

« L'accès des personnes en situation de précarité à un emploi permettant de vivre dignement »

Constats et recommandations du collectif ALERTE et des partenaires sociaux

13 décembre 2007

ALERTE

37 fédérations et associations nationales
de lutte contre la pauvreté et l'exclusion
animées par l'UNIOPSS



Le groupe de travail, composé de :

- représentants d'associations du collectif national **Alerte** : **ADIE, ATD Quart Monde, COORACE, FNARS, Les Restaurants du cœur, Solidarités nouvelles face au chômage, UNIOPSS,**

- des organisations patronales : **MEDEF, CGPME, FNSEA, UPA,**

- et des confédérations syndicales : **CGT,CFDT, CFTC, UNSA,**

a confronté ses analyses d'octobre 2006 à décembre 2007 sous la coordination de l'UNIOPSS.

Ce travail a permis de parvenir à un ensemble de constats partagés (I) et de recommandations communes (II) qui suivent.

I. Un ensemble de constats partagés

1.1 Une méconnaissance des difficultés des publics sans emploi ou en sous-emploi

Il y a une difficulté, pour l'opinion publique, à intégrer les conséquences de sa préoccupation pour l'emploi. Elle ne mesure pas toujours la complexité et la gravité, ni les causes et les conséquences de la situation des personnes en difficulté. Elle connaît mal les dispositifs d'insertion et n'identifie pas tous les acteurs compétents.

Toutes les conséquences économiques, culturelles, citoyennes (vivre ensemble, cohésion sociale) de la persistance de l'exclusion ne sont pas perçues. Les multiples causes de rupture conduisant à des processus d'exclusion ne sont pas connues et partagées ; il en est de même des processus d'insertion. De ce fait, la réflexion et l'action sont principalement portées par des spécialistes.

La loi d'orientation de 1998 relative à la lutte contre les exclusions, la décentralisation du RMI en 2003, la journée du 17 octobre contre la misère, les avis du CES, le plan de cohésion sociale, l'accord sur la diversité : ces grands appels ou lois de référence sont constamment à rappeler. Ces questions viennent souvent au second plan dans la société.

Il faut des événements, tels que la canicule, les grands froids, des morts, des expulsions, les tentes du canal St Martin..., pour que des acteurs d'insertion soient entendus du grand public. Cette cause nationale n'est pas naturelle. Elle est davantage abordée sous le coup de l'émotion et moins en fonction de choix raisonnés conduisant à élaborer des réponses en profondeur inscrites dans la durée.

Des problèmes se posent également à l'entrée dans l'emploi. Une attention parfois insuffisante est apportée à la façon de faire leur place aux personnes embauchées et de s'assurer qu'elles entrent dans un parcours propice à leur qualification.

1.2 Existence d'obstacles dans l'accès aux moyens nécessaires pour envisager une activité professionnelle

- Insuffisance et dysfonctionnement des dispositifs d'intéressement au retour à l'emploi, dispositifs nécessaires pour permettre de faire face aux dépenses entraînées par une reprise d'emploi (garde d'enfant, trajet, vêtements,...). De plus, le risque pris sur la continuité des revenus (en cas de non transformation de la période d'essai ou de faible durée du CDD,...), peut rendre inaccessible ou hasardeux le retour à l'emploi.

- Manque de logement, nombre très insuffisant de dispositifs de garde d'enfants peuvent empêcher de répondre à des offres d'emploi : l'accès à une crèche ou à une cantine scolaire est réservé en priorité à ceux qui ont un emploi.
- Difficultés dues à l'absence de liens, de réseaux de relations, ce qui est fréquemment observé pour les personnes qui ont un faible niveau de qualification ou pour les personnes qui ont « décroché » alors que nombre d'embauches dépendent de l'existence d'un réseau de relations.
- Pour certains, handicap majeur de l'absence de domiciliation, faute de logement et de financement des CCAS pour les domicilier.

1.3 Freins liés à la difficulté du processus de retour à l'emploi

- Difficultés liées à l'insuffisante adaptation des droits, des pratiques, aux situations des personnes éloignées de l'emploi (formulaire, absence de guichet unique, passage obligé par internet, ...).
- Difficultés liées à la multiplicité, à la complexité et au caractère changeant des contrats aidés et des dispositifs d'aide au retour à l'emploi qui entraînent à la fois une sous-utilisation de ces dispositifs et des dérives.
- Difficultés dues au fait que l'attribution du contrat aidé dépend du statut administratif de la personne (bénéficiaires du RMI, de l'ASS...) plutôt que de sa situation et de l'analyse de ses difficultés.
- Difficultés dans le manque de souplesse des contrats aidés, en matière de durée et dans la progression de leur temps de travail hebdomadaire, même s'ils peuvent être de bons tremplins pour l'emploi, notamment par l'obligation d'accompagnement et de formation qui leur est associée, quand elle est appliquée.
- Difficultés à partir des politiques publiques d'aide au retour à l'emploi privilégiant le quantitatif lorsqu'elles se font au détriment d'approches qualitatives vers des insertions professionnelles et des accès à la qualification réussis.
- Difficultés liées au statut de travailleur indépendant notamment en phase de démarrage de l'activité.
- Difficultés dues à une insuffisance de coordination et de structuration territoriales de l'offre d'insertion professionnelle.

1.4 Freins liés à l'atonie du marché du travail

- L'acte de recruter, le risque de se tromper est plus grave aujourd'hui qu'hier pour l'employeur, du fait, notamment, de la baisse tendancielle des marges dans les PME.
- Le coût (financier et social) d'une rupture d'emploi, tant pour l'entreprise que pour le salarié, est élevé.
- L'occupation des emplois peu ou pas qualifiés par des personnes diplômées.
- L'offre d'emploi et d'insertion qui demeure encore très inégale selon les territoires.

1.5 Obstacles dans l'accès à l'emploi, liés aux contraintes des entreprises et aux pratiques françaises de recrutement et de sélection

L'obligation, pour les entreprises, dans une économie concurrentielle, de préserver leur compétitivité et de satisfaire les attentes de leurs clients, implique qu'elles recrutent en priorité des salariés immédiatement opérationnels.

- Souci de l'entreprise de limiter les risques de l'embauche, tant les échecs sont coûteux, à la fois pour l'entreprise et pour le demandeur d'emploi. Difficulté des entreprises de sélectionner le demandeur d'emploi autrement qu'en se conformant aux préjugés courants. Méconnaissance ou inaccessibilité de méthodes de recrutement qui rétablissent l'égalité des chances (méthode des habiletés, compétences...).
- Manque de candidats aux postes proposés notamment dans différents secteurs (artisanat, agriculture, bâtiment...)
- Existence de représentations erronées des personnes sans emploi et en difficulté, d'idées reçues, de peurs, de caricatures (exemples contraires : 1/3 des personnes sans domicile fixe travaillent, 600 à 800 000 chômeurs exercent une activité à temps réduit) qui peuvent générer des difficultés d'intégration dans le monde du travail.
- Suspicion à l'égard des personnes victimes de l'exclusion ou durablement éloignées de l'emploi.
- Existence de discriminations en fonction de l'origine et de l'âge, ce qui explique, pour cette dernière cause de discrimination, le faible taux d'activité des seniors en France.
- Renforcement des discriminations du fait de la méfiance des salariés à l'égard de personnes issues d'autres origines ou parcours que le leur (racisme au travail, stigmatisation...). Attente des salariés de voir, de préférence, embaucher leurs proches, attente parfois partagée par les entreprises.
- Surdétermination du diplôme et moindre prise en compte des motivations, savoir-faire, savoir être et compétences (cf. études CEREQ).
- Parfois, notamment dans les PME, problèmes de formulation des offres d'emploi risquant d'exclure des candidatures pertinentes.
- Difficulté des intéressés à faire reconnaître la polyvalence et la mobilité acquises à l'occasion d'un parcours professionnel très diversifié (parfois identifié à de l'instabilité).
- Difficultés d'accès aux crédits bancaires et aux locaux d'activité pour ceux qui veulent créer leur propre emploi.

1.6 Freins liés à l'employabilité des personnes

Constats

- Sorties massives de la formation initiale sans les savoirs de base et sans qualification.
- Défaut d'information sur le marché de l'emploi et les métiers et affectation vers des filières et qualifications sans débouché suffisant et sans suffisamment prendre en compte les aspirations des jeunes.
- Orientation scolaire et professionnelle par l'échec. Perception de l'apprentissage comme une voie par défaut.
- Les difficultés parfois cumulées des personnes (notamment non maîtrise de la langue, illettrisme, problèmes de santé...) peuvent être un frein à l'accès à l'entreprise.
- Accès inégalitaire à la formation professionnelle, notamment pour les contrats courts, les travailleurs à temps partiel et les salariés faiblement qualifiés.

- Réticence de certains salariés à entrer en formation professionnelle vu leur passé scolaire et alors qu'ils en ont le plus besoin.
- Tendance des entreprises à former les salariés très qualifiés et les cadres.
- Méconnaissance dans la société du monde du travail et des entreprises dans leur diversité.
- Représentation négative des professions dites manuelles (BTP...).
- Reproduction des inégalités de génération en génération dans les choix d'orientation scolaire et professionnelle (voir travaux du CES).
- Employabilité mesurée avant tout en fonction de la rapidité à s'adapter au poste de travail
- Non valorisation du passage d'une qualification à une autre.
- A long terme, le travail qui ne met pas en œuvre certains savoirs de base peut amener à la perte de ceux-ci, jusqu'à l'illettrisme.

Formations

La formation qualifiante est primordiale, mais doit être adaptée à la fois au salarié et au besoin de l'entreprise. Les personnes éloignées de l'emploi, les jeunes sans qualification ont souvent eu des expériences négatives dans le cadre de leur scolarité et/ou au travers de stages n'aboutissant que rarement à une qualification ou qu'à des emplois de courte durée (CDD, Intérim ...).

Pour garantir une certaine efficacité de la formation des personnes en situation précaire, il faut permettre l'individualisation et l'adaptation des parcours de formation. Il est tout aussi important que cela puisse se faire dans le cadre d'un contrat suffisamment long (12 à 24 mois), afin d'adapter les temps de formation aux rythmes de la personne et aux contraintes de l'employeur. Une durée de contrat d'au moins un an permet, par ailleurs, une certaine stabilisation de la situation professionnelle.

Les contrats en alternance pourraient répondre à ces exigences, mais l'individualisation suppose que les organismes de formation puissent l'organiser. Ils ne peuvent le faire qu'à partir d'un volume suffisant de contrats. La mutualisation entre employeurs peut permettre de mettre en œuvre ces parcours individualisés (GEIQ, collectifs de SIAE,).

Pour ce qui est de l'alternance, sa qualité est un facteur-clé de la réussite des contrats et de la fidélisation du salarié. L'alternance met en jeu au moins trois acteurs : le salarié, le tuteur (ou le chef d'entreprise), le (les) formateur(s). Un accompagnement externe à l'entreprise peut être nécessaire afin de faciliter la mise en synergie de ces 3 acteurs, de telle manière que se développe un véritable processus d'apprentissage, ancré sur la situation de travail. Partir des situations de travail réelles est une condition essentielle pour que le salarié se mobilise et perçoive la nécessité d'apprentissages théoriques. Encore une fois, la qualité de l'alternance permet de limiter les coûts liés à la rupture des contrats et d'optimiser l'investissement « formation » réalisé par l'employeur.

Accompagnements

- Absence de partenaire de l'entreprise pour l'accompagnement externe sur des questions sociales qui dépassent la compétence de l'entreprise.
- Méconnaissance du dispositif d'accompagnement des contrats aidés et sous - utilisation du fait de leur complexité.

Alors que tout le monde convient que l'accompagnement est un élément essentiel de la réussite du parcours professionnel, cet accompagnement est souvent peu reconnu et donc insuffisamment financé.

Pourtant, nous savons que l'accompagnement permet à la fois de sécuriser le salarié, ou le créateur d'activité, en mettant en œuvre un suivi permettant de régler les difficultés d'ordre administratif ou social (santé, logement, surendettement...), de pallier la méconnaissance du monde de l'entreprise et de ses contraintes, mais aussi de sécuriser l'employeur qui voit son salarié pouvoir se consacrer plus sereinement à sa formation et à l'acquisition d'un savoir-faire professionnel dans la durée. Cet accompagnement qui permet de détecter les difficultés sociales, mais aussi professionnelles, limite ainsi les ruptures prématurées du contrat de travail, dommageables pour le salarié tout autant que pour l'employeur.

Il en est de même pour celui qui veut créer son propre emploi et dont l'accompagnement en amont et pendant les deux premières années est fondamental pour la réussite de sa démarche.

Tout ce travail d'accompagnement suppose, par ailleurs, une très bonne connaissance des partenaires présents localement (OPCA, ANPE, Mission Locale, Associations, Bailleurs sociaux,...), une connaissance de proximité qui permet de mobiliser les compétences afin d'optimiser l'efficacité de cet accompagnement social et professionnel.

La notion de proximité est importante, parce que l'on voit bien que les conditions de réussite nécessitent une connaissance fine du territoire, de ses ressources et des acteurs qui le composent.

II. Des recommandations communes

Les associations et les partenaires sociaux considèrent que ces questions sociales sont des facteurs essentiels de cohésion et de réussite économique pour notre société et que l'objectif du recul de la pauvreté doit être intégré dans les négociations sociales.

Ils reconnaissent qu'ils ont, chacun pour sa part, une expertise en ce domaine et une responsabilité dans l'élaboration des solutions à apporter.

Ils veulent s'appuyer sur leurs échanges, constats partagés et recommandations, pour accroître les voies permettant l'accès des personnes en situation de précarité à un emploi permettant de vivre dignement.

Ils s'engagent à :

- Approfondir leurs réflexions au sein de leurs organisations respectives pour modifier les représentations et mieux mobiliser leurs mandants,
- Développer des expérimentations permettant d'avancer sur les recommandations retenues,
- Encourager des actions partenariales au sein des branches et des territoires,
- Utiliser les atouts de la proximité dans les territoires pour lutter contre l'exclusion.

Ils souhaitent :

- Faciliter par ces démarches, une meilleure connaissance et des liaisons entre les acteurs économiques et sociaux (employeurs publics et privés, salariés, organisations syndicales et patronales, associations, structures de l'insertion par l'activité économique, travailleurs sociaux, service public de l'emploi, Education nationale, Chambres consulaires).

- Engager entre tous les acteurs impliqués dans la lutte contre l'exclusion (associations, partenaires sociaux, pouvoirs publics) un bilan des avancées et des améliorations à apporter en matière de lutte contre les exclusions ces 10 ou 20 dernières années. Il s'agit ainsi de remobiliser les acteurs sur de nouvelles perspectives pour les années à venir.
- Encourager les bonnes pratiques d'accueil dans les entreprises, y compris par des formations adaptées.
- Contribuer à évaluer les dispositifs existants : leur cohérence, leur articulation, leur utilité...

Concernant l'amélioration de l'employabilité des personnes

Ils préconisent de :

- Trouver des solutions pour éviter que trop de jeunes sortent de la formation initiale sans les savoirs de base fondamentaux ;
- Travailler à améliorer l'accès à la formation tout au long de la vie, y compris pour les demandeurs d'emploi et les personnes à faible niveau de qualification.

Ils souhaitent :

- Travailler à améliorer l'exercice du droit à la formation des personnes en emploi précaire : information sur les droits, aménagement des conditions d'ancienneté (ce qui vaut aussi pour l'accès aux mutuelles de prévoyance maladie),
- Développer l'idée de passerelle et de transition dans le parcours d'insertion,
- Impulser une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences prenant mieux en compte les métiers en tension et d'avenir,
- Elaborer une réflexion sur les questions de reconversion et sur la façon dont elles sont traitées par le service public de l'emploi, y compris quant aux formations requises,
- S'intéresser à l'accès à l'emploi des personnes dont le handicap n'est pas reconnu,
- Concourir, chacun pour ce qui le concerne et ensemble, à faire en sorte que la lutte contre l'illettrisme soit réellement, dans les faits, une priorité nationale.

Ils demandent :

- à l'Etat d'avoir une politique persévérante et continue en matière d'accompagnement au retour à l'emploi. La baisse du chômage ne doit pas conduire à une réduction systématique des contrats aidés qui sont nécessaires aux personnes les plus éloignées du marché de l'emploi.
- au gouvernement de simplifier les contrats aidés et d'évaluer les expériences de contrat unique d'insertion en vue de déterminer le type de contrat, l'accompagnement, la formation en fonction de la situation de la personne et non selon son statut social et administratif.
- à l'Etat et aux collectivités de renforcer la proximité et la cohérence de l'action territoriale. Plus précisément, d'avancer dans la logique de simplification de l'accès aux droits (guichet unique, chef de file territorial) pour mieux coordonner et évaluer les actions, sortir de l'empilement actuel des compétences et des dispositifs qui nuit à l'efficacité de la lutte contre l'exclusion.
- au Gouvernement de donner aux acteurs de l'insertion, en particulier par l'activité économique, une visibilité à moyen terme sur le financement de leurs missions.

Concernant la sécurisation des personnes et de leur parcours d'insertion

Ils souhaitent :

- Valoriser les étapes du parcours d'insertion (au sein des structures d'insertion par l'activité économique et des entreprises classiques),
- Développer l'accès à la qualification par le développement de certifications de compétences et de la V.A.E (Validation des Acquis de l'Expérience),
- Identifier des partenariats permettant de traiter les difficultés sociales rencontrées par les personnes au travail, qu'elles soient fragilisées par des problèmes de santé, de surendettement, ou par des handicaps divers,
- Développer le débat sur la responsabilité sociétale des entreprises et des secteurs professionnels,
- Appréhender les difficultés des salariés faisant l'objet de saisies sur salaire,
- Développer et renforcer un accompagnement personnalisé dans le cadre du parcours social et professionnel.
- Changer l'image des petits métiers qui peuvent redonner autonomie et dignité à ceux qui ne trouvent ou ne souhaitent pas un emploi salarié.

Ils demandent :

au gouvernement d'être associés aux débats, à l'élaboration des réformes et au suivi des expérimentations qui affectent l'objet de ce document.

Concernant la communication

Ils demandent :

- au gouvernement de mener des actions de communication, prioritairement :
 - vis-à-vis de l'opinion pour sensibiliser aux questions de lutte contre les exclusions pour changer les représentations sur les personnes en situation d'exclusion,
 - vis-à-vis des jeunes, pour renforcer et améliorer l'image des métiers en tension, de l'apprentissage et de la formation en alternance en vue de leur valorisation.

Ils souhaitent :

- Mobiliser l'opinion publique, la société française pour que les questions relatives à la lutte contre l'exclusion soient l'affaire de tous.

Poursuite des travaux :

Ils conviennent de poursuivre leur réflexion en commun sur :

- la lutte contre la pauvreté et l'exclusion,
 - les modalités d'implication des personnes en difficulté dans la construction des solutions.
-