours de découverte de l'entreprise. Peu de départements (ou très peu) parviennent à mettre en œuvre ce type d'initiative.

DESCRIPTION

L'UDEM (Union Des Entreprises du Morbihan) propose une liste d'entreprises ayant accepté d'être lieu d'accueil. Un sujet de stage est associé à chaque entreprise. Il consiste en une étude susceptible d'être menée dans le temps imparti, qui fera ultérieurement l'objet d'un rapport écrit et oral. Cette opération est menée dans le cadre d'une méthodologie minutieuse : délais, choix des entreprises accueillantes, sélection des enseignants par la Direction Diocésaine de l'Enseignement Catholique (DDEC), affectation, déroulement des stages, réunion bilan.

Les partenaires sont l'UDEM et la DDEC. Il n'y a pas de financement de l'enseignement public, cette proposition n'ayant pas été retenue par l'Inspection académique du Morbihan pour ses professeurs. Le traitement des professeurs remplaçants est pris en charge par l'organisme de formation de l'Enseignement catholique, qui intègre cette action dans la formation continue de ses professeurs. Le budget 2004 pour cette action s'est élevé à environ 15 000 €. Pour 2006, ce mode du financement ne peut plus s'appliquer du fait de la nouvelle loi qui modifie les conditions de remplacement des professeurs absents : une autre solution va devoir être trouvée.

Cette action a concerné 6 enseignants en 2004 et 9 en 2005 ; ils seront 11 lors de la troisième édition qui démarre début 2006.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Le bilan annuel donne lieu à une réunion au mois de mai de chaque année, au cours de laquelle enseignants et entreprises délibèrent sur les résultats obtenus, puis ceux attendus. En effet, **le stagiaire doit exprimer les aspects concrets de son expérience, réutilisables dans le cadre de son métier.** Ils sont souvent très nombreux : communication en réunion de professeurs, compte rendu aux élèves (valorisation du professeur à leurs yeux), plus grande implication dans les choix d'orientation par la connaissance d'une gamme de métiers, organisation d'une visite d'entreprise par les élèves et, dans certains cas, par les professeurs d'une même discipline.

L'enseignant gagne en crédibilité et en autorité. Il comprend mieux aussi les difficultés éventuelles rencontrées par les élèves en stages et aide à les appréhender.

Pour l'entreprise, c'est aussi une occasion d'approfondissement du métier d'enseignant, autant par les équipes de salariés que par l'encadrement. La présence du stagiaire suscite de l'étonnement dans un premier temps, puis un réel intérêt de la part de toute l'entreprise.

Malgré la démultiplication utile produite par tous ses effets secondaires, seulement *dix professeurs* peuvent bénéficier chaque année de cette action, par ailleurs recommandée dans toutes les études menées sur l'avenir de l'école. **Le frein est d'origine budgétaire** pour l'Education Nationale mais provient aussi des limites imposées par les entreprises quant aux moyens humains qu'elles sont prêtes à y consacrer.

Ce type d'action pourrait être initié plus en amont, notamment dans le cadre des formations en IUFM.

Elle serait alors professionnalisante et toucherait tous les futurs maîtres. C'est d'ailleurs un souhait exprimé par les enseignants eux-mêmes lors des réunions de bilan. La réunion annuelle, réalisée dans un cadre restreint (organisateur, professeurs stagiaires et entreprises), pourrait avoir lieu en la présence de futurs candidats aux stages. Le témoignage a plus de force que tous les discours. La préparation de l'édition suivante en serait facilitée.

Contacts :

Union Des Entreprises du Morbihan
Mr Claude LE MOING et Mr Philippe GUILLOU
507, rue Jacques Ange Gabriel — 56855 CAUDAN cedex
02 97 89 20 20 udem@wanadoo.fr

D- FACILITER



DR : Bertrand DEMEE

Suppression des freins périphériques à l'emploi, amélioration de la logistique de l'accès, du retour ou du maintien dans l'emploi

FACILITER

Trois types de freins principaux sont la plupart du temps repérés, qui constituent une difficulté pour la reprise d'emploi.

Des initiatives de proximité permettent de progresser ; elles ne suffisent pourtant pas à répondre à tous les dangers bien présents de précarisation des emplois.

Parmi les préconisations pouvant se dégager sur cet axe « valoriser » :

- Faciliter les modalités de garde d'enfants. Des solutions imaginatives sont mises en place pour faire face à des horaires de plus en plus atypiques. Des collaborations inter-entreprises sont développées.
- Faciliter la mobilité : le co-voiturage facilite en outre le lien social ; des solutions à court terme sont trouvées tout en aidant à trouver progressivement des solutions stables et permettant l'autonomie des personnes.
- Faciliter l'accès au logement, notamment par une meilleure utilisation du 1 % logement, pour les salariés nouvellement embauchés.

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER
-----------	--------	-----------	------------------	-------

34- Crèche inter-entreprises à Loudéac

OBJECTIFS

Depuis 2001, une réflexion sur la **mise en place d'une crèche inter-entreprises** a été initiée par l'association Contact-Service et le Pays Centre Bretagne, afin d'apporter des réponses aux problèmes de gardes des enfants des salariés du territoire sur les horaires atypiques (6h-22h). Depuis, la loi permettant aux entreprises de bénéficier d'aides directes et indirectes, au même titre que les Communautés de Communes, pour la mise en place de ce type de dispositif, ce projet a connu une accélération rapide. Un comité de pilotage de 3 groupes de travail a également pu faire avancer le projet.

Repris par la Communauté de Communes Cidéral (21 communes), en partenariat avec la CAF, l'association inter-entreprises SMILE (structure multi accueil inter-entreprises de Loudéac et des environs) vient d'être créée (dépôt des statuts en octobre 2005) pour un démarrage opérationnel prévu au cours de 2007. L'action a pour objectif de **permettre une meilleure articulation entre vie familiale et vie professionnelle et d'offrir un libre choix aux familles**. Elle s'adresse aux salariés des 7 entreprises engagées, de la collectivité, et du Centre hospitalier, qui représentent environ 2230 salariés.

DESCRIPTION

7 entreprises, un groupement d'employeurs, le centre hospitalier et la Communauté de Communes Cidéral (grande distribution, centre hospitalier, alimentaire, intérim) vont réserver des places. La place leur sera facturée, en fonction du budget de la crèche. Une association gestionnaire constituée des entreprises et de la collectivité locale est en cours (l'Assemblée générale constitutive de l'Association devrait avoir lieu en octobre 2005).

Les coûts d'investissement, environ 1 millions d'€ pour 40 enfants, seront pris en charge par la Communauté de communes Cidéral, qui construit le bâtiment, la CAF et les fonds européens (programme Leader). Dans le budget prévisionnel 2007, les frais de fonctionnement sont estimés globalement à 560 000€; la CAF et les familles en financeraient 50 %, le Conseil Général environ 5% ; une grande incertitude pèse encore sur la possibilité de bénéficier des fonds Leader. La Communauté de communes et les entreprises participeraient également aux subventions d'exploitation. La MSA est également partenaire du projet.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Le projet ne sera opérationnel qu'en 2007, mais on a déjà pu constater **la qualité du partenariat des entreprises autour de ce projet social**. Cependant, ces dernières expriment des craintes quant au coût qui leur sera demandé et leur difficulté à mesurer les besoins de leurs salariés. Cette initiative est transposable, elle rejoint les préoccupations communes des entreprises et des salariés.

Contacts :

Caisse d'Allocations Familiales - Mme HETET Marie-Hélène
rue Notre Dame – 22600 LOUDEAC
02 96 66 47 74
Association inter-entreprises SMILE
Mr Jean-Marc Venault (Président)
[**jean-marc.venault@even.fr**](mailto:jean-marc.venault@even.fr)

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER
-----------	--------	-----------	------------------	-------

35- Mobilité Brest – « En route pour l'emploi »

OBJECTIFS

Le projet "En Route Pour l'Emploi" est né du double constat des professionnels de l'insertion : 50% des personnes en grande difficulté rencontrent des problèmes de mobilité, alors que les entreprises connaissent des difficultés de recrutement, notamment dans l'agro alimentaire et le maraîchage. Face à ce constat, une étude a été menée, dont les conclusions ont préconisé la création d'une association ad hoc, spécialiste des questions de mobilités et en relation avec les professionnels de l'insertion locale.

Cette initiative, opérationnelle depuis avril 2002, consiste à **mettre en œuvre et gérer tout service facilitant la mobilité pour un public en situation d'exclusion, pour les déplacements liés à l'insertion professionnelle** (locations de cyclomoteurs, transports individualisés, aide au permis de conduire ...). Il s'agit de **prendre en compte la mobilité dans sa globalité, dans une démarche partenariale**, pour y apporter des réponses structurées. Cette initiative recherche une solution à court terme tout en aidant les bénéficiaires à retrouver leur autonomie à moyen/long terme. L'action s'adresse aux personnes en difficulté d'insertion (DELD, RMI, TH, jeunes peu qualifiés ...) du Pays de Brest inscrites dans une démarche d'insertion professionnelle.

DESCRIPTION

A court terme, En Route Pour l'Emploi permet **d'effectuer des déplacements sur des zones ou des créneaux horaires non desservis par l'offre classique**. Ainsi, les personnes ne disposant d'aucun moyen de locomotion autonome peuvent étendre leurs recherches vers des emplois jusqu'alors inaccessibles, et augmenter leurs chances de réinsertion. A moyen / long terme, l'association aide les bénéficiaires à trouver des solutions autonomes, en lien avec le référent chargé du suivi du parcours (permis, covoiturage, vente deux roues d'occasion ...).

Pour bénéficier du service, la demande doit être validée par un référent social. Les bénéficiaires sont responsabilisés par un contrat et l'application d'un règlement intérieur. Ils contribuent par ailleurs au financement du service. En contrepartie, l'association met tout en œuvre pour fournir une prestation de qualité et évaluer l'impact de son action. Les salariés sont en permanence à l'écoute et s'attachent à relayer les problèmes repérés vers d'autres professionnels, si la situation sort du champ de compétences de l'association. A la fin de chaque prestation, le bénéficiaire remplit un questionnaire d'évaluation.

L'association a développé les **partenariats avec l'ensemble des acteurs de l'insertion professionnelle** du Pays de Brest (ANPE, Mission Locale, PLIE, associations intermédiaires, ETTI, CLLE, CCAS, centres de formation, ...). Le budget total s'est élevé en 2005 à 300 000 € dont 85 % de fonds publics : les subventions d'exploitations représentent environ 165 000 € et sont pourvues par le FSE (55 006 €), le Conseil Général 29 (41 150 €), les 5 communautés de communes (33 000 €), le Contrat de ville Brest (20 000 €), et la DDTEFP (FDI : 15 000 €). Le CNASEA (emplois aidés) représente environ 100 000 €. **Les bénéficiaires participent au financement du dispositif** à hauteur de 34 330 €.

L'association a démarré son activité avec 2 véhicules, 30 cyclomoteurs et 5 permanents et compte à ce jour 4 véhicules, 70 cyclomoteurs et 7 permanents. En 2004, elle a satisfait à 647 nouvelles

demandes (56 % d'hommes et 44 % de femmes) réparties pour 70 % en transport individualisé et 30 % en location de cyclomoteur. 82 % des bénéficiaires habitent sur la Communauté Urbaine de Brest (CUB), à Brest essentiellement. La durée moyenne d'utilisation varie suivant le motif de la demande.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

La création de l'association est le fruit d'un partenariat fort entre les acteurs de l'insertion du Pays de Brest. Elle constitue une **réponse à une longue réflexion portant sur les freins à l'insertion professionnelle**. Dans son fonctionnement actuel, ce partenariat demeure très actif. Les collectivités locales soutiennent cette initiative qui répond à certains axes de leurs politiques en faveur de l'emploi et/ou de lutte contre les exclusions. Par ailleurs, les structures qui oeuvrent dans le champ de l'insertion professionnelle s'appuient quotidiennement sur En Route Pour l'Emploi pour permettre aux plus démunis d'avancer dans leur parcours d'insertion. Ce partenariat permet de suivre le parcours des personnes dans la proximité et d'être très réactif lorsqu'un problème surgit. Les liens avec les référents favorisent la complémentarité et permettent de donner plus de sens à l'action quotidienne de chacun.

Cette initiative apporte une **réponse structurante à un besoin bien identifié**. En 2004, **213 personnes étaient toujours en emploi** à la fin de l'intervention de En Route Pour l'Emploi. Elle permet l'observation des besoins, et contribue à une réflexion plus large sur les questions liées à la mobilité dans un souci de gain d'autonomie pour les personnes intéressées.

Cependant, l'association **ne parvient pas à satisfaire à toutes les demandes exprimées**. Cette situation concerne 48 personnes en 2004, pour des motifs divers : critères, horaires, disponibilités ... Elle est de plus en plus souvent sollicitée par des personnes ne relevant pas de son public. Il s'agit le plus souvent de personnes qui travaillent, mais dont la situation financière est tellement précaire que le moindre événement remet en question le maintien dans l'emploi (véhicule inutilisable, séparation ...). Par ailleurs, pour les personnes qui parviennent à s'inscrire durablement dans un parcours d'insertion, il est souvent difficile de mettre en œuvre une solution autonome.

2007 constitue également un cap difficile puisque 6 des 7 contrats sont aujourd'hui largement financés par l'Etat et les collectivités locales dans le cadre des contrats aidés. Les Fonds Européens contribuent également à **l'équilibre financier de la structure**. Les administrateurs de l'association se sont engagés récemment dans une démarche DLA (Diagnostic Local d'Accompagnement) afin d'envisager les solutions de pérennisation.

Lors de la mise en place de ce service, il existait beaucoup d'incertitude sur la capacité à répondre aux besoins, sur les modes d'organisation, de gestion des équipes et des plannings, sur les coûts de l'opération. L'association, depuis 3 ans, a apporté la preuve de son utilité et de son efficacité. En Route Pour l'Emploi peut apporter des réponses aux porteurs de projets similaires d'autres territoires, étant entendu que la réussite du projet brestois tient également à *l'implication forte des collectivités locales et des partenaires locaux*. On peut aussi imaginer la transposition d'un tel service à destination d'un autre public défavorisé (personnes âgées, handicapées, enfants, familles socialement défavorisées ...).

Contacts : « En route pour l'emploi » - Nadine FOUSSARD
1 rue Louis Pidoux – 29200 BREST
02 98 02 10 40 erpe2@wanadoo.fr

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

36 - Aide au logement dans une entreprise agroalimentaire de Loudéac

OBJECTIFS

Le 1% logement versé par les entreprises a longtemps été exclusivement orienté vers l'accès à la propriété ou à des travaux de rénovation avec des prêts à taux réduits. Un autre aspect du 1% logement était totalement occulté ou ignoré : **l'aide à la location par la Caisse Interprofessionnelle de Logement (CIL) Habitat.**

Cette initiative permet aux salariés nouvellement embauchés des entreprises du territoire de disposer d'une **avance remboursable sur 36 mois et d'une couverture garantie** faite par la CIL Habitat du montant de dépôt exigé par le bailleur au loueur. Cette somme est équivalente à trois mois de loyer. Il s'agit de résoudre le problème du logement des nouveaux salariés afin de faciliter leur intégration et leur adaptation dans les entreprises de l'agro-alimentaire, secteur qui connaît des difficultés de recrutement.

DESCRIPTION

Depuis janvier 2004, le dispositif est géré par la CIL Habitat Ouest : auparavant il l'était par la CCI de St Briec. Le comité d'entreprise (CE) gère directement la démarche administrative. Cette initiative s'appuie sur deux partenariats : en interne, entre le CE et le service Ressources Humaines (implication des partenaires sociaux), et en externe entre le Comité d'entreprise (rôle dans ses attributions sociales) et la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie, via la C.I.L. Habitat. Ces derniers se mettent directement en relation avec le bailleur.

Environ 230 000 € d'aides au logement ont été versés depuis janvier 2004 :

- 15 garanties Locacil : garantie de paiement couvrant un nombre maximal de 18 mensualités de loyers et de charges locatives (78 960 €)
- 9 prêts Pass travaux : ouvert aux locataires salariés qui, en accord avec leur propriétaire, font effectuer par des entreprises des travaux normalement de son ressort (60 200 €)
- 8 prêts d'accession à la propriété (51 200 €)
- 24 avances Locacil : avance du dépôt de garantie gratuite et remboursable, égale au montant du dépôt de garantie soit un maximum de deux mois de loyer (6 987 €)
- 2 subventions Mobili pass : couvre certaines dépenses liées au changement de logement du salarié lié à son embauche ou sa mutation dans l'entreprise (466 €)

58 salariés du territoire ont bénéficié de ces aides depuis fin 2003, début 2004.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Cette initiative a permis la création et la pérennisation d'emplois dans un secteur où le recrutement est difficile et les besoins criants.

Cette initiative est une réalisation facilement transposable dans la mesure où le 1% logement est une obligation qu'il faut savoir utiliser. Elle donne une solution à de nombreuses préoccupations des entreprises et de s salariés.

Contacts :

Kader BENFERHAT
Comité d'Entreprise Argoat Le Hir
4 rue Arthur Enaud
22600 Loudéac

Mme LOISEL 02 96 25 38 76
CIL-HABITAT 02 99 27 20 00 c.e@alh.fr

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

37 - “Loustic service”, garde d’enfant à domicile sur horaires atypiques, sur la Communauté de Communes du Pays de Châteauneuf du Faou

OBJECTIFS

Les responsables de l’entreprise Socopa, abattoir de porcs employant 600 salariés et 150 intérimaires, ont alerté les pouvoirs publics sur l’absence de modes de garde sur le territoire, permettant de faire face aux horaires atypiques de certains salariés. La Communauté de Communes de Châteauneuf (29) s’est alors emparée du problème et a **impulsé l’initiative de garde d’enfants à domicile en horaires décalés (très tôt, très tard)**.

Loustic Service est finalement né en mars 2004, d’une grande participation de tous les acteurs économiques et sociaux du territoire et de la volonté politique de s’engager dans une réflexion sur la conciliation entre la vie sociale, la vie familiale et la vie professionnelle pour les parents salariés. Cette initiative s’adresse donc aux familles demeurant sur le territoire et qui utilisent le service sur des périodes liées à l’emploi du temps professionnel.

DESCRIPTION

La participation des parents est calculée en fonction de leur revenu et de la composition de la famille. Il leur est possible d’utiliser le service de façon ponctuelle ou régulière. Deux mamans font partie du comité de pilotage et il existe des réunions de parents au cours desquelles chacun peut s’exprimer sur le fonctionnement du service et sur ses besoins.

Des conventions ont été signées entre dix associations d’aide à domicile et la Communauté de Communes du Pays de Châteauneuf Une collaboration avec les entreprises utilisatrices est en cours de discussion ; elle concernerait l’accompagnement par des référents en entreprise et un financement du service. En 2004, environ 49 000 € de subventions ont permis à Loustic Service de fonctionner. Les financeurs sont la Communauté de Communes de Châteauneuf (20 000 €), le Contrat Plan Etat Région (14 500 €), la MSA (5000 €), le Conseil Général 29 (4000 €) et la CAF Finistère Sud (3510 €). Les familles participent à hauteur de 2280 €

En 2005, le service va connaître une montée en charge importante. Les financements, en conséquence du développement de l’activité, vont sensiblement augmenter. Le FSE va prendre le relais du CPER (prévisionnel 2005 : 44 000 €) et la CAF et le CG 29 doivent augmenter leur subvention.

Le service a une capacité d’accueil de 3000 heures de fonctionnement, compte tenu des financements. A ce jour **24 familles** ont utilisé le service sur des périodes très variables, de une heure une fois, à presque cinquante heures par mois.

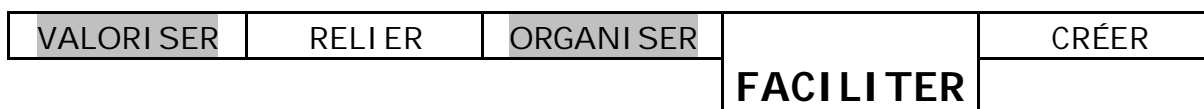
ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

La réponse apportée par **Loustic Service** semble adaptée aux besoins des parents, sur un territoire rural où ce mode de garde est assez rare . En effet, le nombre de familles utilisatrices augmente tous les mois. La faible participation financière demandée aux familles rend d'ailleurs ce service accessible à tous, y compris aux familles les plus modestes. Par ailleurs, il permet un respect de la vie de famille et du rythme de vie des enfants, ainsi qu'une création d'heures complémentaires pour les auxiliaires de familles.

Il convient cependant de chercher à **pérenniser les financements et à stabiliser le nombre d'heures de prises en charge** utiles aux familles. Ce service n'a pas encore établi son fonctionnement définitif. Il cherche à sortir de l'expérimentation en travaillant avec la CAF, le Conseil général, le MSA et les entreprises.

Contacts :

Communauté de Communes du Pays de Châteauneuf (22)
Mme Dominique Dugrais
6, rue de Morlaix -29520 Châteauneuf du Faou
02 98 73 25 36 enfants@pays-de-chateauneuf.com



38 - "COVOITURAGE +", aide à la mobilité à Rennes

OBJECTIFS

L'initiative «Covoiturage +» vise **le développement de la pratique du covoiturage pour les trajets domicile – travail sur le territoire de Rennes Métropole**. Il s'agit de permettre à des demandeurs d'emploi d'aller dans une entreprise où il ne leur serait pas possible d'accéder par les seuls transports en commun, en faisant appel aux salariés de l'entreprise en question. Sur le plan transport, cela permet un schéma global local cohérent. Sur le plan environnemental, l'initiative vise à limiter la circulation, notamment aux heures de pointe. Enfin, sur le plan social, le covoiturage a pour but d'apporter des facilités de déplacement pour les personnes, d'aider ainsi à la reprise et au maintien dans l'emploi et de permettre la constitution d'un lien social entre les conducteurs et les personnes transportées.

DESCRIPTION

Créé en 2002, « Covoiturage + » associe différents partenaires : Rennes Métropole (budget transport et budget insertion), le service R.M.I., la Ville de Rennes, la DDTEFP, le Fonds Social Européen, la Région Bretagne, l'Agence de l'environnement et la Fondation Vivendi.

Le budget 2004 s'est élevé à environ 120 000 € Rennes Métropole en est le financeur principal et l'autofinancement représente de 10 à 15 % des recettes propres de cette action.

134 entreprises ont accepté de participer. **1 100 personnes sont inscrites** à l'opération et 54 équipages fonctionnent.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Si les petites entreprises sont impliquées, les grandes entreprises, comme P.S.A. Citroën, ne manquent pas à l'appel. Les réflexes de solidarité sont forts : par exemple, des salariés déclarent qu'ils sont prêts à adapter leur trajet s'il s'agit de transporter quelqu'un qui reprend un travail.

Mais il faut du temps pour faire évoluer les mentalités. 35 000 voitures viennent à Rennes chaque matin ; le taux d'occupation étant de 1.02, cela représente 105 000 places inoccupées et disponibles tous les jours. Les marges d'évolution possible sont donc encore importantes.

Cette initiative est transposable. Rennes Métropole a choisi de soutenir une initiative concrète et d'en tirer les leçons plutôt que de financer une étude.

Contacts : « Covoiturage + » - Monsieur MEUNIER 20, Rue d'Isly - 35000 RENNES 02 99 35 10 77 covoiturageplus@covoiturage.asso.fr

E- CREER



DR : Michel OGIER

Création d'emplois et d'entreprises,
reconversion ou maintien dans
l'emploi, qualité des emplois

CREER

Développer l'emploi est une préoccupation qui apparaît également dans les initiatives recensées, même si l'accent a davantage été mis par les Conseillers du C.E.S.R. sur les aspects d'innovation sociale.

Le développement économique est une condition non suffisante mais nécessaire pour un emploi de qualité pour tous, pour la sécurisation des parcours professionnels.

Parmi les préconisations pouvant se dégager sur cet axe « valoriser » :

- Favoriser les initiatives de terrain qui portent des projets de création d'emplois pour répondre aux besoins du territoire, par exemple dans le domaine des services aux personnes.
- Favoriser la création d'entreprises des demandeurs d'emploi en trouvant des solutions adaptées pour financer leur projet et les accompagner avant, pendant et après l'acte de création.
- Développer dans les entreprises des aménagements réduction de travail pour « travailler tous ».
- Soutenir la création de groupements d'employeurs qui répondent aux besoins des entreprises et aux attentes de salariés en matière de qualité de contrats de travail.
- Agir pour le maintien dans l'emploi et/ou pour le reclassement des salariés licenciés.

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

39 - Association PROXIM'SERVICES

OBJECTIFS

Les Associations Intermédiaires (A.I) permettent à des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès au travail de retrouver leur place dans la société, par le biais de mises en situation de travail chez des particuliers, au sein d'entreprises, de collectivités, d'associations.

Ces associations rencontrent des difficultés croissantes pour aider leurs salariés, en particulier les femmes, à trouver un emploi durable dans le secteur économique traditionnel.

A l'initiative de l'association ELAN, des Associations Intermédiaires du Pays de Lorient (Association Lanesterienne d'Entraide Immédiate, Comité Associatif d'Entraide aux Chômeurs, ALORI Lorient) ont décidé de lancer une étude. Suite à sa réalisation, a été **créée une structure professionnelle de services aux particuliers, génératrice d'emploi pour leurs salariés, bloqués dans leur parcours d'insertion**. Cette structure, créée en décembre 1998, n'intervient que dans le cadre des emplois familiaux (ménage, repassage, jardinage...etc).

Il s'agit, pour les salariés des AI, majoritairement des femmes, de **finaliser leur parcours d'insertion au sein d'une Structure d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE), tout en se libérant progressivement de toute assistance**. Au préalable, une période probatoire de mise à disposition des salariés leur permet de tester leurs capacités à travailler dans ce secteur d'activités et d'éviter toute erreur de choix ou d'orientation afin de ne pas «retomber» dans la spirale de l'exclusion.

Proxim'Services est une marque commerciale déjà déposée par la fédération COORACE avant la création de Proxim'services. Elle vise à donner une notoriété aux Associations de Services aux Particuliers (ASP) créées à partir des AI tout en développant une image de service de qualité.

DESCRIPTION

Une **pédagogie par étapes**, mise en place dans le cadre de l'accompagnement socioprofessionnel au sein des A.I, vise à **faire gagner progressivement de l'autonomie aux salariés**. A l'issue de la période «test» de mise à disposition des salariés, **la signature d'un C.D.I.** leur est proposée. Une nouvelle activité de jardinage est à présent proposée.

La D.D.T.E.F.P., la Fédération COORACE (Coordination des Organismes d'Aide aux Chômeurs par l'Emploi), le P.L.I.E., la Chambre Régionale de l'Economie Sociale, et le C.C.A.S. ont participé au montage de la structure. Les AI, membres fondateurs, ont été associées en permanence à l'avancée de l'étude dans un souci de maîtrise du projet. Les investissements furent toutefois différents suivant les structures. Elan, du fait de sa réflexion antérieure sur la création d'une A.S.P. fut le moteur opérationnel du groupe. A ce jour, **les A.I. demeurent les partenaires**

privilegiés puisque toutes les salariées de Proxim'Services (44 personnes en CDI) viennent de ces structures.

L'association fonctionne en autofinancement. En 2004, le budget total était de 657 000 € Le chiffre d'affaires a atteint 602 000 €, le CNASEA représente 53 000 € et Bretagne Développement Initiative a fait un apport de 20 000 € à la trésorerie de l'association, lors de l'investissement en matériel de jardinage.

48 personnes ont pu bénéficier de ce dispositif et à ce jour, 44 personnes provenant des A.I travaillent toujours au sein de l'association dans le cadre d'un CDI au minimum à ½ temps.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Le processus se poursuit entre les AI et Proxim'Services, et d'autres personnes vont intégrer l'association dans les mois à venir. Conformément aux objectifs fixés lors de l'étude sur la création de ce type de structure, Proxim'Service a permis aux personnes intéressées par ce type de métier de finaliser leur parcours d'insertion au sein d'une S.I.A.E. en signant un C.D.I.

Mais des difficultés persistent quant à l'évaluation des capacités professionnelles des salariés et à la mise en œuvre des compléments de formation. En relation avec l'AFPA, un suivi est régulièrement mis en place pour que les salariées intervenantes bénéficient de la V.A.E.

La réussite de cette action repose sur **la volonté des partenaires** principaux (A.I) de mettre en place une **démarche participative**.

Contacts :

Proxim'Services
Mr Achard, Directeur
25, rue Olivier de Clisson – 56 100 Lorient
02 97 35 07 56 Elan.association@wanadoo.fr

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

40 - Création d'une association de services aux personnes

OBJECTIFS

Une étude de faisabilité a été menée par la Coordination des Organismes d'Aide aux Chômeurs par l'Emploi (Coorace) grâce à un financement du FSE sur la presqu'île de Crozon dans un double but. Il s'agissait de **mettre en place les conditions d'une sortie vers l'emploi durable pour des personnes inscrites dans une association intermédiaire et de répondre aux besoins en matière de services de proximité.**

En avril 2003, **une Association de Services aux Personnes (ASP) a été créée**, essentiellement à destination d'un public féminin pour les métiers de l'aide à domicile, **pour des demandeuses d'emploi de longue durée mobilisées par l'association intermédiaire.** Les services rendus dans le cadre de cette ASP s'adressent à un public nécessitant l'intervention d'une aide à domicile, notamment les personnes âgées.

DESCRIPTION

L'activité va être étendue sur Châteaulin en 2005.

Les partenaires sociaux de l'action sont la DRASS, la Commission Locale d'Information et de Concertation (CLIC), les Services du Conseil Général (Allocation Personnes Agées) et le CCAS de la Ville de Crozon.

En 2005, les prestations de Service ont représenté 374 500 €. Les subventions se sont élevées à plus de 53 000 €; y ont contribué le Conseil Général 29 (15 000 €), le CPER (14 000 €), le Fonds de Modernisation pour l'Aide à Domicile (FMAD : 10 000 €), la Fondation Agir Pour l'Emploi (6104 €), la Commune de Crozon (5000 €) et la Fondation MACIF (3000 €). L'OPCA GEFOS PME a, lui, contribué à hauteur de 3500 €

L'association salarie 19 intervenantes à domicile ; 250 personnes sont ainsi accompagnées.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

L'activité a connu **un développement rapide ; actuellement, 17 personnes bénéficient d'un CDI équivalent à environ 30 heures hebdomadaires.** La convention collective de l'Aide à domicile a été appliquée. Cependant, l'association connaît un **manque de fonds propres** pour soutenir le développement de l'activité

Cette action est transposable là où l'étude de marché préalable laisse apparaître la possibilité d'un développement à côté de structures d'aide à domicile déjà existantes, type ADMR, domicile-action.

Contacts :
Coorace Bretagne
Mr Gérard Guen, Vice-Président
Impasse de la salle des fêtes - BP 5, 29190 Brasparts
02 98 81 49 49 assidee@wanadoo.fr

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

41 - La Coopérative d'Activités et d'Emploi Elan Créateur : création d'activités, d'emplois et d'entreprises.

OBJECTIFS

Les Coopératives d'Activités et d'Emploi (CAE), **structures d'aide à la création d'activités, d'emplois et d'entreprises**, existent depuis 1995. On en compte aujourd'hui plus de 40 en France et en Belgique au sein du réseau «Coopérer pour entreprendre». La CAE Elan Créateur, née en mai 2001 à Rennes à l'initiative de l'Union Régionale des SCOP de l'Ouest, intervient sur l'ensemble du département d'Ille & Vilaine. Elan créateur a participé à l'essaimage de CAE sur l'Ouest en Bretagne et Pays de Loire (7 CAE sur ces 2 régions) .

Les modalités actuelles de la création d'entreprise obligent les créateurs à passer directement d'une « situation de préparation » à une « situation d'activité normale ». Ne trouvant pas toujours de réponse adaptée à leurs besoins, les créateurs entreprennent sans « garde fous » ni encadrement, augmentant le risque d'échec et de positionnement « aberrant » sur le marché. La CAE a pour objet de **permettre aux créateurs potentiels de tester en « grandeur réelle » leur activité** pour pouvoir la développer de manière pérenne en minimisant les risques d'échec. **La coopérative héberge les activités économiques de ces créateurs** au niveau juridique, fiscal et comptable ; ils ont le statut d' « entrepreneur-e – salarié-e » **dans le cadre d'un CDI** et bénéficient d'un accompagnement personnalisé autour de leur projet.

La CAE vise à résoudre la question du statut du créateur pendant sa phase d'apprentissage, en lui proposant un cadre d'action qui encourage l'acte de création et **une organisation qui privilégie autonomie et responsabilité**. Elle s'adresse à toute personne qui veut créer son emploi mais n'est pas en mesure, par contrainte ou par volonté, de créer immédiatement une entreprise.

DESCRIPTION

Les activités accueillies sont exclusivement des micro-activités, surtout de prestation de services, petit artisanat et commerce non - sédentaire. L'équipe de la CAE réalise un **accompagnement individuel et collectif basé sur une démarche d'apprentissage par l'action**. Au départ, les entrepreneurs, soulagés de la gestion administrative et comptable de leur activité, vont se concentrer principalement sur la production et la vente. Puis ils vont acquérir les compétences de gestion nécessaires à la fonction d'entrepreneur, par des entretiens individuels, des ateliers thématiques. Les créateurs peuvent participer activement à la construction de leur accompagnement, en déterminant collectivement le programme d'ateliers de Gestion, Marketing, Commercial ou de thématiques sectorielles par métier.

La démarche est ouverte, en réseau, **en complémentarité** dans le dispositif d'accompagnement à la création d'activités économiques, d'emplois et d'entreprises. Elan créateur travaille en partenariat avec les acteurs institutionnels et locaux de l'insertion professionnelle et du développement de l'activité économique et de l'emploi sur le territoire. Cette **démarche partenariale** se traduit notamment par le suivi d'un Comité de Pilotage qui mobilise sur le territoire les partenaires, publics et privés de l'insertion et de la création d'entreprises. Plus de 30 organismes en sont membres (ANPE, CCI, Collectivités, Boutique de Gestion, etc...).

En 2004, Élan Créateur a perçu en fonds publics 114 K€ (43 % des ressources totales). Ont contribué : Rennes Métropole ; FSE; l'Etat (CPER), Conseil Régional de Bretagne et Conseil Général 35. 8 % des ressources de la CAE proviennent d'une prestation de service ANPE (OPI). **La CAE s'est autofinancée pour 38 %** (participation des entrepreneurs accompagnés à hauteur de 10% H.T. de leur C.A. (31 %) et prestations de service réalisées par elle-même (7 %)).

La CAE Élan Créateur accueille et accompagne des créateurs sur l'ensemble du département d'Ille & Vilaine mais provenant majoritairement du Pays de Rennes. 54 % sont des femmes. Une grande majorité sont demandeurs d'emploi (89%) et 22 % d'entre eux sont bénéficiaires de minimas sociaux (RMI, ASS, ...). Plus de 60 % des activités testées au sein de la CAE sont des activités de service diverses, 25 % des métiers artisanaux. En 2004, 269 porteurs de projet ont été accueillis en réunion d'information collective, 124 ont été reçus et orientés lors d'entretiens individuels de diagnostic. **Élan Créateur a accompagné 128 personnes**, dont 84 en CDI. La durée d'accompagnement s'est étalée entre 6 mois et 24 mois et plus.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

En 2004, 56 personnes sont sorties de la CAE : 18 ont arrêté leur projet constatant qu'il n'était pas viable économiquement, 16 ont créé une entreprise, 12 ont retrouvé un emploi salarié et 10 ont poursuivi leur projet en activité secondaire. Les entrepreneurs accompagnés ont généré 935 K€ de Chiffre d'affaires, 337 K€ de salaires bruts, 204 K€ de cotisations sociales et 164 K€ de TVA collectée.

Permettre le test, c'est aussi **favoriser l'innovation** ou la maturation de marchés émergents ou la **préservation de métiers rares**. La CAE reflète l'évolution de la société : rebond face à un chômage structurel, réponses aux problématiques de développement durable... favorisant ainsi la création d'activités économiques et d'emplois. Elle contribue au **développement des personnes et du territoire** à travers la création de richesses économiques, l'acquisition de compétences entrepreneuriales et la création de capital social (accès à la création, réseaux, lien social). Elle combine deux types de ressources : la contribution des entrepreneurs-salariés sur leur chiffre d'affaires et des financements publics faisant un effet levier pour la création de richesse économique et d'emplois qui génèrent un retour concret vers la collectivité.

Aujourd'hui, la demande pour intégrer la CAE est importante et tous les types d'activités ne peuvent pas être accompagnées notamment de par les contraintes d'assurances (ex : activités du Bâtiment). Pour répondre à cette demande, Élan créateur travaille actuellement à la mise en place de Pôles de Proximité sur le Nord et le Sud du département et réfléchit à la création d'une CAE spécifique aux métiers du Bâtiment sur la Bretagne avec l'UR.SCOP Ouest.

Les entrepreneurs accompagnés au sein de la CAE n'ont pas accès aujourd'hui à l'ensemble des aides et financements du créateur d'entreprise. Élan créateur a donc développé des partenariats actifs avec des financeurs solidaires comme l'ADIE, P.R.E.S. et les CIGALES.

Le réseau "Coopérer pour Entreprendre", relayé par les CAE déjà implantées localement, accompagne tout projet de création d'une CAE à travers un «transfert de savoir-faire ».

Contacts :

CAE Élan Créateur – Mr Laurent Prieur
7 rue Armand Herpin Lacroix – CS 73 902
35 039 Rennes Cedex
02 99 35 21 59 l.prieur@elancreateur.coop

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

42 - Bretagne Développement Initiatives (B.D.I.) : Garanties bancaires pour les créations et les reprises d'entreprises

OBJECTIFS

En 1995, Bretagne Développement Initiatives a été créé afin de favoriser :

- **l'accès au crédit bancaire** des demandeurs d'emplois et/ou allocataires de minima sociaux
- **la reprise d'entreprises**
- la création et le développement de toute structure d'utilité sociale créatrice d'emploi.

BDI est, en Bretagne, **le seul organisme d'apport en fonds propres et de capital risque pour des structures qui, traditionnellement, n'ont pas accès à ces outils de financement.** L'association s'adresse également aux femmes, qui ont souvent plus de difficultés à obtenir un crédit bancaire.

DESCRIPTION

BDI mène son action grâce à différents outils : garantie bancaire, capital risque et apport en fonds propres. L'association est Délégitaire du Fonds de Garantie à l'Initiative des Femmes depuis 2003. Ses autres partenaires sont France Active, la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC), la C.F.D.T. Bretagne, le S.G.A.R. Bretagne, les collectivités régionale, départementales et locales, les banques, le Fonds Social Européen et l'Etat.

Les principaux financeurs en 2005 sont le Conseil Régional (200 000 € en dotation de fonds de garantie), les Conseils Généraux des quatre départements concernés (110 000 €), le FSE (110 000 €), le Conseil Régional (50 000 € : action de suivi) et les Communautés d'Agglomération (10 000 €). L'Etat, la CDC et le CNASEA ont représenté 250 000 € de financement. On retrouve également des partenariats bancaires (entre autres, la Caisse d'Epargne)

5 000 personnes ont été accueillies dans les antennes départementales. 1 200 dossiers ont été expertisés, et de l'aide a été apportée à 600 projets.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Le taux de réussite à 5 ans s'élève à **80 %**. B.D.I. a participé à la création de 1 500 emplois durables.

Cet organisme apporte une aide effective aux créateurs/repreneurs qui ont le plus besoin d'être accompagné et permet la **crédibilisation des projets auprès du secteur bancaire**. Il aide les personnes à **dépasser une certaine stigmatisation** par le milieu bancaire.

Mais pour faire plus et mieux, **il faudrait des dotations supplémentaires**. Nos partenaires nous accompagnent déjà activement mais ils ne sont pas légion.

L'initiative capital-risque fait déjà l'objet de l'intérêt de plusieurs régions françaises et de la CDC au niveau national.

Contacts :

**Bretagne Développement Initiative
Mr QUERNEE Hervé, Directeur
18, Place de la Gare - 35000 RENNES
02.99.65.04.00 bdi@bdi.asso.fr**

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

43 - Création d'emplois à l'entreprise EVEN à Ploudaniel par un accord de réduction du temps de travail

OBJECTIFS

La Direction de la Coopérative EVEN et la CFDT EVEN ont **négocié en 1997 un accord de réduction du temps de travail sous la loi de Robien, réduisant la durée du travail de 15%**, (passage de 38H à 32H30'), avec pour objectif l'embauche de 120 salariés. En fait ce sont **plus de 200 salariés qui ont trouvé un emploi dans l'année qui a suivi**, du fait de la croissance générée par l'effet RTT.

La fin programmée des allègements de charges patronales au bout de 7 années, a conduit les partenaires sociaux à **renégocier pour envisager l'avenir**. Dans une période où le discours est « de travailler plus pour gagner plus », la négociation de février 2005 a permis de poursuivre le principe de la durée du travail à 32H pour les 950 salariés des activités de base de la Coopérative.

L'entreprise parie sur son développement pour assurer l'équilibre économique, elle refuse la remise en cause de l'emploi, tout en assurant aux salariés un maintien du pouvoir d'achat, dont l'évolution est basée sur les indices INSEE. Quant à l'amélioration du pouvoir d'achat, elle se fait par le produit des accords d'intéressement, négociés ces 3 dernières années. L'employeur a également saisi l'opportunité de cette renégociation pour tenter de **réduire l'absentéisme** de courte durée, qui tend à augmenter.

DESCRIPTION

Le premier accord a été financé par l'Etat et l'entreprise, mais aussi par les salariés, qui y ont contribué par un gel de salaire de 2% en masse, par la suppression de la prime de salissure et des congés d'ancienneté, par le blocage au niveau de 1997 de la prime d'ancienneté et par la mise en place d'un co-investissement formation de 5 jours par an, pris sur les 45 jours de repos générés par la RTT, du fait d'un travail sur 4 jours par semaine, en moyenne. Ces éléments, auxquels se sont ajouté les gains de productivité, permettent un financement sur une durée supérieure à celle des aides de Robien.

En 2004, le montant total des aides s'élevait encore à 3, 81 millions d' € avec 2079 millions € pour les aides de Robien et 920 000 € pour les aides Fillon. L'année 2005 marque la fin des aides de Robien. Mais des provisions importantes (6.5 millions d' €) ont été réalisées pour anticiper et atténuer cette baisse des aides de l'Etat.

Tous les salariés sont concernés par la RTT EVEN : les cadres décomptent leur temps de travail sous forme de jours (195), les agents de maîtrise attachés à la production sous forme de jours annualisés (183), et les ouvriers employés décomptent en heures, pour un contingent annuel de 1477 heures. Les salariés ont eu accès à 11 réunions d'information syndicales CFDT, et les

adhérents CFDT à 2 assemblées générales supplémentaires pour s'informer et suivre l'évolution de la négociation.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

La conclusion de l'accord sur la poursuite de la durée du travail à 32H a permis de pérenniser durablement les 200 emplois créés en 1997. Une des hypothèses aurait consisté à augmenter le temps de travail jusqu'à 35H, qui est la durée moyenne de la branche professionnelle (Coopératives laitières). Dans ce cas il y avait un sureffectif à gérer de 8,35%.

L'emploi est pérennisé. **L'équilibre vie au travail et hors travail est maintenu.**

Au niveau économique, la souplesse de l'organisation du travail et la flexibilité permettent de répondre au marché et aux exigences des clients. La justesse du projet innovant des 32H en 1997, et sa poursuite en 2005 confirment la faisabilité d'une offre sociale ambitieuse. La structure coopérative d'EVER, bâtie sur des valeurs mettant les hommes au cœur de l'entreprise, a facilité l'émergence et la poursuite d'un tel accord.

Les limites de cet accord se situent dans la nature même des activités agroalimentaires. Le partage du travail est parfois compris, selon l'âge et l'ancienneté des salariés, comme entrant en contradiction avec la possibilité de travailler plus pour gagner plus. Cette démarche peut sembler difficilement transposable si l'entreprise est cotée en bourse et subit la pression des actionnaires.

Contacts :

CFDT EVEN - Mr CAM Michel
BP 100 - 29260 PLOUDANIEL
02.29.62.50.34 cfdt@even.fr

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

44 - Groupement d'employeurs des producteurs de légumes

OBJECTIFS

Les producteurs de légumes de Saint-Malo sont à l'origine du projet de **Groupement d'Employeur (GE)**, créé afin de répondre aux besoins en main d'œuvre compétente des agriculteurs qui doivent faire face à une variation d'activités importante, liée à la nature des cultures et aux conditions météorologiques.

La mise en place d'un Groupement d'Employeur a aussi pour objectif de **reporter les charges administratives liées aux embauches car ces formalités constituent parfois un frein à l'embauche**. Après une réflexion entamée en 1994, un groupement d'employeurs a été créé entre deux légumiers en 1996 pour l'embauche d'un salarié.

Un groupe de travail a pris le relais, avec la collaboration de « A.E.F (Agence Emploi Formation) - A.N.P.E » ; en 2001 et 2002, des opérations de recrutement de saisonniers sont mises en place, dans l'objectif de « repérer » des salariés à faire évoluer vers des CDI dans le groupement d'employeurs.

Suite aux problèmes de recrutement qui s'accroissent dans certaines exploitations, la coopérative agricole Terres de St Malo, forte de 170 agriculteurs de l'arrondissement nord de St Malo, a mis en place un groupement d'employeurs afin de bénéficier d'emplois stables plus performants. Cette initiative, démarrée en septembre 2005, vise à **combler le vide qui existe entre les entreprises qui n'arrivent pas à trouver de salariés répondant à leurs besoins spécifiques et les salariés eux-mêmes qui ne trouvent pas d'emplois stables**.

DESCRIPTION

Par la **proposition de CDI ou CDD longue durée qui pourront aboutir à un CDI**, le public qui s'intéresse aux offres est différent du public saisonnier qui s'est éloigné du monde du travail (problèmes d'absentéisme, d'alcoolisme). Cette action permet de **fixer de la main d'œuvre compétente sur des exploitations qui économiquement ne peuvent pas embaucher un salarié à temps plein**.

Huit entreprises sont actuellement adhérentes au groupement et un salarié vient d'obtenir un CDI et trois autres sont en C.D.D. L'ANPE est le prescripteur de ces salariés. La recherche se fait également auprès des anciens exploitants agricoles qui ont été dans l'obligation de liquider leur entreprise et auprès des saisonniers fidélisés.

Ce groupement est **en autofinancement**. Le budget de fonctionnement s'élève à 3000 € et le droit d'entrée à 13,16 €, multipliés par la moyenne mensuelle d'heures de mise à disposition.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Le groupement d'employeurs, par sa gestion centralisée des salariés, arrive à fidéliser ces derniers et avoir ainsi des personnes plus qualifiées et capables d'encadrer la main d'œuvre saisonnière. L'épanouissement personnel est facilité par la taille modeste des équipes de travail (3-4 personnes par entreprise) et le travail peut varier selon les aptitudes, la capacité d'apprentissage ou selon la saison.

Mais il existe des difficultés, liées à l'entente entre les personnes qui embauchent un même salarié et aux modes de fonctionnement des entreprises adhérentes, qui doivent de préférence être proches, **de façon à ce que l'intégration du salarié soit facilitée.** Par ailleurs, il faut aussi que le salarié s'adapte au poste (travail à l'extérieur, relativement physique...).

Contacts :

**Les Producteurs de légumes
Mme Turquetil, Directrice
Place du marché
35350 ST MELOIR DES ONDES
02 99 89 10 93 c.turquetil@terresdestmalo**

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

45 - Groupement d'employeurs Atouts Pays de Rance

OBJECTIFS

Le **groupement d'employeur** Atout Pays de Rance a été créé en septembre 2003 par 12 entreprises, **afin de répondre au problèmes de l'emploi dans le Pays de Rance** : Ces entreprises étaient à la recherche soit d'emplois saisonniers soit d'emplois de compétence en temps partagé (Opérateurs de production, comptable, qualitatifs, chauffeurs routiers...), tandis que des personnes ne parvenaient pas à trouver un emploi stable.

DESCRIPTION

Ce groupement d'employeurs pluri entreprises et multisectoriel, est **géré par une association. 35 entreprises en sont actuellement membres et 35 salariés y sont employés**. Cette dernière est l'employeur des salariés, qu'elle rémunère directement. Elle applique un coefficient multiplicateur sur le salaire brut et facture chaque mois l'entreprise afin d'assurer le financement de l'association gérée par un directeur, une comptable et deux assistantes. A titre d'exemple de création de poste innovant pour 2005, Atouts Pays de Rance a créé le 1^{er} poste de Cadre Export (Asie) par un Groupement d'Employeur en France, partagé entre 5 entreprises agroalimentaires bretonnes.

L'adhésion s'élève à 200 € hors taxes par an et en 2004, l'association a été aidée financièrement à hauteur de 115 300 € (somme total des subventions perçues sur les deux premières années), par le Conseil régional (26 800 €), le FSE (21 970 €), le Fonds de Restructuration de la Défense (FRES) : 8870 € **A partir de septembre 2005, l'association s'autofinance entièrement.**

L'ANPE prescrit la plupart des salariés embauchés : 92 % des salariés recrutés par le groupement étaient effectivement sans emploi à l'origine.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Ce Groupement d'employeur a donc **permis l'embauche de 35 salariés, plus la création de quatre emplois directs au sein de la structure**. Cette forme d'association permet, en regroupant les salariés qu'elle gère, de bénéficier des avantages liés à toute entreprise, (35 heures, prévoyance et formation continue). **L'association permet de répondre aux demandes des entreprises membres et de fidéliser le personnel à temps partagé.**

Contacts : ATOUPS PAYS DE RANCE Mr Philippe VITORIA, Directeur Centre Pavie – 22 100 QUEVERT 02 96 39 03 81 atoutspaysderance@wanadoo.fr Site web : www.travailler-autrement.org

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

46- TISSERENT, Groupement d'employeurs en Centre Bretagne

OBJECTIFS

Tisserent est un **groupement d'employeurs implanté sur le pays du Centre Bretagne** depuis le 1^{er} octobre 2002. Cinq entreprises dynamiques ont porté le projet sur le bassin d'emploi, afin de **permettre à des salariés de travailler à temps complet**, en fonction de leurs compétences, dans deux entreprises par an au plus et sur un rayon de 2 à 3 kms.

Tisserent répond aux besoins des entreprises de toutes tailles et de tout secteur d'activité (industriel, artisan, profession libérale, associations, agriculteurs etc...) **du Pays de Loudéac. Les salariés concernés sont en recherche d'emploi.**

DESCRIPTION

25 entreprises sont à ce jour adhérentes au groupement d'employeurs et 33 salariés sont employés en CDI à temps plein. Le planning fixe, renouvelé d'année en année, permet aux salariés de retrouver les mêmes employeurs d'une année sur l'autre.

Le FSE, le Conseil Régional Bretagne et le Pays de Loudéac financent ce groupement d'employeurs. Le montant de l'adhésion à Tisserent s'élève à 150 € pour les entreprises de moins de 20 salariés et à 300 € pour les entreprises de plus de 20 salariés. A compter de l'année 2 les cotisations des entreprises seront ajustées.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Ce dispositif **permet aux salariés en recherche d'emploi de concilier plusieurs postes à temps partiel** dans le but de réaliser un poste à temps plein, tout en étant en CDI.

Mais la méconnaissance du concept du travail à temps partagé reste un obstacle à son développement, bien qu'il soit facilement transposable.

Contacts :

TISSERENT - Mme FAVREL, Directrice
rue Simon Laplace- BP 344 - 22603 LOUDEAC
02.96.66.42.69 tisserent@capcideral.fr

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

47 - « Solutis emploi », Groupement d'employeurs dans l'agriculture à Vannes

OBJECTIFS

Les agriculteurs ont des besoins en personnel à temps partiel pour des durées courtes mais récurrentes et souvent ils ne trouvent pas de réponse à leurs besoins. La surcharge de travail est importante, de même que les pertes en matière économique. **Les salariés concernés sont en situation précaire** avec des CDD à répétition et ils ont **des problèmes de mobilité**.

En réponse à cet état de fait, un **Groupement d'employeurs (GE) agricoles départemental** vient d'être mis en place (assemblée générale le 27 juin 2005 et mise en application le 1^{er} septembre 2005). **Une volonté politique appuyée** a animé les participants au projet, relayant ainsi l'idée lancée et l'étude de faisabilité réalisée. Une réflexion approfondie a été menée concernant la **solidarité financière et l'engagement des partenaires**, en précisant notamment le rôle et la place de chacun.

Cette action est limitée au département du Morbihan et aux communes limitrophes issues des mêmes bassins d'emploi. Les agriculteurs, les demandeurs d'emploi du secteur agricole et les salariés agricoles en situation précaire sont visés par cette action.

DESCRIPTION

Cette initiative a nécessité **la construction d'un partenariat entre plusieurs structures, dans une démarche collective**. Les agriculteurs sont adhérents de la structure et représentés au Conseil d'Administration, tout comme les salariés, dont un représentant siège aussi au CA. Les différents partenaires du Groupement d'employeurs, qui prennent également part au suivi de la structure, sont les suivants : l'association Emploi Formation du Morbihan (AEF 56), le Service de Remplacement du Morbihan (SEREMOR), la Chambre d'Agriculture 56, la Fédération Départementale des CUMA, les Jeunes Agriculteurs du Morbihan, la FDSEA 56.

Le budget pour cette première année de fonctionnement s'élève à 100 000 €. Les demandes de financement à l'Etat sont en cours et les entreprises-membres adhèrent au GE au prix de 50 € de cotisation annuelle.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Solutis Emploi a permis **la création de nouveaux emplois, l'amélioration de la qualité de vie pour les salariés et la pérennisation des entreprises agricoles**. L'étude de faisabilité a démontré un **potentiel de 100 emplois (ETP)** sous deux ans. Les salariés auront le **sentiment**

d'appartenir à une entreprise car la gestion se fera directement par SOLUTIS EMPLOI, qui sera l'employeur. **Les salariés auront accès à la formation continue et disposeront d'un Comité d'Entreprise.** En cas de conflit entre le groupement d'employeurs agricoles et le salarié, la médiation sera assurée par SOLUTIS EMPLOI.

C'est une initiative que l'on ne rencontre pas ailleurs car elle fédère plusieurs structures qui ne travaillaient pas ensemble.

Elle est totalement transposable à d'autres secteurs d'activités mais sa spécificité devrait rester orientée vers les TPE.

Mais comment trouver assez de demandeurs d'emplois localement afin d'éviter toute mobilité ?

Contacts :

SOLUTIS EMPLOI
Cité de l'Agriculture - Mr Michel LECHAPELAIN
Avenue Général Borgnis Desbordes
56000 VANNES
02 97 40 42 52 seremor@wanadoo.fr

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

48 - Solidarité Paysans pour l'accompagnement des agriculteurs dans les Côtes d'Armor

OBJECTIFS

Le contexte économique et social dégradé conduit certains agriculteurs à l'échec, souvent mal vécu dans le milieu rural, car ceux-ci subissent une pression énorme des banquiers et des entreprises pour récupérer l'argent. Cela peut également entraîner l'isolement social. L'association Solidarité Paysans des Côtes d'Armor a été créée par des agriculteurs en 1987, afin **d'apporter une aide morale, un appui méthodologique et techniques aux paysans en difficultés afin d'éviter leur exclusion sociale**. Plus généralement, elle s'adresse aux acteurs économiques du monde rural et à leur famille, dans le cadre des différentes procédures dont ils peuvent bénéficier ou auxquelles ils sont confrontés, en **favorisant le maintien d'un maximum d'entre eux dans le monde rural**.

La démarche choisie par l'association consiste à écouter celui qui fait appel, **apporter un regard extérieur sur la situation de l'exploitation et rechercher avec l'exploitant des solutions viables**. Une information sur les droits de chacun, les dispositifs d'aides, les procédures judiciaires et les recours est également proposée. L'association a pour but d'accompagner les paysans tout au long des démarches nécessaires au bon aboutissement du dossier et de **les mettre en relation avec des compétences extérieures**, suivant les besoins.

DESCRIPTION

L'association répond à une **démarche volontaire personnelle de l'agriculteur** (ou de l'acteur économique rural). Une rencontre a lieu chez l'agriculteur afin de dégager une vision d'ensemble de l'exploitation et de ses difficultés économiques, juridiques ou sociales. Un **diagnostic complet** est établi, dans l'optique de trouver ensemble des solutions qui tiennent compte, dans la mesure du possible, des souhaits de l'exploitant. Des propositions de solutions sont ensuite présentées et discutées avec l'exploitant. Celui-ci doit **s'approprier ces solutions**, elles ne lui sont pas imposées. Ensuite, selon la nature des difficultés, l'association effectue en concertation avec l'exploitant différentes tâches : **aide à la réalisation des démarches administratives (courriers) et de négociations** écrites pour des problèmes économiques, juridiques ou autres. L'organisation de rencontres avec les interlocuteurs concernés (créanciers, propriétaires), dans le cadre d'une négociation annuelle pour obtenir le règlement du litige, des remises de dettes, des délais de paiement ...

Dans le cadre des procédures collectives, l'association s'attache à faire connaître aux paysans ces procédures, à les démystifier, à **les informer de leurs droits**. De même, pour venir à bout de certaines difficultés économiques, le passage par une procédure collective (c'est à dire par le

tribunal), si elle fait souvent peur au départ, est en définitive un soulagement pour tous ceux qui y ont eu recours.

La mise en place avec les exploitants d'un **suivi après la conduite des différentes démarches** leur permettra de faire le point et de prendre du recul sur ce qu'ils ont vécu et de prévenir toute nouvelle difficulté.

L'association peut s'appuyer sur un ensemble d'associations similaires regroupées au niveau régional et national. Des associations départementales sont en train de se regrouper au niveau régional. Le Réseau national fédère une quarantaine d'association. Solidarité Paysans développe des partenariats avec des associations dont l'action est axée sur le logement : Compagnons bâtisseurs, Relais habitat 22,...

L'action, dont le coût s'est élevé en 2004 à 109 500 € a été financé par le Conseil Général 22 (56 %), le FSE (30 %), la MSA (4%), des communes (3%), les cotisations, dons et abonnement au journal (7%).

En 18 ans d'existence, plus de 1000 familles ont été soutenues par l'association. 70 familles ont été accompagnées pour l'année 2004. En 2005, **un réseau de 30 bénévoles** a été mobilisé pour l'accompagnement des dossiers, dont 13 forment le Conseil d'Administration, participent à la vie associative et à la rédaction du journal « Cultivons la Solidarité ». Deux conseillers de gestion sont salariés de l'association.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

Beaucoup de situations jugées non redressables sont encore en activité grâce au soutien de l'association et au plan mis en place. C'est autant de familles qui continuent à vivre sur place. On constate que les agriculteurs ignorent souvent les mesures de prévention et de règlement amiable des difficultés existantes. Ceux qui ont décidé de quitter l'agriculture ont tous retrouvé un emploi. Cela redonne leur dignité aux familles accompagnées et permet de rompre l'isolement et de recréer des liens sociaux.

Solidarité Paysans a **pour originalité de faire coopérer en binômes bénévoles paysans /salarié pour accompagner les gens dans leur démarche**. Les accompagnements sont souvent d'ailleurs le fait de personnes qui ont été elles-mêmes dans cette situation. Elles savent de quoi elles parlent et sont capables d'instaurer le climat de confiance nécessaire pour que le travail soit fructueux. Cependant, le demandeur garde l'entière maîtrise de ses choix et du type d'accompagnement souhaité.

Le premier obstacle est la mauvaise conjoncture dans de nombreuses filières agricoles. Les personnes en difficulté font souvent appel à l'association au dernier moment, quand la situation est critique. Les négociations avec les créanciers, notamment la MSA, deviennent de plus en plus dures. Enfin, le renouvellement des bénévoles au sein de l'association n'est pas assuré.

Cette action pourrait être transposable à d'autres secteurs (pêche, artisanat, petit commerce) qui font d'ailleurs parfois appel à l'association.

Contacts :

Association Solidarité Paysans des Côtes d'Armor
Mme JACQMIN Cécile
93 Bd Edouard Prigent – 22 000 St Briec
02 96 78 07 21 solidarite-paysans-22@wanadoo.fr

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

49 - Aide à la reconversion des agriculteurs dans les Côtes d'Armor

OBJECTIFS

A l'origine, cette action d'aide à la reconversion des agriculteurs est née du constat que les exploitants agricoles n'avaient pas imaginé d'autre projet professionnel que le métier d'agriculteur. Or, les évolutions réglementaires et la conjoncture économique ont diminué la rentabilité de leur activité, qui ne permet plus toujours de dégager un revenu suffisant pour la famille.

C'est pourquoi les différents partenaires des Côtes d'Armor ont décidé, au début des années 90, de créer une structure dont **l'action vise à favoriser la cessation et la reconversion des exploitants agricoles ou de leurs conjoints**. Il s'agit d'éviter une exclusion sociale en accompagnant leur réflexion quand ces derniers doivent ou souhaitent, pour des raisons économiques, cesser leur activité professionnelle, bien qu'ils n'aient pas atteints l'âge de la retraite et ce en accord avec leur projet familial.

DESCRIPTION

Les agriculteurs bénéficient d'un accompagnement individualisé pour travailler sur l'aspect économique, à travers **un audit et la recherche d'une solution financière pour la cessation d'activité** et, sur l'aspect social, par **l'élaboration d'un projet de reconversion intégrant la personne et le projet familial** (recherche de formation, recherche d'emploi).

Le public accueilli est au centre de l'action, il en est le principal acteur. **Il doit s'approprier la démarche** de cessation et **élaborer son propre projet** de reconversion autour du projet de vie. **Le travail en réseau** avec les différents partenaires économiques des exploitations agricoles, associés aux travailleurs sociaux de la MSA, **permet d'intervenir dès les premières difficultés** économiques.

Les partenaires qui soutiennent cette action sont les organisations professionnelles agricoles du département, associées aux organismes financiers (Caisse Régionale du Crédit Agricole, CMB, Groupama Bretagne), auxquels il faut ajouter le Conseil Général 22 et la Mutualité Sociale Agricole des Côtes d'Armor. Une dizaine de coopératives du département (Coopérative agricole Le Gouessant, Coopagri Bretagne, Eolys,...) contribuent également au financement de cette action. La participation du FSE complète celle des autres partenaires. Le budget global de l'association est d'environ 67 000 €

Le nombre de personnes rencontrées se situe **entre 80 à 100 personnes par an depuis 10 ans**. L'accompagnement est très variable dans la durée, selon la difficulté à résoudre, la problématique

économique de l'exploitation et la situation sociale de la personne accompagnée. On peut évaluer à 2 ans la durée moyenne de l'accompagnement avec un minimum d'une année et un maximum de quatre ans.

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

L'évaluation du résultat de l'action se fait au moyen de 2 indicateurs :

- 1) Le nombre de dossiers reconversions (ARP) validés par l'Administration (DDAF)
- 2) Le ratio entre nombre de dossiers validés et le nombre de dossiers ayant bénéficiés de la prime de reconversion.

L'action est reconduite chaque année et les réformes structurelles qui interviennent dans le cadre de la PAC (Politique Agricole Commune) vont en justifier le maintien pendant plusieurs années (5 à 10 ans).

Aujourd'hui, l'instauration d'un quota départemental aux aides à la reconversion professionnelle des agriculteurs constitue un obstacle à cette action. 40 dossiers en 2005 sont budgétisés pour une demande qui se situera entre 90 à 100 dossiers. **La difficulté principale est d'accompagner des personnes dans une démarche de reconversion sans moyens financiers**, afin de leur permettre de monter un projet de formation qui nécessite une grande mobilité.

Contacts :

Maison des Agriculteurs - Mr Leclerc
BP 540 – 22195 PLERIN Cedex
02.96.79.22.63 philippe-leclerc@cnasea.fr

VALORISER	RELIER	ORGANISER	FACILITER	CRÉER

50 - Reclassement des salariés de Mitsubishi Electric Telecom Europe à Vitré

OBJECTIFS

Après l'annonce en février 2002 de la fermeture du site Mitsubishi Electric Telecom Europe (METE) d'Ételles (35), 1065 emplois, dont 541 CDI, 44 CDD et 480 prestataires de service et intérimaires, ont été supprimés. Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit établir et **mettre en oeuvre un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel** dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment des salariés âgés ou qui présentent des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. Seuls les salariés en CDI sont entrés dans le périmètre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

La CFDT a alors proposé **un accord de gestion de l'emploi pour un reclassement des salariés, en anticipation du PSE et des licenciements**. Le but de la démarche est de permettre aux salariés **d'expérimenter des solutions, tout en gardant un lien avec l'entreprise et en bénéficiant de l'intégralité du PSE**. Il s'agissait également d'éviter un afflux massif de licenciés en janvier 2003, qui aurait complètement saturé le marché.

DESCRIPTION

L'accord de gestion de l'emploi a été négocié par la direction du site et les 3 organisations syndicales présentes (CFDT, CGT, CFE-CGC,) avec le soutien constant de la Direction départementale du travail. Il a été signé en juin 2002, avec une rétro-adhésion à février 2002, puis mis en place jusqu'au 25 novembre 2002 (fin de la procédure information/consultation sur le PSE). **Des mesures sociales ont été négociées**, telles qu'un budget de formation d'adaptation et de reconversion correct, une aide à la mobilité pour le salarié et sa famille, la définition précise de l'offre valable d'emploi, l'allocation temporaire dégressive. Une communication efficace des négociateurs a **permis d'éviter tout décrochage avec les destinataires des mesures négociées et des dispositifs** mis en place. Il en a résulté une **participation active des salariés** aux différentes phases du dispositif.

La commission de suivi du PSE a été saisie de tous problèmes concernant les demandes de congé sans solde dans le cadre de l'accord de gestion de l'emploi. Elle avait pour mission de veiller à ce que les différents dispositifs prévus dans le PSE soient mis en œuvre, d'étudier le compte rendu d'activité du RME (Relais Mobilité Emploi), d'examiner les difficultés rencontrées et les étudier, de **rechercher toute proposition pouvant faciliter les solutions de reclassement**, d'entendre et se prononcer sur toutes demandes formulées par un salarié à l'occasion de l'application du PSE, et de faire toutes propositions de nature à **favoriser l'accompagnement nécessaire et efficace**

pour un reclassement des cas particuliers. Seule la CFDT y a participé avec la Direction, afin d'accompagner le PSE jusqu'à son terme, en mars 2004.

Le financement de toutes les mesures du PSE a été entièrement assuré par Mitsubishi. Cela a représenté 26.2 millions € dont 19.2 millions d'€ pour les salaires (congé de reclassement, primes,...).

ENSEIGNEMENTS ET RÉFLEXIONS

A l'issue du dispositif, 86 % des 541 salariés ont un emploi ou un projet personnel financé. 46% d'entre eux étaient reclassés *avant* d'être licenciés. L'accord de gestion de l'emploi a été déterminant, en ce sens qu'il a donné aux salariés la possibilité d'effectuer des essais dans de nouveaux postes, sans ruptures de leur CDI à METE. L'allocation temporaire dégressive a facilité le passage dans un nouvel emploi, en minimisant la perte de salaire pendant une durée maximale de 2 ans, avec un montant maximum de 250 € mensuel et la négociation de meilleures conditions d'emploi. La commission de suivi a permis une mise en œuvre effective de l'offre valable d'emploi, qui a obligé la cellule de reclassement à faire de vraies propositions aux salariés.

Le fait que le virage du reclassement ait été pris très en amont de l'échéance ultime du licenciement explique cette réussite. L'accord de gestion de l'emploi a permis de créer les conditions favorables à une transition vers d'autres emplois, dans d'autres secteurs professionnels. Les reclassements ont été majoritairement réalisés sur les bassins d'emploi de Vitré et de Rennes.

Cependant, **6% des salariés n'avaient aucune solution au 31 mars 2004.** Les négociations ont été très complexes, tout comme le maintien en activité de la Commission de suivi sur la durée.

Une association a été créée pour prendre le relais et suivre l'évolution des salariés, en positif et/ou négatif. Il est difficile de faire vivre activement cette association lorsque les membres de son bureau sont tous reclassés et ont beaucoup de mal à dégager du temps pour s'occuper de la gestion du suivi du reclassement et du devenir professionnel des 541 licenciés de METE.

Cette démarche est transposable dans tous les cas où les difficultés sont suffisamment anticipées et évaluées dans leur caractère inéluctable.

Contacts :

**Union départementale CFDT
Mme JEUSSE Isabelle
Rue de la Barbotière - 35000 RENNES
02 99 84 39 90 cfdt_ijeusse@yahoo.fr**

Troisième partie

Quelques enseignements

A- Quelques enseignements de ces initiatives CLES

Au terme de cette présentation, nous pouvons essayer de synthétiser quelques enseignements utiles pour favoriser la transposition de ces actions et la réussite de nouvelles Cooperations Locales pour l'Emploi et la Solidarité.

Placer la proximité et la personnalisation au cœur des actions...

L'objectif de toutes ces actions est tout d'abord de briser l'isolement et le sentiment d'échec des personnes très souvent déstabilisées, insécurisées par la situation de chômage et les difficultés matérielles qu'elle déclenche ; faire face à ce qui les enferme parfois dans la dévalorisation de soi et la disqualification sociale pour le combattre. Mettre fin à l'exclusion qui en résulte, pour permettre à chacun de retrouver la **confiance** et le sentiment de **dignité** et de responsabilité par la **reconnaissance**.

Pour cela, les initiatives rassemblées ici s'adressent à chacun individuellement, elles personnalisent la relation et la démarche de **construction d'un projet**, et elles placent **la personne au centre de l'action** pour lui redonner confiance en soi, dans un rôle **d'acteur direct** de son projet. Le projet fait le plus souvent l'objet d'une **co-construction**, où les entreprises, les associations, les administrations sont partenaires de la personne en recherche d'emploi pour l'aider à reprendre confiance en soi. C'est souvent la rencontre personnalisée avec tel employeur, tel chef d'équipe, tel représentant du personnel dans l'entreprise qui va permettre le recrutement et la stabilité dans l'emploi.

Il s'agit aussi, dans la plupart des cas, de **révéler et montrer des compétences des personnes, ignorées ou non prises en compte**, de **faire valoir** leurs **capacités** et **faire connaître** ces capacités, à elles-mêmes d'abord, aux employeurs ensuite. Il s'agit ainsi d'accompagner les personnes dans le parcours d'obstacles vers l'emploi et parfois jusque dans l'emploi, de façon à leur permettre de **retrouver une sécurité** qu'elles ont perdue.

Rompre l'isolement, mettre en commun, échanger, s'associer...

Faire partie d'un groupe, s'y intégrer, sont des éléments moteurs dans la plupart de ces initiatives. La rencontre avec **d'autres personnes** se trouvant dans une situation comparable, se heurtant aux mêmes difficultés, mais autour d'un projet qui prenne en compte ces dernières, permet dans ces initiatives de rebondir face à une situation de difficultés souvent durable. Cette **intégration** permet une **mise en relation** et ouvre la porte vers les autres, vers les réseaux, vers l'information, vers la participation active et responsable. Cela permet de redonner de l'assurance, **reprendre confiance**, sortir du découragement qui souvent accompagne la perte d'emploi, et de retrouver la force de **mobiliser** son énergie pour **la construction d'un projet personnel**.

Faire non pas « pour » mais « avec » chaque personne...

Chaque personne est ainsi elle-même **responsable de son parcours individuel** qui souvent s'approche de la notion de **contrat avec des obligations bien définies**. Cela suppose d'abord une attitude d'attention, **d'écoute et d'analyse des difficultés et des attentes de chacun avec ses différences**, différences de situation, d'histoire, d'aspiration et de conception de ses besoins...

Avec chacun, **il s'agit d'élaborer alors un projet personnel**. Parce que des difficultés durables ne peuvent être résolues en un instant, la continuité de **l'accompagnement en amont de l'emploi**, comme le **suivi des personnes dans l'emploi**, sur une certaine durée, sont indispensables.

De nombreuses **discriminations** implicites et parfois explicites, le plus souvent involontaires, touchent plus fortement certaines catégories de la population et renforcent les inégalités face à l'emploi et aux moyens d'existence. C'est pourquoi des actions spécifiques, centrées sur l'attention aux différences des personnes, constituent également une dimension clé de ces initiatives, qui veulent restaurer plus d'égalité. L'attention aux personnes permet ainsi de **révéler les compétences** de chacun et de les rendre visibles pour tous, afin d'**écarter les préjugés** qui sont sources de discriminations.

Cette attention concentrée sur une démarche «avec les personnes » et adaptée au plus près de leur situation, permet également de repérer les situations particulières génératrices d'obstacles supplémentaires, les **cumuls de difficultés, de fragilités ou de handicaps** et de rechercher des solutions pour s'attaquer aux **obstacles périphériques à l'emploi**. Ecarter ces obstacles (mobilité insuffisante, logement, garde d'enfants...) est souvent une condition préalable à l'emploi.

Développer la coopération et les partenariats comme leviers ...

Ces actions exigent de rassembler des acteurs publics et privés **d'origines diverses**, pour des coopérations et partenariats **d'action** et de **financement**. Cette priorité est conçue dans beaucoup de ces initiatives comme un levier permettant de **mutualiser et fédérer** les énergies, **travailler dans le même sens**. Il s'agit bien souvent de **simplifier les démarches**, pour **regrouper et mutualiser l'information** et la **rendre accessible**, coordonner les actions, offrir une **transparence** qui brise les freins de l'opacité ou de la dispersion des moyens, afin d'entourer la démarche et la simplifier. **Tous les types de partenariats et d'initiatives de réseau** sont présents dans ces actions : partenariats entre entreprises et administrations, entre entreprises et associations, avec les syndicats, avec les services sociaux ou sanitaires, avec l'Education nationale, la formation initiale et continue, avec les chambres consulaires, avec les collectivités territoriales, les services de l'Etat dans la région et les départements, et avec l'Union européenne...

Fédérer et organiser les actions avec une véritable « ingénierie »...

C'est un autre levier actionné par ces initiatives. L'organisation peut et doit le plus souvent prendre des formes variées, ce qui est la condition de leur **efficacité** ; cette diversité est souvent destinée à assurer la **mobilisation effective** autour de l'accès à l'emploi.

Cette organisation doit **s'appuyer sur l'existant et le valoriser** pour le rendre mieux ou plus accessible, donc mutualiser. Mais elle fait appel aussi à la **créativité** et à l'**ouverture d'esprit** pour assurer la **convergence des acteurs** dans une même direction, **se renforcer par l'action en réseau**, source de synergies.

L'organisation recherche donc la **cohérence, la transparence**, une meilleure circulation de l'information, **la simplification des démarches**, en relation avec les dispositifs officiels « classiques » pour **rendre accessibles à tous le maximum de moyens et de chances d'insertion**, et pour neutraliser l'impression de « maquis » que renvoient souvent les dispositifs officiels.

Les dispositifs d'emploi et d'insertion apparaissent souvent illisibles autant pour les demandeurs d'emploi que pour les chefs d'entreprise. Les approches segmentées par catégories administratives (R.M.I., allocataires Assedic, jeunes de moins de 25 ans, plus de 50 ans...) sont peu opérantes ; des responsables institutionnels en Bretagne se sont engagés dans différents plans locaux, territorialisés, dans de véritables pactes locaux rassemblant concrètement les énergies au-delà des clivages traditionnels. Un bon nombre des initiatives recensées cherchent à résoudre ces difficultés.

L'organisation doit aussi être **flexible et non rigide**, remettre en cause des habitudes ou des routines pour s'adapter à la **diversité des situations**, à la **diversité des personnes**.

Cela permet d'offrir des réponses levant des **obstacles directs à l'emploi**, mais aussi souvent des **obstacles périphériques et indirects** à l'entrée en emploi ou même à la recherche de l'emploi, ainsi qu'à la réussite et au maintien dans l'emploi. L'organisation doit enfin **être inventive**, réussir à **détecter les nœuds** et les obstacles non apparents et non traités par les formules classiques, pour s'y attaquer de front par **des pratiques nouvelles** qui font appel à l'ouverture d'esprit.

Soutenir la création d'emplois...

Face à des obstacles de taille, la réponse est aussi, **parfois, de créer son propre emploi**. Cette création peut s'inscrire directement dans les activités de l'économie marchande ou dans celles des prestations de services permettant de résoudre des questions périphériques à l'emploi, telles que les gardes d'enfants. De plus en plus de demandeurs d'emploi sont **soutenus pour créer leur propre entreprise** ; des initiatives de réduction du temps de travail, ont permis des créations d'emploi ; des entreprises d'insertion explorent des secteurs économiques nouveaux ; des groupements d'employeurs voient le jour ; la Bretagne connaît toute **une dynamique entrepreneuriale** pour le développement économique, indispensable à l'objectif d'un « emploi pour tous ».

Piloter, gérer, financer et évaluer les actions dans la durée...

Ces actions, par définition, s'attaquent à des difficultés durables ; elles ont donc besoin de **vivre dans la durée** pour donner leurs fruits et produire des enseignements. Mais leur pérennité se heurte souvent aux problèmes de **financement** ; si les financements demandent une recherche assidue et active, auprès des entreprises, de l'Etat, des collectivités territoriales, de l'Union européenne, la poursuite ou le renouvellement des actions pose souvent des difficultés qui peuvent décourager les bonnes volontés et les énergies, lorsque l'initiative ne peut aboutir rapidement à son **autofinancement**... Se mettre d'accord sur une **évaluation précise** des résultats des actions dans la durée est un élément important en ce sens.

Faire savoir...

Enfin, l'objectif étant de valoriser les initiatives, l'aspect communication doit être constamment présent dans la conduite des actions : information et communication à destination des personnes en recherche d'emploi, dans le cadre de chacune de ces initiatives, et information entre les différents partenaires. La **simplification des démarches et de l'accès à l'information** est largement mise en avant par ces initiatives.

Mais il s'agit aussi de **diffuser l'information** pour permettre le rayonnement de ces initiatives et leur propagation en Bretagne. Pour cela, le présent recensement, avec ses limites, est une première étape qui a été permise par la rédaction d'une fiche commune pour la collecte des initiatives, nécessaire afin de s'assurer d'une homogénéité des informations ; il convient de souligner la contribution active des initiateurs de ces cinquante actions puis le travail important réalisé par une stagiaire pour sa mise en forme écrite.

Ensuite le choix a été fait d'un support large de communication écrite par le C.E.S.R., afin de toucher un public diversifié et mettre à sa disposition des informations pratiques. Un évènement public est organisé dans le but de réunir de nombreux responsables de ces actions, leur permettre de se rencontrer, d'échanger, et favoriser l'essaimage des initiatives.

Enfin des relais sont attendus de la part de la presse, tant au niveau de la presse écrite que de l'information télévisuelle qui, espérons le, donneront un écho significatif à ces actions.

Ouvertures pour ne pas
conclure...

A- Ouvertures pour ne pas conclure...

Et pourquoi ne pas prolonger cette démarche ?

Les premiers concernés par le prolongement de cette démarche seront les initiateurs des actions et les acteurs socio-économiques intervenant sur ces questions, qui pourront mettre à profit, s'ils le souhaitent, la rencontre régionale prévue le 16 février 2006 pour nouer des contacts et envisager les suites qu'ils voudront, en lien avec les collectivités et les partenaires locaux.

Concernant l'assemblée consultative régionale, une première possibilité pourrait être de mener au CESR de Bretagne, dans le cadre d'une commission, un travail de **recensement des autres types d'innovations qui existent en Bretagne pour faire avancer plus de cohésion sociale**, avec en parallèle un travail de repérage des failles et des freins à cette cohésion sociale. Pour que ce travail soit le plus fructueux possible, il nécessiterait la mobilisation de tous les membres du Conseil économique et social, chacun dans son domaine, pour un recensement le plus large possible. Avec l'éventuelle participation, pourquoi pas, de plusieurs commissions pour une partie de ce travail ?

Ces travaux pourraient déboucher sur des propositions d'actions faites au Conseil régional pour arriver au déblocage de ces situations par la mobilisation de tous. Des initiatives de la région sont possibles ; c'est ce que montrent celles prises récemment par le Conseil régional en matière d'emploi des personnes en situation de handicap d'une part, et par la mise en place une commission des solidarités d'autre part.

Une autre piste consisterait à **élargir la sensibilisation régionale autour du thème de la cohésion sociale, en lien avec les autres Conseils économiques et sociaux régionaux de France, métropole et outre-mer**, comme le proposait Monsieur Didier Robert., en lien toujours avec le CES national de la République, qui a eu l'initiative du rapport au départ de notre travail,

Des pistes auxquelles nous allons réfléchir tous ensemble...

Annexes

Annexe I : « L'accès de tous aux droits de tous par la mobilisation de tous » - Note Flash – Conseil économique et social

141 NOTES d'IÉNA

INFORMATIONS DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL

Jeudi 12 juin 2003

« L'ACCES DE TOUS AUX DROITS DE TOUS, PAR LA MOBILISATION DE TOUS »

RAPPORTEUR :

DIDIER ROBERT

AU NOM DE LA SECTION
DES AFFAIRES SOCIALES
PRESIDEE PAR
PAULETTE HOFMAN

Le Conseil économique et social a été, depuis vingt-cinq ans, un précurseur dans la prise de conscience et un initiateur de propositions suivies d'effets en matière de lutte contre les exclusions. Ses travaux sont à l'origine du vote de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998 qui déclare que la lutte contre les exclusions est « *un impératif national* » et contient des dispositions très importantes pour l'accès aux droits fondamentaux dans les domaines de l'emploi, du logement, de la protection de la santé, de la justice, de l'éducation, de la formation et de la culture, et de la protection de la famille et de l'enfance.

Avec cet avis, le CES, dans la continuité de ses précédents travaux, prend position au regard de l'évolution de la situation depuis le vote de la loi d'orientation. Il articule sa réflexion autour de deux axes : l'accès effectif de tous aux droits fondamentaux et la mobilisation de tous les acteurs dans la lutte contre l'exclusion. Il constate que des avancées significatives ont été effectuées concernant plusieurs droits fondamentaux, mais que la mobilisation en vue de leur application est insuffisante. Il propose des avancées concernant chacun des six domaines abordés par la loi de 1998, mais aussi le franchissement d'une nouvelle étape : celle d'une mobilisation effective beaucoup plus large de la société. Il montre, en se référant à de nombreux exemples, que cette mobilisation est possible puisqu'elle a déjà commencé.

A double titre, ces travaux interviennent à un moment important. Tout d'abord, le gouvernement français se prépare à présenter à la Commission européenne son Plan national d'action pour l'inclusion sociale pour les années 2003 à 2005. Ensuite, dans un contexte économique difficile qui l'est davantage encore pour les personnes les plus en difficulté, sont présentés des projets de loi (notamment sur le RMI et la création d'un RMA) et sont décidées des restrictions budgétaires et d'accès à certains droits qui suscitent des interrogations ou des inquiétudes tant de la part de personnes concernées que d'acteurs de la société civile.

**ASSEMBLEE PLENIERE
DES
17 ET 18 JUIN 2003**

- Publication 01 44 43 60 27
Service de la communication
- Diffusion 01 44 43 63 30
Service des archives et de la distribution
- Service de presse 01 44 43 61 25/21
- www.ces.fr

141

NOTE FLASH

Assemblée plénière

17 et 18 juin 2003

DIDIER ROBERT

Né le 1^{er} janvier 1951 à Villard-de-Lans (Isère)

Marié, trois enfants

- Vice-président du Mouvement ATD Quart Monde France

- Membre du Conseil économique et social (groupe des personnalités qualifiées)

- Membre de la section des Affaires sociales et de la délégation pour l'Union européenne du CES

Après une formation en sciences économiques et politiques, il travaille, durant six années, dans le secteur agroalimentaire et rejoint, en 1981, le volontariat permanent du mouvement international ATD Quart Monde. En gardant un contact constant avec le terrain, il a assumé depuis différentes responsabilités. En 1986, il est nommé expert auprès de Joseph Wresinski dans le cadre de son rapport au Conseil économique et social : "*Grande pauvreté et précarité économique et sociale*". Il participe à la délégation canadienne de l'organisation pendant cinq ans. A son retour en 1992, la responsabilité de l'animation du mouvement ATD Quart Monde en France lui est confiée.

Dans ce cadre, il devient un proche collaborateur de Geneviève de Gaulle Anthonioz, en particulier dans ses responsabilités au Conseil économique social et dans son implication pour obtenir l'adoption, par la France, d'une loi d'orientation contre l'exclusion

« L'ACCES DE TOUS AUX DROITS DE TOUS, PAR LA MOBILISATION DE TOUS » - RAPPORTEUR : DIDIER ROBERT

I – L'ACCES DE TOUS AUX DROITS FONDAMENTAUX PAR DES POLITIQUES DE DROIT COMMUN

Les propositions du Conseil économique et social en matière d'**emploi** et de **formation** s'articulent autour de parcours individualisés qualifiants vers l'emploi durable dans un cadre assurant une continuité de revenu pendant les périodes non rémunérées.

Concernant les **moyens convenables d'existence en l'absence de salaire**, les solidarités familiales doivent s'exercer indépendamment de l'attribution de prestations.

Par ailleurs, lors de la reprise d'activité, la démarche proposée se fonde sur le principe selon lequel toute heure travaillée doit apporter un supplément de revenu. Ainsi, sont proposées une attribution du RMI à la personne et, en cas de reprise du travail, une allocation compensatrice de revenu à laquelle se substituerait progressivement un salaire.

Le droit au **logement** constitue la priorité pour le Conseil économique et social, qui estime qu'une réelle politique du logement fait aujourd'hui défaut. Au minimum, 130 000 logements sociaux devraient être construits annuellement. Il est nécessaire de développer des parcours résidentiels et de prévenir les ruptures de droit en matière d'habitat. Lorsque le droit au logement est manifestement inappliqué ou refusé, le Conseil économique et social estime indispensable d'étudier les conditions de mise en oeuvre d'un droit au logement opposable.

En matière de **protection de la santé**, il convient de lisser les effets de seuil et de modifier ou rétablir certaines conditions d'accès à la CMU

et à l'AME, de renforcer le rôle des PRAPS, de réactiver la mission sociale de l'hôpital et de développer l'offre de soins de proximité.

Les propositions dans le domaine de l'**égale justice** consistent à multiplier les liens entre personnes en difficulté et structures de conseil et de recours et à améliorer les conditions d'accès à l'aide juridictionnelle.

Pour l'**éducation**, il s'agirait notamment de diffuser dans l'école la démarche « *grande pauvreté et réussite scolaire* », de pratiquer une pédagogie de la réussite, d'évaluer les enseignants selon leur capacité à faire progresser chaque élève... Des propositions sont également formulées dans le domaine de la lutte contre l'illettrisme.

Un accent tout particulier est mis sur le travail de fond qui doit être entrepris sur l'accès à **la culture** compris comme moyen de comprendre la société et de jouer un rôle dans son fonctionnement, avec comme objectif d'aboutir à une politique forte, cohérente et pérenne.

Concernant le **droit à une vie familiale dans des conditions normales**, les propositions visent à soutenir les familles, dans leurs responsabilités, même en cas de placements d'enfants.

II – LA MOBILISATION DES ACTEURS

Cette mobilisation ne peut se faire qu'avec les personnes en situation de précarité, en particulier au travers d'actions collectives et de formations mutuelles avec les professionnels.

L'implication des organisations à vocation générale représentées au Conseil économique et social est au centre de l'avis. Elle s'appuie sur une dynamique territoriale et sur les organisations assurant une mission de service public ou associant l'économie et la solidarité. L'ensemble des partenaires sociaux souhaitent franchir l'étape d'une prise en compte de la problématique de l'exclusion dans le cadre de leur dialogue organisé. Des orientations précises sont formulées.

L'action en direction de l'opinion publique fait l'objet de propositions concrètes visant à susciter des « *comportements citoyens* » fondés sur « *la lutte contre la misère, faisant clairement percevoir la misère comme une violation des Droits de l'Homme* ».

Enfin, des propositions sont formulées concernant l'implication des pouvoirs publics et des élus, l'impulsion, le pilotage et l'évaluation en assurant l'égalité entre personnes et la péréquation entre territoires.

Annexe II : le cheminement de la démarche du CESR de Bretagne

HISTORIQUE DE LA DEMARCHE

L'initiative

Le 18 juin 2003, le Conseil Economique et Social a adopté à 145 voix (avec 7 abstentions) un avis sur le rapport présenté par Monsieur Didier Robert, au nom de la section des Affaires Sociales, avis intitulé « l'accès de tous aux droits de tous, par la mobilisation de tous ». Cet avis redit la nécessité que chacun ait accès aux droits fondamentaux par des politiques de droits communs. Il donne priorité au droit au logement qui conditionne tous les autres ; une seconde priorité porte sur la nécessité d'engager un travail sur l'accès aux savoirs et à la culture. Enfin, un accent particulier est mis sur l'implication des partenaires sociaux en faveur de l'accès à la qualification et à l'emploi, les autres droits fondamentaux étant la protection de la santé, l'égalité justice et une vie familiale dans des conditions normales.

En juillet 2004, Anne Saglio et Loïc Richard font à la Commission « Cadre de Vie » du C.E.S. de Bretagne dont ils sont membres la proposition de prolonger le travail national par une recherche en Bretagne d'initiatives innovantes s'inscrivant dans le sens des préconisations du rapport présenté devant les conseillers économiques et sociaux de Bretagne par M. Robert.

La présentation du rapport du CES de la République le 10 mai 2005 au CESR de Bretagne

Didier Robert est donc venu présenter son rapport à l'invitation du C.E.S. de Bretagne. 80 conseillers sont présents. Didier Robert salue l'intérêt pour la Bretagne, pour l'ensemble du pays mais aussi pour l'Europe, de l'initiative prise par le C.E.S. de Bretagne : une initiative qui sort des procédures habituelles de notre assemblée et qui se veut concrète.

C'est sur le terrain que les tendances de développement de la grande pauvreté peuvent s'inverser, essentiellement par une contagion des bonnes pratiques. Mais avec deux repères :

- vouloir rejoindre les personnes les plus en difficulté – et prendre le temps de savoir de qui nous parlons – rien n'est plus facile que de laisser des personnes en dehors de la vie sociale. Pour les rejoindre, il faut une volonté, (exemple d'entreprises qui financent un bus qui est allé sur le terrain rencontrer des personnes qui ne passaient plus par les circuits de recherche d'emploi. Avec

des étapes, il a été possible de pourvoir des postes vacants dans le traitement de la viande).

- avec les personnes en situation difficile, s'associer à d'autres acteurs pour venir à bout des pratiques excluantes et donner à chacun sa chance.

Le rapport que nous sommes, à votre demande, venu vous présenter, est lui-même, vous l'avez compris, **un rapport venu du terrain** :

Aussi, nous ne présenterons pas toutes les propositions mais plutôt la démarche qui a conduit au rapport : « L'accès de tous aux droits de tous par la mobilisation de tous ».

Les débuts de la démarche ont consisté **à se rendre ensemble sur le terrain** (vous êtes proches du terrain mais s'y rendre ensemble apporte beaucoup).

Nous ne savions pas que vous nous inviteriez lorsque nous avons choisi, la Bretagne, pour conduire les membres de la section des affaires sociales du C.E.S. national à passer deux journées sur le terrain. L'essentiel des rencontres a consisté à leur offrir les conditions d'un dialogue avec des personnes ayant elles-mêmes un vécu d'exclusion. Nous avons aussi rencontré des acteurs de terrain. En tant que rapporteur je dois dire qu'il y a eu pour moi la période avant la venue sur le terrain et la période après (trois journées en fait puisque nous sommes allés également une journée dans le Nord). (Exemple de la réaction d'un syndicaliste à l'idée d'aller au domicile de personnes en grande difficulté). Ce dialogue en confiance, mais sans artifice, a changé nos travaux : la proposition que nous avons faite d'aller jusqu'à une mobilisation des organisations membres du Conseil a pu prendre corps. En effet, il fallait mettre les Pouvoirs Publics devant leurs responsabilités, toutes leurs responsabilités, mais il n'était plus possible d'en rester là.

Comment, par exemple, et même avec de bons dispositifs, monter des « parcours individualisés qualifiant d'accès ou de retour à l'emploi durable » comme nous les avons nommés, sans que des employeurs, des syndicalistes, des formateurs, se mobilisent ? Dans votre rapport de novembre 2000, présenté par monsieur Le Sann – un des premiers bilans de l'application de la loi d'orientation de lutte contre les exclusions – plusieurs de vos organisations ont exprimé l'importance qu'elles se mobilisent dans ces parcours.

Comment permettre l'accès de tous à des droits aussi fondamentaux que l'accès aux soins, au logement ou à l'emploi si des organisations à vocation générale dans la société (mutuelles, syndicats, organisations d'employeurs...) ne se sentent pas concernées ?

Vous avez exprimé le souhait de concrétiser les préconisations de ce rapport, vous imaginez combien cela nous touche, mais sachez que vous vous appuyez sur un travail totalement inspiré par l'expérience de vie mais surtout la pensée et la réflexion de personnes qui vivent elles-mêmes la grande précarité ou qui sont engagées avec elles. Vous vous appuyez sur une large collecte d'innovations. Vous vous appuyez sur des personnes et des pratiques.

Nous avons, dans notre rapport et avis, appelé les Pouvoirs Publics à prendre leurs responsabilités, mais nous avons adopté une démarche assez inhabituelle au C.E.S., à savoir **d'émettre un : « avis au Gouvernement mais aussi à nous-mêmes »**. Pour ce faire nous

sommes partis à la recherche d'innovations concluantes, c'est-à-dire conduisant objectivement des personnes à l'accès effectif à des droits fondamentaux. Si le premier chapitre du rapport fait le point de l'application des six droits fondamentaux énumérés dans la loi, le deuxième chapitre présente une sélection de toutes les innovations dont nous avons eu connaissance.

Notre repère pour refuser le fatalisme et conduire à l'action a été : **la mobilisation est possible car elle se pratique déjà.**

Quels types d'innovations avons-nous privilégiées ?

Celles qui contribuent à l'accès à un droit fondamental, qui considèrent les personnes en difficulté comme partenaires et acteurs incontournables, qui associent librement des acteurs.

Reprise de deux exemples (page II-45) sur l'aide à la mobilité pour l'accès à l'emploi et (page II-48) sur le parrainage de jeunes en difficulté par des retraités du bâtiment.

« Dialogue au niveau territorial » : en fait, il s'agit dans ce paragraphe d'une définition par les partenaires sociaux des conditions de l'action au niveau territorial : définition des caractéristiques de ces actions innovantes dont nous parlons.

Conclusion

Avec ce rapport, nous avons obtenu un engagement de mobilisation des organisations membres, engagement exceptionnel car hors des pratiques habituelles. De ce fait, l'engagement a été très large et sur des propositions courageuses.

Ces organisations nationales qui ont contribué au travail en particulier de collecte des innovations, ne reviennent pas sur leurs engagements mais honnêtement elles sont encore un peu comme avec « une patate chaude » dans les mains et elles ne savent pas comment s'y prendre. Ce qu'elles attendent, plusieurs nous l'ont dit, c'est de pouvoir s'appuyer sur de nouveaux projets de terrain afin que la lutte pour l'accès de tous aux droits les plus fondamentaux devienne une préoccupation de l'ensemble de leurs organisations. C'est précisément là que votre initiative représente une chance tout-à-fait exceptionnelle.

L'Europe, c'est difficile de ne pas y revenir en ce moment :

Puis-je faire une suggestion car vous êtes au coeur de la construction de l'Europe avec cette question de l'accès de tous à la citoyenneté : et si votre travail se terminait par une rencontre européenne des régions, ici en Bretagne, avec un soutien que vous obtiendrez nécessairement du Comité des régions de l'Union Européenne ; une rencontre autour d'innovations pour l'accès de tous aux droits de tous ? Ce serait la rencontre d'une Europe qui ne veut laisser personne de côté et surtout pas ceux qui ont tellement à nous apprendre sur la citoyenneté.

Les débats, questions et réactions des membres du CESR de Bretagne après l'exposé de Didier Robert (Bref aperçu des questions abordées)

Ont été évoqués dans les échanges, dans les différentes interventions, notamment les points suivants :

- *En ce qui concerne le logement : l'opposabilité du droit au logement qui est sans cesse évoquée. Distinction entre droit au logement et droit à l'aide au logement.*
- *La chape de plomb sur la pauvreté que constitue la précarisation. Ramener les choses au niveau local est indispensable. Réveiller le monde politique.*
- *Difficultés liées l'effet de seuil dans la question du SMIC et du RMI.*
- *Intégration dans la cité actuellement très fortement liée au travail. Pourquoi pas d'autres supports ?*
- *Regarder en face la situation : le travail est essentiel, source de dignité et de revenus. Actuellement , la situation de beaucoup de gens est bien trop précaire.*
- *Emploi et logement sont liés. Un travail en commun est important mais on doit aussi regarder dans nos propres organisations.*
- *Le terme de « dignité » est essentiel. Quid du droit à la culture, essentiel aussi ?*
- *Question de la formation des jeunes : échec scolaire qui risque de se reproduire dans la formation professionnelle. Comment éviter cela ? Utiliser tous les dispositifs possibles et aider à ce que le jeune reprenne confiance. Il y a de nombreuses initiatives existant dans les PME et artisans.*
- *Possibilité d'étudiants qui parrainent des enfants en difficulté. Question de la visite médicale des enfants de 6 ans : pas assez de personnel alors il faut désigner les enfants (risques e stigmatisation). Importance aussi des apprentissages péri-scolaires .*
- *Développer l'emploi en milieu rural où il y a besoin de monde. Nécessité de la qualité des formations et des formateurs dans ce domaine.*
- ***C'est un parcours du combattant pour embaucher des gens en situation précaire : il n'y a personne en face pour nous aider. L'intégration de ces personnes est à faire au sein même de l'entreprise et des lieux de vie, ne pas tout attendre de l'Etat.***
- *Quelle analyse fait-on des inégalités sociales aujourd'hui ; la question des travailleurs pauvres.*
- *Nécessité d'avoir des éléments chiffrés pour décrire la situation actuelle exemple : l'enquête de l'ASSEDIC de Bretagne. Nécessité de travailler avec d'autres mais la mobilisation locale est-elle à la hauteur de l'enjeu ? Importance d'aller jusqu'aux causes des problèmes.*
- ***Dans une enquête sur la situation de l'emploi par pays, les freins essentiels au retour à l'emploi sont clairement les transports et les gardes d'enfants. Ne pas tout attendre de la loi dans ces domaines ; la dynamique de territoire est importante.***
- *Travail en commun avec la commission formation dans son rapport sur la question de l'orientation des jeunes en difficultés.*
- *Il y a des questions « sensibles » que le groupe devra aborder. Exemple : la question des droits mais aussi des devoirs de chacun : la question de la conciliation de la flexibilité économique et de la sécurité des contrats de travail.*
Importance d'avoir dans le groupe de travail des membres du C.E.S.R. de sensibilité et d'origine professionnelle différentes pour bénéficier de toute « la chaîne de compétences » : employeurs, syndicats de salariés, spécialistes des questions sociales...
- *Pourquoi la question de l'emploi est-elle prioritaire ?*

C'est la principale préoccupation de nos concitoyens et c'est une des questions les plus difficiles à résoudre aujourd'hui.

Le C.E.S., dans son rôle à la fois économique et social, est bien placé pour réduire la coupure tout à fait préjudiciable à l'emploi – avec de nombreux préjugés – entre les entreprises, les personnes en recherche d'emploi et les services sociaux.

Par ce travail, on peut rejoindre autant la préoccupation de cohésion sociale telle qu'elle est exprimée par le plan Borloo que la préoccupation du Conseil Régional avec la mise en place de sa commission des solidarités.

Annexe III : Journée Alerte- UNIOPS : Appel final

Journée ALERTE-UNIOPSS avec les partenaires sociaux
au Conseil économique et social le 26 mai 2005

APPEL FINAL

Dix ans après le Pacte, une nouvelle étape
Pour la lutte contre l'exclusion

Il y a dix ans, le collectif d'associations ALERTE proposait au pays un Pacte contre la pauvreté et l'exclusion.

Aujourd'hui ALERTE et les partenaires sociaux se rejoignent pour lutter ensemble et préventivement contre l'exclusion et pour favoriser l'accès de tous aux droits de tous.

Depuis dix ans se sont produites des avancées législatives majeures dans l'énoncé des droits civiques et sociaux pour tous. L'article premier de la loi d'orientation de 1998 a constitué de ce point de vue un cap important. Pourtant, la réduction de la pauvreté dans notre pays, en dépit de son niveau de richesse, des situations de misère dégradantes, liées à la précarité et à la fragilité de l'emploi, à la crise du logement, au délitement des liens de solidarité de proximité, au contexte international, à un déficit d'engagement civique et de volonté politique.

Aujourd'hui, bon nombre d'associations de solidarité ont le sentiment d'être condamnées à gérer l'exclusion, et entraînées de ce fait dans un mouvement de bureaucratisation. Elles se sentent utilisées, instrumentalisées. Cela, elles ne le peuvent plus, elles ne le veulent plus. La politique de lutte contre la pauvreté n'est pas réservée aux associations, elle n'est pas un secteur à part des politiques de solidarité. Elle doit être partie intégrante de l'ensemble des politiques (emploi, logement, éducation, formation, santé, famille, intégration, redistribution). Elle se joue pour une bonne part à l'intérieur du système économique, où s'amorcent les processus d'exclusion avant de devenir progressivement irrémédiables, dans les lacunes des couvertures de la perte d'emploi, dans la complexité de nos systèmes de protection sociale...

Cette journée du 26 mai 2005 entérine la volonté d'un engagement de concertation entre associations et partenaires sociaux qui ont trop longtemps œuvré séparément :

- Nous avons confronté nos analyses.

- Nous avons décidé, dans le respect de nos rôles et de nos spécificités, de nous concerter pour que la lutte contre la pauvreté, rejoignant la politique de réduction des inégalités, ait un impact suffisamment en amont pour prévenir au lieu de seulement réparer et accompagner.
- Nous le ferons **avec** les personnes en situation de précarité, de pauvreté et d'exclusion, qu'elles aient ou non un emploi, qu'elles soient bénéficiaires ou non de minima sociaux, connues ou non des associations de solidarité.
- Nous nous concerterons donc régulièrement au niveau national, afin de confronter nos analyses et d'agir dans le même sens lorsque nous en serons d'accord et que nous en verrons l'opportunité ; de même au niveau local, où les politiques de l'emploi, de l'insertion et du logement se décident. Nos échanges auront un prolongement au niveau européen, dans le respect de nos appartenances respectives, afin que nous pesions efficacement pour le progrès social.
- Nous nous engageons à tout mettre en œuvre pour agir en direction de l'opinion et sur les pouvoirs publics dans nos structures respectives, au niveau national comme local, chacun à son niveau de responsabilité.
- Nous convenons d'un rendez-vous annuel.

Notre société a tendance à gérer l'exclusion, au lieu de travailler sans relâche à l'éradiquer et à la prévenir. Il faut faire cesser les situations dégradantes qui engendrent la dépendance à certaines formes d'aide alimentaire, à l'hôtel ou à l'hébergement précaires et insalubres, à toute forme d'assistantat humiliant et indigne. Il faut agir sur les racines de la misère et des inégalités dans tous les domaines : niveau des ressources, emploi, logement, santé, éducation, et formation, justice..., et surtout avoir comme objectif de société un « vivre ensemble » qui passe par l'égalité républicaine et l'accès effectif de tous aux droits de tous. Pour cela, l'Etat doit rester le garant de l'accès de tous aux droits fondamentaux.

MEDEF
Bernard CARON
Directeur de la promotion sociale

CGT
Bernard THIBAUT
Secrétaire général

CGPME
Jean-François VEYSSET
Vice-président

CFDT

FO
Jean-Claude MAILLY
Secrétaire général

Jacky BONTEMS
Secrétaire général adjoint

ALERTE
pour les quarante associations d'ALERTE
Marie-Thérèse JOIN-LAMBERT
Présidente de la Commission
« Lutte contre la pauvreté et l'exclusion »
de l'UNIOSS

CFE-CGC
Jean-François HECKLE
Délégué national, Chargé de Mission

CFTC
Michel COQUILLION
Secrétaire général adjoint

Annexe IV : SIGLES

SIGLES

ADIE : Association pour le droit à l'initiative économique

AFPA : Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes

AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées.

AI : Association Intermédiaire

ANPE : Agence Nationale Pour l'Emploi

API : Allocation Parent Isolé

ASP : Association de Service aux Personnes

ASSEDIC : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (ancienne appellation)

ASSÉDIC : Nouvelle appellation qui n'est plus un sigle

BDI : Bretagne Développement Initiatives (organisme apportant des garanties bancaires)

BTP : Bâtiment Travaux Public

CA : Contrat d'Avenir (emploi aidé)

CAC : Contrat d'accompagnement dans l'emploi (emploi aidé)

CAE : Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (emploi aidé)

CAF : Caisse d'Allocation Familiale

CAT : Centre d'Aide par le Travail

CCAS : Centre Communal d'Action Sociale

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CDS : Circonscription Départementale de Solidarité

CE : Comité d'Entreprise

CEC : Contrat Emploi Consolidé (emploi aidé)

CEJ : Contrat Emploi Jeune (emploi aidé)

CES : Contrat Emploi Solidarité (emploi aidé)

CESR : Conseil Economique et Social Régional

CFA : Centre de Formation des Apprentis

CIAS : Centre Intercommunal d'Action Sociale

CLLE : Commission Locale de Lutte contre les Exclusions

CNAF : Caisse Nationale d'Assurance Familiale

CNASEA : Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
(organisme financier qui assure notamment le paiement des aides de l'Etat pour l'emploi aidé)

CPER : Contrat de Plan Etat Région

CPLE : Commission de Pays de Lutte contre les Exclusions

CRAM : Caisse Régionale d'Assurance Maladie

CRES : Chambre Régionale de l'Economie Sociale

DDASS : Direction Départementale de l'Action Sanitaire et Sociale

DDTEFP : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation
Professionnelle

DELD : Demandeur d'Emploi Longue Durée

DGASS : Direction Générale de l'Action Sanitaire et Sociale

DGEFP : Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation

DRASS : Direction Régionale de l'Action Sanitaire et Sociale

DRT : Direction des Revenus Trimestriels

DRTEFP : Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation

EGEE : Entente des Générations pour l'Emploi et l'Entreprise

EI : Entreprise d'Insertion

ETTI : Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion

FDI : Fonds Départemental d'Insertion

FSE : Fonds Social Européen

GRETA : Groupement d'Etablissements Publics Locaux d'Enseignement

MSA : Mutualité Sociale Agricole

OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé (financement de la formation)

PLH : Plan Local de l'Habitat

PLIE : Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi

RMI : Revenu Minimum d'Insertion

SIAE : Structure d'insertion par l'Activité Economique

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

Annexe V : D'autres travaux du Conseil économique et social de Bretagne

D'autres travaux du Conseil économique et social de Bretagne en lien avec ce thème :

La formation professionnelle continue dans les entreprises privées en Bretagne - J. HAMON et PJ. LAMBERT - 2002

Les jeunes de 16 à 25 ans : une chance pour la Bretagne - Andrée CARIO et Jean LEMESLE - 2003

La création et la reprise d'entreprises en Bretagne - J. BOULAU et J. REGUER - 2003

La Bretagne et l'évolution des modes de vie - Alain EVEN - 2004

Pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne - Anne SAGLIO - 2004

Egalité des chances et gratuité des manuels scolaires en lycée - Jean-Paul MARTIN - 2004

Les stages en milieu professionnel en Bretagne - A. ERHEL et R. LE GOUGUEC - 2004

Perspectives de l'emploi et du travail en Bretagne pour une volonté anticipatrice - J. HAMON et J. PENNORS - 2005

Les évolutions des bases de l'industrie bretonne à l'horizon 2021. Réflexion prospective - Michel DAVID et Jean-Luc LE GUELLEC - 2005

Travaux en cours :

Le processus d'orientation des jeunes en Bretagne - 1^{er} semestre 2006

Les situations, les enjeux et les défis de l'économie sociale et solidaire en Bretagne - 2^{ème} semestre 2006

Retour d'expériences sur quelques grandes mutations et restructurations économiques en Bretagne : leçons à tirer pour mieux anticiper et agir – 1^{er} trimestre 2007

Ces études peuvent être expédiées sur demande auprès du Conseil économique et social

au 02 99 87 17 60 ou par mail cesr@region-bretagne.fr

Elles sont également téléchargeables sur le site www.region-bretagne.fr