

C2DI 93 tisse des liens entre des chômeurs longue durée et les entreprises de la Seine-Saint-Denis

À la fin des années 1990, la France connaît une période de reprise économique et de diminution du taux de chômage. Malgré cela, pour les personnes accueillies dans les associations de réinsertion sociale, rien ne change réellement : il leur est toujours aussi difficile de trouver un emploi stable et, par conséquent, d'accéder à un logement et à leurs droits. En outre, les travailleurs sociaux sont déjà très mobilisés sur l'accueil, la gestion des solutions d'hébergement et la santé, ils n'ont que peu de temps à consacrer à la problématique de l'insertion économique. En parallèle, dans les entreprises de la Seine-Saint-Denis, les rotations et les discriminations sont importantes pour les catégories professionnelles peu qualifiées.

Ces trois constats sont à l'origine de C2DI 93 (contraction de « contrat à durée déterminée et indéterminée »), association créée en 2001 à l'initiative du réseau FNARS 93¹ et du réseau Interlogement 93². Quinze associations de ces deux collectifs adhèrent à la nouvelle entité juridique, avec deux projets : créer des outils de recherche d'emploi alternatifs et mener une veille sur les publics en difficulté et leur insertion professionnelle.

¹ La Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale regroupe dix-neuf associations. www.fnarsidf.asso.fr

² Interlogement 93 a pour objectif prioritaire de reloger dans des logements de droit commun ou des habitats adaptés les personnes en difficulté hébergées par les adhérents et/ou proposées par les travailleurs ou services sociaux du département. Le réseau Interlogement regroupe une cinquantaine d'associations en Seine-Saint-Denis. www.interlogement93.net

Combattre l'idée d'inemployabilité

C2DI 93 se pose comme intermédiaire entre un public très « éloigné de l'emploi » et des entreprises qui souhaitent recruter durablement des salariés. En partant du postulat que les personnes sont « *d'emblée employables* », l'association a mis en place une méthodologie de travail bien particulière. « *Il faut combattre l'inemployabilité de certains publics. Il y a des compétences chez chacun, il faut les faire valoir, les valoriser. Les gens ne portent pas seuls la responsabilité du non-emploi. Le problème vient aussi des pratiques des entreprises et les actions doivent être dirigées pour les faire changer de point de vue, pour lutter contre la déqualification et instaurer une logique de fidélisation du personnel. Il nous faut travailler sur les critères d'embauche, travailler sans CV, sans lettre de motivation ni entretien ou test* », explique Philippe Avez, directeur de C2DI 93.

Les personnes orientées vers C2DI 93 viennent des associations adhérentes qui gèrent des centres d'hébergement (CHRS), des résidences sociales, des centres maternels, qui font de la prévention spécialisée. Ces structures sont confrontées au quotidien aux phénomènes de prostitution, de violences, d'addiction ou de problèmes judiciaires.

Les personnes reçues cumulent des difficultés comme l'absence de diplôme, de logement ou de permis de conduire, des problèmes de santé, le fait d'être au RMI depuis plus de deux ans, ou encore leur âge, un nom à consonance étrangère, l'illettrisme, des contraintes familiales, un handicap, des problèmes judiciaires.

Elles sont en recherche de stabilité et donc en demande de contrats durables. « *C'est un public fatigué, usé par des parcours d'insertion n'ayant pas abouti à l'emploi durable* » qui se rend à l'association, avec des parcours de chômeurs types « ANPE-PLIE-mission locale-stage-interim-emploi en insertion » ou encore des personnes qui ne trouvent pas leur place dans ces mêmes dispositifs. Pour beaucoup, l'exercice simple du CV et de la lettre de motivation devient déjà une étape très sélective.

Avant toute chose, la personne qui arrive dans les bureaux de l'association doit avoir fait le choix d'y venir et être disponible, physiquement et psychologiquement, qu'elle soit allocataire ou non des minimas sociaux. Lors du premier rendez-vous, il faut être d'accord sur l'objectif commun : « *obtenir un emploi durable à temps plein, peut-être différent des expériences passées* ».

En 2005, 66 % des personnes orientées vers C2DI 93 ont moins de 35 ans et ont déjà des expériences professionnelles, mais 84 % d'entre elles n'ont pas eu de CDD ou de CDI depuis au moins deux ans. 78 % n'ont pas de diplôme et 22 % ont juste le niveau CAP-BEP. « *Les personnes prises en charge cumulent beaucoup d'obstacles les empêchant d'accéder à l'emploi. La mission est de leur proposer un accompagnement qui leur permettra, en accédant à un CDI, de pouvoir régler d'autres difficultés.* »

À l'issue du premier rendez-vous, l'équipe de C2DI 93 suit et oriente les personnes vers des métiers peu qualifiés, accessibles, ne nécessitant pas de diplôme ou de formation, mais propose uniquement des contrats de droits communs. « *Le but est que les plus exclus accèdent à un statut fort et à la plus grande qualité de contrat.* »

Une relation suivie avec les entreprises

Deux équipes de trois chargés de mission prospectent les entreprises de la Seine-Saint-Denis vers des secteurs dédiés (entretien, manutention, grande

distribution...), entretiennent les liens, recherchent de nouvelles propositions d'emploi et définissent les profils de poste. L'offre d'emploi est un outil de communication : « *Avoir toujours un fonds d'offres permet de donner le choix aux personnes, il permet aussi de dévoiler de nouvelles compétences. Une des premières conditions qu'une personne doit accepter en arrivant à l'association est d'entendre toutes les offres, même très différentes ou éloignées de sa propre expérience professionnelle. Cette étape est importante, elle permet à des personnes de découvrir des métiers ou des emplois auxquels elles n'auraient pas pensé, ou qu'elles n'auraient pas imaginé occuper.* »

Les entreprises quant à elles ne font pas du social et sont dans une logique purement économique. Leur intérêt est de fidéliser du personnel motivé et compétent. C2DI 93 leur présente gratuitement des personnes « sélectionnées » et la première rencontre employeur-demandeur se fait directement sur le poste de travail. Cette démarche permet notamment d'éviter les effets de surprise liés aux intitulés de poste souvent différents en fonction des sociétés. Elle permet aussi de rencontrer les personnes référentes des salariés dans l'entreprise, de faire le point sur la période d'essai et, par la suite, d'avoir des échanges réguliers avec l'employeur et le salarié, de prendre en compte la logique d'appropriation du poste, de réfléchir aux évolutions de carrière. En position d'interlocuteur, les équipes de C2DI 93 sont présentes avant, pendant et après l'embauche.

En intervenant à la fois sur l'offre et la demande d'emploi (méthode IOD, voir encadré page suivante), C2DI 93 fait entrer des personnes dans le monde du travail sans passer par les démarches classiques de recrutement et sans que l'entreprise connaisse forcément toute l'histoire personnelle du futur employé. « *L'intérêt est de se baser strictement sur les compétences et la capacité à travailler des personnes, de se recentrer sur l'adéquation entre les tâches*

professionnelles liées au poste de travail, aux savoir-faire et savoir être professionnels. La couleur de peau, l'âge, le parcours ne sont pas des éléments importants. »

À C2DI 93, le temps de recherche d'emploi prend de six à neuf mois. Des rendez-vous sont pris tous les quinze jours avant la prise de poste, tous les jours au moment de l'embauche, période durant laquelle des réunions tripartites sont organisées entre l'employeur, l'employé et C2DI 93, jusqu'à la validation de la période d'essai ; puis, tous les trois et six mois. Il s'agit d'un accompagnement personnalisé, axé sur le qualitatif.

Depuis quatre ans, le taux de reprise d'emploi durable (CDI ou CDD supérieur à six mois) est légèrement supérieur à 50 %. Près de 25 % des personnes reçues sortent avec d'autres solutions professionnelles (emplois aidés, formations) ; un quart restant ne trouvent pas de solutions professionnelles. Les personnes de plus de 50 ans, les très jeunes gens, les femmes, les personnes illettrées rencontrent plus de difficultés.

La méthode IOD

La méthode IOD consiste à organiser une intermédiation en agissant aussi sur les pratiques de recrutement et de gestion du personnel des entreprises. Le secret des équipes IOD consiste en effet à créer un réseau d'une centaine d'entreprises qu'elles interrogent dans les moindres détails pour connaître les postes à pourvoir. Elles sont ainsi en mesure de proposer des personnes qui sont a priori cataloguées comme éloignées de l'emploi mais dont le profil et/ou l'expérience conviennent. Un seul slogan : «Toute personne qui veut travailler le peut.» En France, environ cinquante entités juridiques appliquent cette méthode de travail dont les droits d'utilisation appartiennent à l'organisme Transfer, basé à Bordeaux, avec lequel il est obligatoire de passer une convention.

Source www.lettre-insertion.fr

À la frontière entre économie marchande et sociale

Une part importante des actions de C2DI 93 est également orientée vers l'évolution des pratiques des entreprises. La démarche « *ni CV, ni lettre de motivation, ni entretien* », les sujets touchant à l'augmentation des salaires, à la responsabilité de chacun, à la transformation des CDD en CDI (qui n'existent quasiment pas sur des métiers peu qualifiés) permettent avec le temps de faire évoluer certains mécanismes et de rééquilibrer la relation entre la demande et l'offre. Il est important de faire obstacle à des critères discriminants (âge, sexe, origine) et de réduire l'hyper-sélectivité du marché du travail.

C2DI 93 mène une réflexion et une veille autour des problématiques des publics en difficulté et de leur insertion professionnelle. Régulièrement, l'association organise des journées d'études et des débats autour de ces questions. Une enquête emploi en Seine-Saint-Denis est réalisée tous les ans dans les associations adhérentes. Les résultats permettent de donner une vision globale de l'ensemble des personnes prises en charge, de suivre l'évolution des situations.

En 2006, une nouvelle équipe est constituée à C2DI 93 pour gérer un public en provenance du « projet de ville RMI du département », en lien avec le Conseil général. La CLI n° 5 (commission locale d'insertion) travaille sur le secteur Clichy-sous-Bois/Montfermeil, Neuilly-Plaisance, Neuilly-sur-Marne, Gagny, Noisy-le-Grand et collabore avec le PLIE du Blanc-Mesnil et Compétence Emploi, à Sevran. La CLI n° 5 concerne un public allocataire, moins captif et moins régulier que celui des associations adhérentes. Une convention est signée avec le Conseil général et les financements proviennent des services action économique et RMI. Les actions de C2DI 93 sont également financées par les missions régionales et départementales de l'égalité des chances et le Fonds social européen. Les bureaux de l'association sont basés à Aulnay-sous-

Bois, le critère d'implantation ayant été l'accessibilité et la proximité des bus et RER.

C2DI 93 se situe à la frontière entre l'économie sociale et l'économie marchande. Philippe Avez estime ainsi qu'« *il faut casser cette frontière. La position de C2DI 93 peut déranger, dans la mesure où elle ne s'attache pas en premier lieu à la formation des*

personnes ; mais elle a le mérite de répondre à la demande des personnes de travailler. La plus grande des réussites est de savoir qu'une personne a démissionné du poste qu'elle occupait auparavant pour démarrer un nouveau travail. L'individu concerné, en position de faire des choix, y compris professionnels, devient acteur de son parcours ».

C2DI 93

10, avenue Jeanne-d'Arc,

93600 Aulnay-sous-Bois

Tél. : 01 58 03 06 00

Fax : 01 48 66 24 01

E- mail : association@c2di93.fr

Mots clés (indexation DPH) : EMPLOI, INSERTION PROFESSIONNELLE, LUTTE CONTRE LE CHÔMAGE, LUTTE CONTRE L'EXCLUSION, PAUVRETÉ.

Fiche réalisée le 18/01/2007
