

ENSP

ÉCOLE NATIONALE DE
LA SANTÉ PUBLIQUE

RENNES

CAFDES

Promotion 2004

Personnes en difficulté sociale

**PERMETTRE L'ACCÈS À L'EMPLOI À DES JEUNES DE
BAS NIVEAU DE
QUALIFICATION PAR UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ
DANS UNE RÉGIE DE QUARTIER.**

Claude BERNARD

Sommaire

INTRODUCTION	1
1- LES REGIES DE QUARTIER FACE A L'EXCLUSION	4
1.1 APPREHENDER LES PHENOMENES D'EXCLUSION	5
1.1.1 Travail, lien social et emploi	5
1.1.2 Les processus d'exclusion	7
1.1.3 Les politiques de lutte contre les exclusions	9
1.2 LA REGIE DE QUARTIER OUTIL DE LUTTE CONTRE LES EXCLUSIONS.....	12
1.2.1 Trois décennies d'insertion par l'activité économique	13
1.2.2 Les Régies de quartier : gestion territoriale, participation et développement	17
1.2.3 Un réseau national : Le Comité National de Liaison des Régies de Quartier.	20
1.2.4 La Régie de Quartier de Béziers	21
1.3 LES JEUNES SANS QUALIFICATION, UNE JEUNESSE DESORIENTEE ET DEMUNIE FACE A L'EMPLOI.....	27
1.3.1 Un public de plus en plus désocialisé et éloigné du monde du travail	28
1.3.2 Caractéristiques générales et évolution du public	34
CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE.....	37

2 - RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES VERS L'ACCES A L'EMPLOI.....	39
2.1 DE NOUVEAUX ENJEUX DANS UNE STRATEGIE DE DIRECTION.....	40
2.1.1. Des enjeux techniques et financiers	40
2.2. AMELIORER LE SUIVI INDIVIDUEL.....	43
2.2.1 Un suivi spécifique : une nécessité, avec un partenariat élargi	43
2.2.2. Mise en œuvre de la convention de suivi social.....	45
2.3. UNE MESURE QUI A FAIT SES PREUVES : LES EMPLOIS JEUNES	48
2.3.1. Le contexte.....	48
2.3.2. Mise en œuvre du projet.....	50
2.4. LES CHANTIERS D'INSERTION : UNE REPONSE OFFERTE AUX PLUS ELOIGNES DU MONDE DU TRAVAIL.....	54
2.4.1. Les Chantiers d'Insertion.....	54
2.4.2. Des chantiers d'insertion en partenariat avec les collectivités locales	56
2.4.3. La formation complémentaire : clé de la réussite.....	62
CONCLUSION	71
BIBLIOGRAPHIE	74
LISTE DES ANNEXES	76

Liste des sigles utilisés

AFPA.	Association de Formation Professionnelle des Adultes.
AI.	Association Intermédiaire.
ANPE.	Agence Nationale pour l'Emploi.
APL.	Aide Personnalisée au Logement.
BDS.	Béziers Devèze Services.
BUTS.	Bornes Utilitaire de Tri Sélectif.
CADA.	Centre d'Accueil des Demandeurs d'Asile
CAVA.	Centre d'Adaptation à la Vie Active.
CCI.	Chambre de Commerce et d'Industrie.
CDD.	Contrat à Durée Déterminée.
CDI.	Contrat à Durée Indéterminée.
CDIAE.	Conseil Départemental de l'Insertion par l'Activité Economique.
CES.	Contrat Emploi Solidarité.
CESF.	Conseillère en Economie Sociale et Familiale.
CEC.	Contrat Emploi Solidarité.
CFP.	Centre de Formation Professionnelle.
CFPA	Centre de Formation Professionnelle des Apprentis.
CLD.	Chômeur de Longue Durée.
CLI.	Commission Locale d'Insertion.
CNASEA.	Centre National d'Exploitation et d'Aménagement des Structures Agricoles.
CNLRQ.	Comité National de Liaison des Régies de Quartier.
COORACE	Coordination des Associations d'Aide aux Chômeurs par l'Emploi.
CV.	Contrat de Ville.
DDAS.	Direction Départementale de l'Action Sanitaire et Sociale.
DDES.	Direction Départementale de l'Economie Solidaire.
DDTEFP.	Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
DGEFP.	Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

DSD	Direction de la Solidarité Départementale.
DSQ	Développement Social des Quartiers
EI.	Entreprise d'Insertion.
ETP.	Equivalent Temps Plein.
FAJ.	Fond d'Aide aux Jeunes.
FIV.	Fond d'Intervention pour la Ville.
FSE.	Fond Social Européen.
FNARS.	Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réadaptation Sociales.
GEIQ.	Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification.
IAE.	Insertion par l'Activité Economique.
ISP	Insertion Sociale et Professionnelle
MLI.	Mission Locale d'Insertion.
OPHLM.	Office Public d'Habitations à Loyers Modérés.
PLIE.	Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi.
RMA.	Revenu Minimum d'Activité.
RMI.	Revenu Minimum d'Insertion.
RQ	Régies de Quartier.
SA.	Société Anonyme.
SARL.	Société Anonyme à Responsabilité Limitée.
SCOP.	Société Coopérative Ouvrière de Production.
SIVP	Stage d'Insertion à la Vie Professionnelle
SPIP	Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation
TRACE.	Trajet d'Accès à l'Emploi.
TUC	Travaux d'Utilité Collective
ZUP.	Zone d'Urbanisation Prioritaire.

INTRODUCTION

L'idée de Régies de quartier a vu le jour au début des années 80, avec l'expérience du quartier de l'ALMA GARE à ROUBAIX. Un groupe d'habitants soucieux d'être acteurs de leur propre quartier et dans une démarche de citoyenneté, a pu initier ce qui à l'époque ne s'appelait pas encore des services de proximité, dans une dynamique de développement social local.

Une expérience qui a permis l'entame d'une réflexion sur ces pratiques de développement local et petit à petit des structures ont pu se créer autour et avec les habitants. Leurs principaux objectifs étant l'insertion par l'économique, une démocratie participative et tisser du lien social dans une démarche de citoyenneté.

- Insertion par l'activité économique en partenariat prioritaire avec les différents bailleurs sociaux
- Une démocratie participative par la représentation active des habitants et des associations de quartier au sein des conseils d'administration (CA)
- Tisser du lien social afin de mieux vivre son quartier et s'en rendre acteur.

Créée en 1993 dans le cadre de la politique de Développement Social des Quartiers (DSQ), l'association BEZIERS DEVEZE SERVICES (BDS) que je dirige est le fruit d'une réflexion menée par les habitants du quartier dans un souci de solidarité, d'amélioration du cadre de vie, d'insertion sociale et professionnelle. Afin d'atteindre ses objectifs, elle s'est dotée d'un outil opérationnel avec une Régie de quartier (RQ)

Un ancrage territorial fort, un partenariat économique et social favorable, et l'appartenance au réseau national à travers le Comité National des Régies de Quartier (CNLRQ) ont progressivement permis le développement de la structure. Ainsi son budget de fonctionnement équivalent à 46.000 euros, sur les six premiers mois opérationnels en 1994 a subi une nette évolution pour atteindre plus de 500.000 euros en 2002.

L'avenir de la structure reste cependant incertain. En effet, les Régies de quartier s'autofinancent à près de 80% grâce aux différents marchés ou prestations de services mais le désengagement possible de certains partenaires reste un risque important.

En terme de public, la Régie a pu accueillir 8 salariés en insertion en 1994, et la montée en puissance nous a permis l'accueil de près de 100 personnes en 2002, avec 75 contrats d'insertion.

Depuis le début de notre action, nous avons pu constater l'évolution d'une partie de cette population, évolution plutôt régressive. En effet le niveau de qualification des personnes accueillies est de plus en plus faible, et certaines présentent de gros handicaps sociaux.

Cette situation est particulièrement sensible chez les jeunes de 16 à 25 ans. Pour eux s'ajoutent une perte de confiance dans l'avenir et souvent, un manque de repères évident.

Dans cette catégorie de population, une demande de plus en plus forte est apparue, la Régie pouvant apparaître comme une solution possible dans une dynamique d'accès à l'emploi.

Ce constat reflète une réalité locale où la situation de l'emploi salarié est de plus en plus aléatoire.

Nous sommes face à un douloureux problème qui touche fortement et durablement l'ensemble d'une classe d'âge.

Près de dix ans après sa création et tout en continuant ses missions d'origine, la Régie de quartier se trouve confrontée à un nouveau challenge : développer des actions plus que jamais nécessaires dans la lutte contre l'exclusion des jeunes les plus en difficulté et, tenant compte de cette évolution, rechercher en partenariat de nouvelles réponses en direction de ce public.

Cette évolution du public, et la demande de plus en plus pressante des jeunes, amène la question suivante :

« Les Régies de quartier sont appelées à accueillir un public de plus en plus désocialisé et éloigné du monde du travail, notamment chez les jeunes de 16 à 25 ans.

Leur fonction initiale, rendre acteur et développer du lien social grâce à une activité salariée, n'est elle pas en train d'évoluer vers une forme d'accompagnement renforcé ?

Face à cette demande, comment améliorer l'accompagnement des jeunes de bas niveau de qualification dans une perspective d'accès à l'emploi ? »

Dans le cadre de ma fonction de direction il s'agit de prendre en compte ces nouvelles données. Le Conseil d'Administration m'a missionné pour trouver des solutions à la problématique de ces jeunes les plus en danger de rupture sociale et d'exclusion. Le contexte socio-économique difficile de Béziers et du bassin d'emploi implique un

positionnement particulièrement attentif aux risques d'exclusion des jeunes les moins qualifiés

C'est pourquoi, travailler sur l'accès à l'emploi des jeunes les plus en difficultés semble relever d'un paradoxe dans une économie de marché qui prime sur tout, mais ce challenge mérite d'être relevé.

Dans une première partie, après avoir étudié les mutations intervenues dans la structure et analysé les différents concepts d'exclusion : jeunes sans expérience professionnelle et bas niveaux de qualification, nous émettrons l'hypothèse que le processus d'exclusion des jeunes peut se résoudre par la mise en place de nouveaux outils permettant la mise en situation de production avec un accompagnement social renforcé et des actions de formation appropriées.

Il s'agit, d'une volonté de développer des modes d'intervention qui favorisent l'insertion, en redonnant le goût de l'avenir à des personnes qui souvent n'ont plus de perspectives.

Dans une seconde partie, j'aborderai, comment, dans le cadre d'un partenariat toujours élargi, en proposant des projets novateurs et pertinents, la prise en charge de ce public jeune pourra être mieux appréhendée.

En appui d'une action d'accompagnement social renforcé, la mise en place d'actions spécifiques sera développée.

Parmi celles-ci, un projet visant à la création de postes d'agents d'ambiance et de médiation ainsi qu'à la mise en place des chantiers d'insertion, mérite un réel approfondissement.

Ces différentes actions ciblées sur des activités d'intérêt local devraient apporter une réponse adéquate.

Proposant une nouvelle approche en matière d'insertion sociale et professionnelle des jeunes en grande difficulté, ces différentes actions, par leur spécificité, doivent permettre à l'Association de répondre avec un coût financier proportionné à ses objectifs ainsi qu'à la demande d'un public bien ciblé.

Ces différentes actions doivent permettre une nouvelle approche tant dans une stratégie de direction, avec une prise en charge et une implication directe des usagers, que par la volonté des encadrants de s'inscrire dans un nouveau mode de fonctionnement en relation avec la demande des usagers.

Ces nouvelles réponses, en terme d'insertion durable, s'inscrivent largement dans une stratégie de direction qui doit favoriser l'innovation, une demande rendue nécessaire par l'émergence de nouveaux besoins.

PREMIERE PARTIE

1- LES REGIES DE QUARTIER FACE A L'EXCLUSION

1.1 APPREHENDER LES PHENOMENES D'EXCLUSION

Face à la montée du chômage, à la précarité, et par là même au risque de désocialisation, les Régies de quartier, par leur implantation dans les quartiers d'habitat social se trouvent confrontées à ce problème difficile et souvent douloureux que représente l'exclusion.

1.1.1 Travail, lien social et emploi

1.1.1.1 Situation de l'emploi : apparition d'un chômage d'exclusion

Alors que les Trente Glorieuses avaient assuré le plein emploi, le ralentissement de la croissance, à partir de 1974, a engendré un déséquilibre croissant sur le marché du travail. Ainsi le chômage devint brutalement un chômage de masse, et pour la première fois un phénomène permanent.

L'existence de ce chômage massif et persistant devient génératrice d'inégalités, de marginalisation et d'exclusion mettant en cause la cohésion sociale, et nous pouvons parler d'un « chômage d'exclusion ».

Avec le maintien de ce chômage, les transformations du marché de l'emploi, le travail lui-même est au fondement de nouvelles réflexions sur l'harmonie sociale dans nos sociétés contemporaines. En effet, la diversification des emplois, les nouvelles pratiques de gestion de la main d'œuvre ainsi que la mondialisation imposent une nouvelle approche.

L'emploi pour tous est devenu une utopie, les Trente Glorieuses une référence. La crise de l'emploi semble à nouveau rappeler l'importance du travail comme moyen d'insertion dans une société de plus en plus individualiste.

La persistance de ce « chômage d'exclusion » dont les principales caractéristiques sont la longue durée et la précarité des contrats de travail, source de déstabilisation des parcours professionnels salariés et des conditions de vie des chômeurs et de leurs familles, peut s'expliquer par les transformations récentes du système économique et se vérifier par les situations de précarité sociale et de disqualification personnelle.

En effet le chômage de longue durée est la plupart du temps vécu comme un échec personnel, un rejet de la société, et une grande humiliation. En ce qui concerne les jeunes qui n'ont pratiquement aucune expérience professionnelle le chômage devient une véritable « galère » entre différents stages de formation ou de remise à niveau et les petits boulots effectués de ci de là.

1.1.1.2 Travail et lien social

Depuis plus de deux siècles, le travail constitue le rapport social central, celui autour duquel s'articule le « contrat social » qui permet de savoir sur quels fondements mettre en place la hiérarchie. Nous pouvons penser que *« l'exercice d'un travail est aujourd'hui la condition majeure d'appartenance sociale, le facteur essentiel d'identité, ou encore que les personnes privées de travail sont du même coup privées de tout ou que le travail est la seule activité collective, le reste appartenant à la sphère privée. »*¹

Favorisant une activité collective, l'exercice d'un travail reste toujours une condition majeure d'appartenance sociale et d'identité. Cependant, le travail salarié est fortement lié à l'économie, qui participe elle aussi à la promotion du lien social.

Au moment où de plus en plus de personnes en sont démunies, le travail reste malgré tout un important vecteur de lien social, et son absence est toujours cruellement ressentie.

En effet, lorsqu'on a un travail, on se sent socialement intégré, celui-ci étant source de revenu mais également de reconnaissance sociale et d'identité professionnelle.

1.1.1.3 Travail et Insertion

Dès le début du siècle, les sociologues se sont attachés à montrer l'importance du travail comme facteur d'insertion, notamment par son aspect moral et socialisateur.

Celui-ci malgré la crise de l'emploi et d'autres formes d'insertion reste avant tout une valeur essentielle d'émancipation. La crise du travail transforme en profondeur nos relations sociales, favorisant une société à plusieurs vitesses.

Il nous faut rester vigilants afin que dans les rapports sociaux ordinaires le fossé ne se creuse entre ceux qui ont un emploi, et ceux qui en sont privés.

Face à l'importance des phénomènes d'exclusion professionnelle, la notion d'insertion, notamment par l'activité économique, trouve toute sa place. L'action des pouvoirs publics mise en place depuis près de trente ans a mis l'accent sur deux grands axes :

- ✓ Des actions dans le domaine économique afin d'accroître le nombre d'emplois.

- ✓ Des actions favorisant l'insertion professionnelle des plus éloignés du monde du travail.

¹ - BOISSARD.P. COHEN.D. ELBAUM.M, et al, *Le travail quel avenir ?* Ed Gallimard. 1997.

1.1.2 Les processus d'exclusion

Il s'agit dans ces paragraphes d'analyser la notion d'exclusion, ses différentes manifestations et les réponses qui pourraient y être apportées.

1.1.2.1 Le concept d'exclusion

C'est René Lenoir qui en 1974, est le premier à employer ce vocable pour définir les victimes de la crise des années 70 et nommer les phénomènes d'inadaptation sociale². Le terme d'exclusion est toujours employé dans les différents diagnostics ou études sur l'état général de notre société. Il existe un secteur de la vie sociale, celui de l'emploi, où le terme de chômage laisse de plus en plus la place à celui d'exclusion professionnelle.

En règle générale l'exclusion est avant tout le résultat d'un manque de cohésion sociale, donc un manque au niveau de la société dans sa globalité. Ce phénomène est surtout un problème individuel qui résulte en règle générale d'un défaut d'insertion ou d'intégration.

Ces deux expressions souvent employées l'une pour l'autre méritent cependant d'être nuancées.

- L'insertion.

Celle-ci, peut se décrire comme une action consistant à se faire une place parmi et à côté des autres. Parmi les autres avec par exemple une activité salariée, mais parfois à côté des autres si aucun effort n'est fait pour avoir une vie sociale et relationnelle forte.

Ainsi, concernant l'insertion professionnelle, la solution consistera pour le chômeur à trouver un emploi sans impliquer obligatoirement un changement dans son rapport social, ce travail pouvant lui suffire pour espérer une certaine reconnaissance sociale.

L'insertion suppose donc qu'un groupe de personnes posé côte à côte, et dans une même démarche (par exemple le travail) puisse suffire à créer un groupe où une société.

- L'intégration.

Son concept est beaucoup plus large. Il s'agit ici de faire une place parmi les autres, non plus seulement à côté mais avec les autres, dans un souci de partage, de cohérence sociale et de rapport aux autres.

Dans le cas de l'intégration, il paraît nécessaire qu'une démarche commune unisse les individus afin qu'ils parviennent à se constituer en société, en s'en appropriant les usages, les droits et devoirs de celle-ci.

² - LENOIR R. *Les exclus : un français sur dix*. Editions Le Seuil, Paris 1974

L'intégration sous-tend donc l'idée de parcours à faire ensemble et avec les autres, et pose également l'idée d'assimilation. Faut-il modifier nos normes, nos règles, en fonction d'un nouvel arrivant ou celui-ci doit-il modifier les siennes ? Ou pouvons-nous prendre chacun une part de l'autre, favorisant ainsi le lien social.

Dans l'expression courante, ces deux mots, insertion et intégration sont souvent utilisés indifféremment, mais leur absence toujours est génératrice d'exclusion.

L'emploi du terme intégration reste la plupart du temps limité au phénomène d'immigration, c'est pourquoi, j'utiliserai principalement le mot insertion dans la suite de cet écrit.

1.1.2.2 Comment se manifeste le processus d'exclusion ?

L'ensemble des relations ou des rapports sociaux qui structurent les individus entre eux permet la cohésion sociale et donc l'insertion au sein de notre société.

Depuis le début des années quatre-vingt, de nouvelles formes de pauvreté ont vu le jour. La croissance du chômage augmente considérablement les conditions de précarité et d'exclusion sociale. Ainsi, Robert CASTEL, note que « *le chômage est une forme de précarité économique favorisant la désaffiliation sociale, c'est à dire le lien social.* »³

La solidarité au sein de notre société, n'a plus les mêmes formes qu'antan. D'une solidarité naturelle initiée par la famille, le village ou la paroisse, nous sommes passés à de nouvelles formes de solidarité beaucoup plus formelles et structurées. La division sociale du travail, a modifié l'ensemble des rapports sociaux, ainsi que l'esprit de solidarité.

Les pratiques de solidarité, souvent collectives, vont peu à peu laisser la place à une réflexion plus individuelle.

La modernité, les changements de mode de vie ont amené les structures traditionnelles ou les communautés à devoir réinventer une nouvelle forme de lien social.

De plus la montée de l'individualisme comme système de référence ou de pensée ne permet pas un développement du lien social et peut rendre difficile dans certaines conditions le rapport entre l'individu et la société. La tendance au repli sur soi-même, la pauvreté et l'exclusion sont donc de nature à modifier le lien social, et par là-même à favoriser l'exclusion. Pour Robert Castel, le processus d'exclusion est le résultat d'une fragmentation de la société qui serait générée par l'Etat-providence : « *l'Etat assureur qui offre un parachute formidable aux individus, les autorisant à s'affranchir de toutes les communautés, de toutes les appartenances, à décrocher de la participation aux grands collectifs, à*

³ - CASTEL R. *Les métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat.* Ed FAYARD. Paris 1991.

commencer par les solidarités élémentaires de voisinage⁴ ». Le processus d'exclusion trouve souvent sa source dans une situation de rupture comme la perte d'un emploi, le chômage et l'inactivité qu'il peut engendrer, des problèmes de logement ou de santé, parfois couplés à l'éclatement du milieu familial.

Tous ces phénomènes entraînent donc des répercussions sur la dignité et le bien être des individus, accentuant ainsi le processus d'exclusion.

1.1.2.3 L'activité salariée : une réponse à l'exclusion

Dans notre société actuelle, la cohésion sociale et l'appartenance à un groupe, s'articulent essentiellement autour du travail, entendu ici comme activité salariée ou emploi.

C'est par le travail que l'individu acquiert des droits et une reconnaissance sociale, tandis que par son activité il contribue au développement économique ainsi qu'à sa propre promotion par le statut de « travailleur »

Lorsqu'on a perdu tout ou la majorité de ces droits, notamment celui de travailler, le risque de dérive est grand. La précarité qui risque de s'installer, et le sentiment de ne plus appartenir à la société accentuent cette menace d'exclusion.

Le travail reste donc un des premiers vecteurs de lutte contre l'exclusion en permettant de garder une place dans la société, et d'être une garantie face à un avenir de plus en plus morose.

Face à la mondialisation, aux bouleversements techniques et humains, des petites structures peuvent apparaître comme des relais efficaces, notamment dans le cadre des politiques de lutte contre les exclusions.

1.1.3 Les politiques de lutte contre les exclusions

Depuis les années 1980, les différents gouvernements ont tenté de pallier les risques d'exclusion qui menacent une grande tranche de la population.

A cet effet, nous pouvons relever deux lois significatives :

- Loi n° 88-1088 du 1 décembre 1988 relative au RMI (JO du 03 décembre 1988) modifiée par la loi n° 92-722 du 29 juillet 1992, portant adaptation de la loi n°88-1088 et relative à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et professionnelle.

- Loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions.

⁴ - CASTEL R. *Face à l'exclusion, le modèle français*. Ed. Esprit. Paris 1999

La politique de la ville et son application au plan local à travers les contrats de ville contribue également à la lutte contre les exclusions.

1.1.3.1 Loi relative à la création du RMI.

L'augmentation conséquente du chômage, de la pauvreté, et de la précarité, le nombre de laissés pour compte a interpellé les pouvoirs publics.

Afin de permettre à ces personnes un minimum matériel et moral le législateur a instauré en 1988 le revenu minimum d'insertion (RMI).

Ce dispositif s'inscrit dans le champ des diverses interventions, politiques et prestations visant à aider les personnes qui rencontrent de graves difficultés financières, souvent cumulées avec des difficultés dans d'autres domaines, tels que le logement, l'accès aux soins, etc.

Le RMI est le dernier filet de la protection sociale. C'est un droit objectif ouvert dès que certaines conditions sont remplies. Il s'inscrit naturellement dans le cadre de politiques de lutte contre la pauvreté et les exclusions.

Enfin, parmi les droits et démarches qui complètent l'aide financière du RMI, l'insertion tient une place particulière. Ce dispositif est actuellement en voie de modification, par la mise en place d'un Revenu Minimum d'Activités. (RMA)

1.1.3.2 Loi de lutte contre les exclusions

Face à la montée de la précarité et différentes sortes d'exclusion, l'Etat, a pu légiférer et mettre en place loi relative à la lutte contre les exclusions, votée le 29 juillet 1998. Celle-ci vient renforcer tous les dispositifs déjà mis en place.

Cette loi vis à redonner une meilleure cohérence à l'ensemble des dispositifs mis en place dans le cadre de la lutte contre la pauvreté ou la précarité. De plus, elle permet une nouvelle définition des personnes susceptibles d'accéder à l'aide sociale, et mentionne le terme de personnes en grandes difficultés.

Il s'agit également de redéfinir certaines prises en charge, notamment en permettant en priorité d'aider la personne accueillie à accéder ou retrouver une autonomie personnelle et sociale.

Cette loi peut se décliner selon quatre grands thèmes :

I. Garantir l'accès aux droits fondamentaux :

- Affirmer et traduire dans la réalité, l'accès à l'emploi.
- Agir résolument pour le droit au logement.
- Garantir l'accès au soin pour tous.
- Garantir l'accès à l'éducation et à la culture pour tous.

II. Prévenir les exclusions :

- Améliorer la procédure de traitement du surendettement.
- Prévenir l'exclusion par le maintien dans le logement.
- Améliorer les moyens d'existence des plus démunis.
- Permettre à chacun d'exercer sa citoyenneté.

III. Faire face à l'urgence sociale :

- Etendre les dispositifs de veille sociale.
- Améliorer les versements des aides financières d'urgence.
- Eviter les situations de ruptures familiales.
- Préserver l'accès à la fourniture d'eau, d'énergie, au téléphone.

IV. Mieux agir contre les exclusions :

- Mieux assurer la cohérence et la continuité des pouvoirs publics.
- Assurer la coordination des dispositifs au plan local.
- Valoriser le travail social.

1.1.3.3 La Politique de la Ville : (PDV) et le Contrat de Ville

La Politique de la Ville correspond aux aspirations des quartiers d'habitat social et des différentes associations impliquées dans la gestion de l'environnement local.

Le contrat de ville, quant à lui, participe en tant qu'outil opérationnel à la mise en œuvre de cette politique.

Le contrat de ville constitue le cadre par lequel l'Etat, les collectivités locales et leurs partenaires s'engagent à mettre en œuvre, de façon concertée, des politiques territorialisées de développement solidaire et de renouvellement urbain, pour lutter contre les processus de dévalorisation de certains territoires de nos villes. A l'échelon communal, le contrat de ville

doit comporter des actions concourant à la lutte contre les processus de ségrégation urbaine et sociale

Il s'agit donc d'initier «des actions favorisant la mixité de l'habitat, la diversification des fonctions des quartiers d'habitat social, la coordination des interventions des acteurs engagés dans la prévention et la lutte contre les exclusions, l'emploi et le développement local, le désenclavement des quartiers dans le cadre d'une politique cohérente des transports et de déplacement urbain, l'égalité des citoyens devant le service public (éducation, santé, culture, justice, accès aux droits), la prévention de la délinquance et la tranquillité publique, l'intégration des immigrés et de leur famille »⁵

La préparation des contrats de ville est l'occasion d'associer l'ensemble des acteurs : Ville, Etat, Conseil Régional, Conseil Général, CAF, FAS, Associations et habitants à l'élaboration d'un diagnostic partagé, lequel doit définir l'architecture de ce contrat à travers des enjeux, des objectifs et un dispositif opérationnel adapté.

En règle générale les contrats de ville tendent à donner la priorité aux initiatives en direction des jeunes et à l'articulation de différentes actions dans les domaines suivants :

- La prévention et la sécurité.
- L'éducation, la formation, et l'insertion professionnelle.
- L'habitat.
- L'accès à la citoyenneté et la lutte contre les discriminations.

1.2 LA REGIE DE QUARTIER OUTIL DE LUTTE CONTRE LES EXCLUSIONS

Les Régies de quartier fondent une grande partie de leur action dans le cadre de l'Insertion par l'Activité Economique.

Elles trouvent également leur place dans le cadre des différentes politiques sociales énoncées plus haut.

Avant d'aborder plus spécialement les objectifs et le fonctionnement des Régies de quartier, il semble important de s'attarder un instant sur l'évolution de l'Insertion par l'Activité Economique.

⁵ - Extrait de la circulaire du 31 décembre 2003 du Premier ministre relative aux contrats de ville 2000.2006.

1.2.1 Trois décennies d'insertion par l'activité économique

L'insertion par l'Activité Economique, l'IAE, date de près de 30 ans. En 1974, le législateur pose le principe de celle-ci en vue d'une remise au travail de personnes en grande difficulté. C'est à partir de ce moment que la notion « d'handicapé social » fait son apparition dans le code du travail. Les circulaires précisent que « *avec des adaptations sur les formes d'accueil et de procédures, les structures mises en place pour les handicapés physiques, mentaux et sensoriels pourraient convenir aux handicapés sociaux.* »

Progressivement des ateliers de réentraînement au travail se sont créés, comme les Centres d'Adaptation à la Vie Active (CAVA). Ceux-ci ont pour mission de préparer à des emplois dans une démarche d'apprentissage ou de réapprentissage des contraintes de la vie professionnelle. Ce dispositif est conçu comme un des premiers maillons de la chaîne de l'insertion par l'économique.

A partir de 1981, se met en place la politique de Développement Social des Quartiers (DSQ). Aux moyens financiers accordés à la réhabilitation de l'habitat et de son environnement, viennent se rajouter des crédits pour l'accompagnement social et l'insertion sociale et professionnelle des habitants.

En avril 1985, la première circulaire de soutien aux Entreprises Intermédiaires (EI) est publiée⁶. Celle-ci sera suspendue en 1986 pour des raisons politiques par l'opposition du patronat aux Entreprises Intermédiaires, accusées de concurrence déloyale, et d'autre part pour des raisons administratives devant la difficulté et la multiplicité des différentes approches.

Actuellement différentes structures d'insertion existent, telles que les Entreprises d'Insertion, les Associations Intermédiaires, les PLIE et les Régies de quartier.

1.2.1.1 Les Entreprises d'Insertion : re-socialiser par l'emploi

En 1991, la loi n° 9161 du 3 janvier accorde un véritable statut aux Entreprises d'Insertion (EI) qui ont remplacé les Entreprises Intermédiaires

L'expérience de nouvelles méthodes d'insertion où la confrontation au travail et à l'activité économique est considérée comme la base du projet individuel d'insertion, concerne d'abord des établissements d'éducation spécialisée. Ils se donnent comme objectif « d'occuper » des

⁶ - Circulaire du 24 avril 1985 du ministère du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle, relative au programme expérimental de soutien aux entreprises intermédiaires.

demandeurs d'emploi, en général jeunes et sans formation sur des activités à temps partiel. Ce sont les « ateliers de production » amenés à devenir plus tard les Centres d'Adaptation à la Vie Active (CAVA).

Dans le prolongement de cette démarche socio-éducative, va apparaître plus tard la formule de « l'entreprise d'insertion ». Le terme initialement retenu est d'ailleurs celui « d'entreprise intermédiaire » avec un rôle de « sas », de temps de réentraînement au travail, que ces structures entendent jouer.

Celles-ci se démarquent des initiatives à caractère occupationnel du début en mettant l'accent sur deux points essentiels :

- Leur caractère d'entreprise à part entière, susceptible d'intervenir dans tous les secteurs de l'économie, et soumise comme le reste des entreprises aux contraintes du marché : rentabilité, qualité du travail et service rendu, fiscalité, législation du travail...
- Leur fonction insérante, qui se traduit par la convergence d'objectifs économiques (maintien et développement de la structure) et d'insertion auprès des publics qui constituent le noyau dur du chômage d'exclusion (jeunes sans qualification professionnelle, CLD...)

Selon le cas, l'entreprise d'insertion peut adopter le statut juridique d'une SA, d'une SARL, d'une association loi 1901, ou d'une Société Coopérative Ouvrière de Production (SCOP).

Dans l'entreprise d'insertion, le personnel « en insertion » est employé pendant une durée déterminée. Cet emploi fait l'objet d'un contrat de travail ou de formation qui détermine une rémunération salariée.

L'entreprise d'insertion tire ses ressources de sa production propre. Mais en complément de son chiffre d'affaires et en fonction de son projet social, elle peut obtenir des financements particuliers. Ces ressources complémentaires viennent du financement de l'Etat, et des collectivités territoriales mis en place dans le cadre de l'aide aux dispositifs d'insertion. Nous pouvons relever en particulier le financement des « postes d'insertion ».

Les aides de l'État, sont apportées par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle. Elles viennent en atténuation de dépenses des surcoûts liés à la spécificité du public :

- ✓ Faible productivité surtout dans les premiers temps,
- ✓ Nécessité d'un encadrement renforcé.

Une exonération des charges sociales à 50% permet également à ces structures d'absorber une partie du surcoût relatif au public accueilli.

1.2.1.2 Les Associations Intermédiaires (AI) : mise à disposition, mise à l'emploi.

Du tronc commun constitué par les ateliers de production, les CAVA, puis les EI, se dessine en 1986 une nouvelle formule, les Associations Intermédiaires.

Elles ont pour vocation d'explorer les gisements d'emploi offerts par de nouveaux besoins. Il s'agissait alors de développer les services aux personnes et de répondre à des besoins sociaux non couverts par le secteur économique classique, en employant des publics en grande difficulté.

Le principe de fonctionnement retenu pour ces nouvelles structures est celui de la mise à disposition de personnel. Ces associations loi 1901, sont agréées par l'Etat pour mettre à disposition d'utilisateurs (personnes physiques ou morales) des personnes éprouvants d'importantes difficultés d'insertion, notamment les CLD (chômeurs de longue durée), les bénéficiaires du RMI et les chômeurs de plus de 50 ans.

Ces personnes sont employées par l'Association Intermédiaire, et rémunérées soit sur la base d'un nombre d'heures forfaitaire déterminé dans le contrat de travail, soit sur la base du nombre d'heures réellement effectuées.

Un contrat de mise à disposition est établi entre l'Association intermédiaire et l'utilisateur afin de concrétiser cette forme de mise à l'emploi.

Les AI, bénéficient d'un agrément préfectoral accordé annuellement qui leur permet de bénéficier du régime d'intérêt général et de gestion désintéressée accordant une exonération de TVA et de l'impôt relatif aux sociétés.

A ces dispositions, s'ajoutent en reconnaissance de leur utilité sociale, l'exonération des cotisations de sécurité sociale dans la limite de 750 heures par salarié et par an. Ces mesures permettent également d'affronter la concurrence du travail clandestin.

Enfin, la loi n°91.61405 du 31 décembre 1991 institue les Entreprises d'Intérim d'Insertion qui doivent faciliter l'insertion professionnelle grâce à des contrats de travail temporaire.

1.2.1.3 Les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi. (PLIE).

Les Plans Locaux pour l'Insertion par l'Economique (PLIE) apparaissent dès 1990, et sont officialisés en 1993. Souvent créés à l'initiative des municipalités, ils ont pour objectif de fédérer l'ensemble des réseaux d'acteurs institutionnels et des opérateurs locaux de l'insertion.

Afin d'optimiser les sorties vers l'emploi ils doivent assurer la mise en cohérence des parcours d'insertion et l'articulation des différents dispositifs.

Leur financement est assuré conventionnellement par les municipalités, l'Etat, les collectivités territoriales et la Communauté Européenne à travers le Fond Social Européen (FSE)

1.2.1.4 L'Insertion par l'Activité Economique et la loi de lutte contre les exclusions

Ce n'est qu'à partir de 1998, avec la loi relative à la lutte contre les exclusions qu'une véritable définition de l'insertion par l'économique voit le jour.

Cette notion est enfin reconnue par le code du travail qui précise : « *L'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à des personnes privées d'emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle. Elle met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement.* »⁷

L'aide aux Entreprises d'Insertion s'applique au niveau des charges sociales désormais exonérées à 100%, mais aussi à l'aide aux postes d'insertion, modulable en fonction des difficultés de la personne et du parcours envisagé. Dans le cadre de ce nouveau dispositif, c'est la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP) qui devient l'unique financeur.

Dans chaque département un Conseil Départemental de l'Insertion par l'Activité Economique (CDIAE) est mis en place.

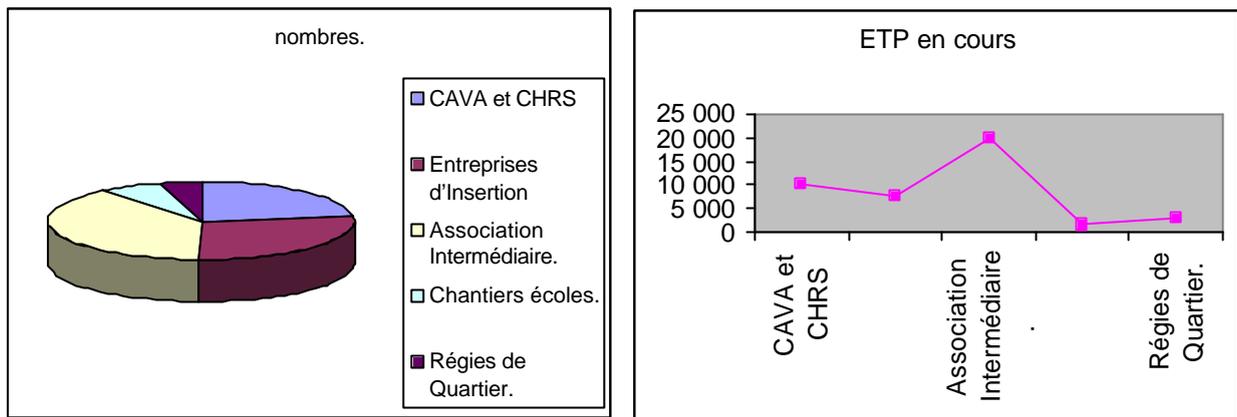
La plupart des structures relevant de l'Insertion par l'Economique sont adhérentes à la Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réadaptation sociale (FNARS).

Celle-ci recensait en 2000 de 35 à 45000 équivalents temps plein (ETP) sur près de 2800 structures qui se répartissent comme l'expriment les tableaux suivants :

Répartition des ETP

STRUCTURE	NOMBRE	ETP EN COURS	ENTREES PAR AN
CAVA et CHRS	700	10 000	De 60 000 à 80 000
Entreprises d'Insertion	850	7 500	15 000
Association Intermédiaire.	1 200	20 000	220 000
Chantiers écoles.	200	1 800	4 000
Régies de Quartier.	140	3 000	7 000

⁷ - Article L.322.4.16 du code du travail.



Les AI sont également rattachées au secteur IAE dans le nouvel article L.322-4-16-3 du code du travail. Cependant, si la clause de non-concurrence est supprimée, le temps passé au sein des AI est ramené à seulement 240 heures par an par salarié ce qui n'est pas sans poser des problèmes de fonctionnement pour ce type de structure.

Toutes ces actions s'inscrivent dans le cadre de l'économie sociale, l'économie solidaire et le secteur mixte, et c'est dans cette dimension que s'effectue l'action des Régies de quartier.

1.2.2 Les Régies de quartier : gestion territoriale, participation et développement

Une régie de quartier est une Association loi 1901 qui regroupe en partenariat des représentants des collectivités territoriales, des bailleurs publics ou privés et des habitants.

L'adhésion à la Charte des Régies de quartier et au Comité national fonde l'appartenance et l'appellation « Régie de quartier ». Le label est une marque de droit privé qui appartient au (Comité national des Régies de quartier), le CNLRQ.

1.2.2.1 Objectif du dispositif des Régies de quartier

Il s'agit avant tout de recréer des liens sociaux sur un territoire d'exclusion et d'y reconstruire de nouveaux modes de démocratie dans la gestion de proximité, et ce à partir d'une logique communautaire et partenariale, elles mettent les habitants du quartier « *en position d'être à la fois producteurs et consommateurs des services qu'ils rendent au quartier.* »⁸ :

⁸ - BEHARD.P ESTEBE.P *Guide méthodologique des Régies de quartier*. Délégation interministérielle à la ville, Délégation à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. 1990.

- Par une requalification urbaine du quartier, la Régie offre un travail rémunéré à des habitants. Celui-ci vise essentiellement l'amélioration de leur cadre de vie et un développement économique et social.
- Par la responsabilisation des habitants autour de la gestion urbaine au quotidien, la Régie contribue à la requalification des tâches en leur rajoutant une valeur sociale.
- Par une participation individuelle à une responsabilité collective à travers toutes les étapes de sa vie associative (réflexion, décision, mise en œuvre et évaluation), la Régie constitue pour les habitants une véritable démarche de démocratie et de citoyenneté.

1.2.2.2 Les publics concernés

Les Régies sont avant tout concernées par les habitants du quartier et, parmi eux, ceux qui sont le plus en difficulté face à l'emploi (bénéficiaires du RMI ou ayants droit, chômeurs de longue durée, femmes isolées, jeunes sans qualification)

Les contrats de travail que propose une Régie remplissent les conditions normales du droit du travail, souvent à temps partiel, comme facteur de réinsertion progressive dans le monde du travail.

En privilégiant la polyvalence, la formation et la qualification, la Régie prépare à une mobilité professionnelle

Le recours aux dispositifs du traitement social du chômage s'inscrit à la marge, dans le cadre du parcours individuel d'insertion professionnelle, sur des activités d'utilité sociale.

1.2.2.3 L'action d'une Régie

Celle-ci s'exerce sur un territoire défini en fonction du sentiment d'appartenance des habitants et de leurs relations avec la ville ou la communauté urbaine, et se concrétise selon deux dimensions :

- ✓ Economiquement par des prestations de services (entretien des parties communes, petite maintenance, entretien d'espaces verts, travaux de second œuvre, services aux habitants) qui sont viables dans les conditions du prix du marché, sachant que les Régies de quartier s'autofinancent en règle générale à près de 80%.

Entreprises à part entière, celles-ci se situent en lisière du champ de la production marchande, sachant conjuguer services de proximité, activités économiques et demande sociale.

Les services de proximité proposés répondent aux attentes des habitants, et visent un développement convivial et la requalification du cadre de vie plutôt qu'une rentabilité économique. Dans cet esprit, elles peuvent initier et mettre en place des activités d'utilité sociale.

Les Régies participent ainsi à la construction d'une économie solidaire basée sur l'amélioration de la gestion urbaine d'un territoire, et sur la redistribution des flux financiers ainsi récoltés.

✓ Socialement, elles assument un rôle d'accueil, et de formation des habitants. Par l'activité proposée, l'habitant du quartier reprend pied en se trouvant confronté à une réalité de travail, avec ses contraintes : respect des horaires, du matériel, des autres, de la hiérarchie, mais aussi ses atouts.

Elles insistent sur l'enjeu de citoyenneté, le principe fondateur de toute Régie est la participation, l'implication et la responsabilisation des habitants, seul gage d'une amélioration durable des conditions de vie.

Cette participation des habitants se concrétise à deux niveaux, le salariat et la prise de responsabilité dans les différentes instances de l'association. (CA, bureau, commissions thématiques.)

Ainsi, par la reconstruction des droits réciproques, l'intervention des Régies aide à reconstituer la base même du lien social, en essayant de mêler harmonieusement le lien individuel et le lien communautaire.

1.2.3 Un réseau national : Le Comité National de Liaison des Régies de Quartier.

Créé en 1988 à l'initiative de la dizaine de Régies existant à l'époque, le CNLRQ se définit comme un réseau d'acteurs. C'est une association loi 1901, dont les membres sont les Régies adhérentes, représentées conjointement à tous les niveaux de ses instances par un administrateur et un professionnel (en général, le président et le directeur).

1.2.3.1 Objectifs prioritaires du CNLRQ.

Il s'agit principalement :

- D'aider les porteurs de projets par la mise en place locale du dispositif (expertise, parrainage),
- De soutenir les Régies, en particulier par la qualification des acteurs,
- De développer qualitativement la mise en œuvre de la Charte par les Régies,
- De susciter et relayer le débat sur l'emploi, étant interlocuteur dans différentes instances de réflexion et de décision.

L'adhésion à la Charte nationale et au CNLRQ fonde l'identité des Régies de quartier et l'appartenance au réseau. Le développement de celui-ci a été assez rapide. En 1988, une dizaine de Régies se regroupent pour fonder le CNLRQ. En 1991, 65 adoptent la Charte nationale. Chaque année de nouvelles Régies se créent, de nouveaux projets voient le jour. On compte à ce jour près de 140 Régies de Quartier en France et des expériences similaires se développent en Belgique, en Hollande, en Italie et en Espagne.

1.2.3.2 Une triple mission du Comité national

Celle ci se définit par :

- Une fonction de représentation auprès des pouvoirs publics et des partenaires nationaux. Il s'agit de valoriser les expériences locales et d'apporter la contribution des Régies aux grandes problématiques actuelles. (emploi, insertion, développement durable, globalisation)

Le CNLRQ entretient des relations privilégiées avec les autres réseaux de l'Insertion par l'Activité Economique ; il est co-fondateur aux cotés du COORACE (Coordination des Associations d'Aide aux Chômeurs par l'Emploi), du CNEI (Comité national des Entreprises d'Insertion) et de la FNARS (Fédération Nationale des Associations de Réadaptation Sociale), de la CIRIE (Coordination Inter-Réseaux de l'Insertion par l'Economique).

- L'animation de la vie du réseau, qui met en place un lien inter-régies.
Celle ci se structure autour des échéances de la vie associative (Assemblée Générale, Conseils d'Administration, Bureaux) et du travail des différentes commissions (Formation, Europe, Globalisation, Finances)
L'information se fait à travers différentes publications: Info-réseau, Cahiers, Info-flash...

 - Une aide fonctionnelle aux Régies.
Le CNLRQ mets en place un important Plan de Formation en direction de tous les types d'acteurs des Régies (habitants, administrateurs, salariés...)
Ces formations visent à développer les aspects de leurs compétences nécessaires à la réalisation du projet « Régie de Quartier »
- Enfin le CNLRQ assure des fonctions de soutien individuel aux Régies pour des questions d'ordre administratif ou technique.

1.2.4 La Régie de Quartier de Béziers

Avant d'aborder plus en détail la Régie de quartier de Béziers, il me semble important de rappeler quelques chiffres concernant le département de l'Hérault, en insistant plus particulièrement sur Béziers et le secteur de la Devèze.

1.2.4.1 Le Contexte économique et social

Le département de l'Hérault est confronté à une situation de précarité, même si paradoxalement c'est un département créateur d'emploi. En effet le solde création d'emploi, et demande d'emploi est largement négatif.

L'Hérault est le département français avec le plus fort taux de chômage (18% de chômeurs). Près de 37 000 bénéficiaires du RMI y vivent, ce qui représente près de 6% de la population. En ce qui concerne Béziers, ville de 70 000 habitants, il ressort que près de 10 000 personnes sont bénéficiaire du RMI, soit 14,29 % de la population biterroise. Parmi ceux-ci, un tiers en est bénéficiaire depuis plus de 5 ans. Le quartier de la Devèze a quant à lui près de 30% de sa population bénéficiaire du RMI⁹.

⁹ - Source Contrat de Ville .2000.2006. Béziers.

Ramené au niveau du département, Béziers représente à lui seul 29% des bénéficiaires du RMI, chiffre énorme et décourageant a priori.

Les chiffres concernant le chômage ne sont guère plus encourageants et permettent difficilement à une catégorie de personnes d'envisager un emploi à court terme.

Ainsi les statistiques 2001 de la DDTEFP laissait apparaître ces chiffres en pourcentage de chômeurs :

Béziers arrondissement.....	18.4%
Hérault.....	13.5%
Région Languedoc Roussillon.....	12.1%
France.....	8.8%

Nous pouvons constater que la situation locale en matière d'emploi est préoccupante avec un taux de chômage à Béziers plus de deux fois supérieur à la moyenne nationale.

Le Quartier de la Devèze

Créée en 1966, la ZUP (Zone Urbaine Prioritaire) de la Devèze a d'abord répondu à la nécessité d'accueillir les rapatriés d'Algérie. Comme de nombreuses ZUP en France, elle a été aménagée à l'écart de la ville. Aujourd'hui, englobée par les nouvelles zones urbaines, la Devèze reste cependant un quartier à l'écart de la ville, enclavé plutôt qu'absorbé par les extensions. Elle conserve un caractère à part, hétérogène par rapport à son environnement, de par sa forme urbaine et son marquage social.

Pour une population de 17000 habitants environ, la Devèze est constituée d'un ensemble de micro quartiers qui connaissent tous une importante vacance de logement.

Ce quartier subit une forte dégradation de l'habitat social, la petite délinquance quoique en baisse, alimente toujours un certain sentiment d'insécurité.

Cette situation amène une réelle difficulté pour stabiliser les populations ainsi qu'une tendance à cumuler les problèmes sociaux.

Ce quartier vit une situation paradoxale entre son image négative et l'attachement que lui portent certains habitants, toutes communautés confondues.

Il concentre de plus en plus de population en voie de paupérisation, avec près de 70% de ménages touchant l'APL (Aide Personnalisée au logement), 25 % de la population au chômage, et 30% de bénéficiaires du RMI.

Il convient cependant de relativiser cette image négative en constatant la présence d'une dynamique sociale et associative très forte. Cette participation à la vie du quartier a notamment initié la réflexion concernant la création d'une Régie de Quartier.

1.2.4.2 Origine du projet.

Depuis ces dernières années, l'économie portée par un vent de libéralisme et de nouvelles exigences de production a engendré de nouveaux problèmes sociaux : obligation de flexibilité voire de reconversion de la main d'œuvre, suppression d'emplois et par là-même, marginalisation de centaines de milliers de travailleurs.

Dès lors, le secteur social, dans une logique réparatrice, s'est efforcé de pallier cette situation de misère contestable dans un pays riche, d'une fraction de plus en plus importante de la population.

Une politique de l'urgence ne résout pas ces problèmes, et aujourd'hui, il apparaît déterminant de s'orienter vers de nouvelles voies qui marient l'économique et le social au cœur même de l'acte de production.

L'intégration sociale peut et doit se faire dans le cadre de petites structures d'insertion plus humaines, au sein desquelles l'encadrement ne s'intéresse plus seulement à la mise en œuvre de la production mais prend également en compte les préoccupations diverses en matière de logement, de santé, de vie sociale.

La politique de la ville et du développement urbain, reposant sur un partenariat entre l'Etat et les collectivités locales, prend tout son sens dès lors qu'elle s'applique aux petites structures d'intégration constituées par un quartier. A partir de celui-ci, il est possible de coordonner des actions de différentes natures (amélioration de l'habitat, formation, emploi, actions éducatives, sanitaires et sociales.)

C'est dans ce contexte que s'est créée, en décembre 1993, l'Association Béziers Devèze Services. Elle est le fruit d'une réflexion menée par les habitants dans le cadre d'une préoccupation commune, dans un souci de solidarité, de responsabilité, et de citoyenneté. Elle vise également à l'amélioration du cadre de vie en proposant des services collectifs ou individuels par et pour les habitants du quartier.

1.2.4.3 Objectifs.

L'Association Béziers. Devèze. Services a pour but d'améliorer la vie quotidienne des habitants des quartiers Devèze et Arènes de Béziers à travers :

- L'insertion, qui doit permettre à des personnes privées d'emploi et en grandes difficultés sociales d'initier un parcours individuel de resocialisation par un retour progressif à l'emploi.
- Un service aux habitants et la valorisation de l'environnement de proximité, qui doit contribuer grâce au travaux confiés à sa structure opérationnelle, la Régie de quartier, à améliorer la qualité du cadre bâti et des espaces extérieurs.
- Une dynamique sociale de quartier avec une forte implication des habitants dans la gestion de leur cadre de vie pour développer une politique de solidarité.

L'Association a aussi une fonction économique : elle intervient sur la base de conventions de prestations de services passées avec les donneurs d'ordre publics ou privés, sur un secteur d'habitat social.

1.2.4.4 Activités, public et projet social.

La Régie de quartier est une entreprise à finalité sociale. L'activité qu'elle réalise lui permet de proposer un (nouveau) contact avec le monde du travail, et répond à des besoins ressentis en matière d'environnement et d'amélioration du cadre de vie.

- Les activités

Celles ci se déclinent sous trois types de services :

- Services aux collectivités : Mairie, Département.

Avec la mairie de Béziers nous intervenons principalement sur les Bornes Utilitaires de Tri Sélectif (BUTS). Cette action consiste en l'entretien régulier des containers de récupération et au signalement aux services techniques municipaux du taux de remplissage

Des actions ponctuelles de débroussaillage et d'entretien d'espaces départementaux sont également mises en œuvre.

- Services aux particuliers : nous proposons aux particuliers essentiellement des habitants du quartier des petits travaux de second œuvre, de jardinage, ainsi que des mesures d'accueil, d'orientation, et d'information. La création en 1998, d'un atelier couture a permis la mise en place d'un espace de rencontre et de convivialité.

- Services aux entreprises, privées ou para municipale comme l'OPHLM.

Avec l'OPHLM, nous exécutons des tâches d'entretien dans certains groupes en l'absence du personnel titulaire (congé et maladie).

La Régie n'assure cependant pas l'ensemble des remplacements du personnel titulaire, déjà assumé par des vacataires de l'OPHLM.

Toujours avec l'OPHLM, nous proposons des interventions ponctuelles en matière de débarrassage de logements et de caves en fin de bail, ainsi que des remises en état.

Enfin, avec certaines enseignes commerciales ou entreprises installées dans les zones d'activité voisines, nous effectuons des travaux d'entretien de parking, d'espaces verts et l'enlèvement d'encombrants.

- Le Public

Les personnes susceptibles de bénéficier des services de la Régie, soit dans le cadre d'un accueil, ou d'une activité salariée sont essentiellement les habitants du quartier les plus en difficulté et les plus éloignés du monde du travail, dont nous étudierons plus loin les caractéristiques.

Les personnes qui bénéficient d'un contrat d'insertion cumulent un emploi salarié et un suivi social, d'où la notion de « salarié usager ».

- Le Projet social

Le projet social de la Régie ne prévoit pas en général la prise en charge des personnes en insertion dans des emplois permanents. Le passage à la Régie correspond, dans le cadre d'un parcours d'insertion, à une étape permettant de construire un projet personnel de resocialisation et de formation. La durée de celle-ci ne devant pas dépasser 18 mois.

La démarche proposée, comporte un important volet de formation qui sera défini individuellement avec le salarié sur des principes de souplesse, d'individualisation, d'alternance, dans un souci d'insertion dans le tissu économique local.

Cette démarche répond aux exigences du secteur, notamment dans le cadre du droit des usagers, et de leur demande individuelle.

1.2.4.5 Financement

L'essentiel des ressources de la structure sont issues des différentes activités et prestations de services. A hauteur de 20% du budget des subventions d'équilibre permettent le financement d'activités d'utilité sociale.

La mairie de Béziers est le principal financeur de la Régie avec d'importants marchés passés avec l'OPHLM, et le service environnement municipal. Ce système peut s'avérer dangereux, notamment en cas de renouvellement de marchés publics ou à cause de problèmes annexes, qui sont parfois liés à notre public, et pourraient rapidement mettre l'association en difficulté financière.

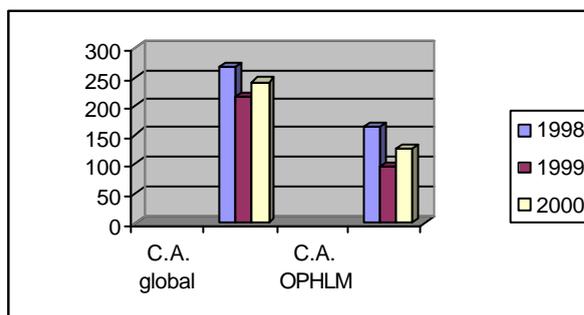
Les prestations de service proposées à l'OPHLM, sont mises en place dans le cadre d'un marché public. Dans ce cadre, nous avons une garantie d'activité pour un prix plancher de 91.500 euros par année, avec un prix plafond de 183.000 euros.

Jusqu'à l'année 1998, l'OPHLM a fourni une quantité de travail pour un montant moyen de 153.000 euros par année.

Dès 1999, une baisse significative d'activité se fait ressentir, l'OPHLM, dans un souci de rigueur financière, ayant pris la décision d'assurer en interne une grande partie des actions dévolues à la Régie, et ceci par l'utilisation d'un grand nombre de contrats aidés.

Pour mémoire, le tableau suivant laisse apparaître l'évolution de la part de l'OPHLM par rapport à l'ensemble des prestations de services de la Régie.

ANNEE	1999	2000	2001
C.A. global (K euros)	267	215	243
C.A. OPHLM (K euros)	165	95	126



Ces chiffres, reflètent bien la prédominance du financement majoritaire et les risques liés à sa fluctuation.

En 1999, la part de l'OPHLM représente 61% du chiffre d'affaires qui, en 2000 diminue d'une façon évidente et ne représente plus que 44% du chiffre d'affaires.

Pour l'année 2001, les prestations de l'OPHLM ont légèrement augmenté, représentant 51% de l'ensemble des prestations de services. Cependant l'avenir financier de la Régie reste délicat, celle-ci travaillant la plupart du temps à flux tendu, avec le risque de faire face au désengagement de notre principal partenaire.

Dès l'apparition de cette situation, j'ai essayé de maintenir au mieux la masse salariale et les frais fixes de la Régie, qui sont restés stables sur ces trois dernières années.

Cependant, cette baisse d'activité a automatiquement engendré des répercussions sur le résultat d'exploitation, qui se retrouve en déficit sur les deux dernières années étudiées. Les comptes de résultat des exercices 2000 et 2001 présentés en annexe, montrent clairement une baisse des différentes prestations de service.

A l'heure où une demande forte se manifeste de la part d'un public de plus en plus marginalisé, dans le cadre de ma mission de direction, il me faut être particulièrement attentif au risque financier pour la structure de voir se développer démesurément la masse salariale. La précarité de nos ressources implique la recherche de nouveaux financements pour pouvoir réaliser de nouvelles actions d'utilité sociale qui seront développées en deuxième partie.

1.3 LES JEUNES SANS QUALIFICATION, UNE JEUNESSE DESORIENTEE ET DEMUNIE FACE A L'EMPLOI

Par son taux de chômage élevé, Béziers et tout particulièrement le quartier la Devèze, se trouvent très touchés par la précarité et les risques d'exclusion.

Les principales données sociodémographiques de la population biterroise rendent compte d'une situation qui se caractérise par un fort contraste de population (31% de jeunes de moins de 25 ans, 29% de plus de 60 ans). Avec un taux de chômage de 20% de la population la situation de l'emploi est particulièrement préoccupante. Ce taux atteint les 30% sur le quartier de la Devèze, et touche plus particulièrement les jeunes, avec un taux de chômage de 35% dans la tranche d'âge 16 à 25 ans.

Cependant, la structure emploi est elle aussi en proie à la précarité. En effet les entreprises sont de plus en plus amenées à proposer de l'emploi précaire (CDD, contrats aidés, intérim). La vocation des Régies n'est pas de proposer de l'emploi en CDI, mais d'être un tremplin vers celui-ci.

1.3.1 Un public de plus en plus désocialisé et éloigné du monde du travail

L'absence d'activité salariée, ou la perte de celle-ci est toujours cruellement ressentie par les personnes touchées par la dure réalité du chômage.

Chez les jeunes, ce problème est accentué par un manque de perspectives, un sentiment de rejet, et souvent un manque de qualification ou d'expérience, véritable passeport pour l'emploi.

Au moment où l'emploi est de plus en plus difficile à acquérir et à conserver, sa valeur possède toujours un sens profond dans une perspective d'insertion sociale.

Mais pour de nombreux jeunes, la plupart des réponses parviennent de manière négative continuant d'alimenter et parfois d'aggraver ce sentiment de mal-être.

1.3.1.1 Bas niveaux de qualification. Quelle définition ?

Nous avons pu observer que le nombre de jeunes inscrits à la Régie de quartier a augmenté dans des proportions importantes. Les jeunes de niveau V (CAP) et au-delà représentent toujours la tranche la plus significative.

Ceci implique de la part de la Régie de quartier une nouvelle approche en terme de public, celui-ci étant bien en phase avec ses objectifs initiaux, mais demandant des innovations, et de nouvelles solutions en terme d'insertion..

Affirmer que les chances d'insertion professionnelle sont directement liées au niveau de qualification peut paraître une évidence, de même que vouloir comparer niveau social et niveau d'études.

Il est cependant certain que les chances d'insertion diminuent en même temps que le niveau de formation s'abaisse. Sur le secteur de Béziers et du biterrois, la structure de l'emploi local est avant tout constituée par des emplois d'ouvriers et d'employés, ne nécessitant pas une qualification importante. Malgré cela une forte partie des jeunes n'atteint pas les simples pré requis de l'employabilité.

Toutefois, il faut préciser qu'un faible niveau de qualification ne signifie pas une absence de qualification. En effet, il existe parfois de réelles compétences acquises mais avec un savoir-faire peu ou mal utilisé.

Nous pouvons noter le problème des jeunes ayant, certes un niveau V, mais dont la formation ne correspond pas aux réalités économiques locales, ou ceux ayant un diplôme plus ou moins imposé durant le cursus scolaire et ne répondant pas à leur désir.

Pour ces jeunes en grande difficulté d'insertion, nous pouvons noter quelques constances :

- Un parcours scolaire court et souvent chaotique

Une grande majorité des jeunes a fait le choix de filières courtes, misant hélas sur une insertion professionnelle rapide, qui malheureusement n'est plus la même qu'il y a vingt ans. L'école, lieu d'apprentissage subi et souvent imposé a pour beaucoup d'entre eux stigmatisé leurs difficultés et leurs échecs. Souvent peu portés par un investissement familial, ces jeunes subissent dès le début de la scolarité une forme d'exclusion.

L'incertitude liée à l'avenir, la rencontre avec la réalité du chômage, ne peuvent qu'activer un sentiment d'échec et de culpabilité.

- Des jeunes désorientés, avec un sentiment de rejet

Différentes études sont formelles démontrant que plus le niveau de qualification est élevé, plus les chances d'insertion durable se développent. Le diplôme reste avant tout une des principales clés de l'insertion.

Dans son rapport, B. SCHWARTZ parlant de jeunes sans qualification fait état « d'orientation subie plutôt que choisie »¹⁰. En matière d'orientation, l'inégalité est aussi présente, en effet la différence est forte entre les jeunes reconnus aptes à suivre un cursus scolaire long et les autres n'ayant pas cette opportunité.

Ainsi les jeunes ayant eu un cursus scolaire court, ou orienté vers l'enseignement professionnel doivent choisir très tôt une orientation qui s'avère souvent inadéquate.

Il paraît moins urgent de devoir choisir un métier, lorsqu'on sait pouvoir continuer une scolarité plus poussée.

¹⁰ - SCHWARTZ. B *L'insertion sociale et professionnelle des jeunes*. La documentation française. 1981.

De plus une orientation vers un enseignement professionnel souvent non choisi, peut être assimilée à un échec, ou à une sanction qui pénaliserait les difficultés scolaires.

La plupart du temps ces orientations sont censées amener les jeunes vers les métiers traditionnels. Pour résumer, traditionnellement, les filles se voyaient proposer des orientations vers la coiffure, ou le secrétariat, les garçons vers la mécanique ou les métiers du bâtiment.

Beaucoup de jeunes, une fois leur formation entamée ne se reconnaissent plus dans ces options, ce qui pourrait à terme alimenter un profond sentiment d'inutilité et de rejet.

1.3.1.2. Les jeunes face à l'emploi

Un jeune actif sur deux est actuellement au chômage et la jeunesse semble actuellement un handicap plutôt qu'une qualité. Dans l'esprit, l'acquisition d'un diplôme professionnel, de même que les priorités inscrites dans le cadre des différentes politiques d'insertion des jeunes, semblent être une condition nécessaire à l'emploi.

Pour beaucoup de jeunes, se pose la question du retour dans des dispositifs de formation tant rejetés. Mais les difficultés des jeunes face à l'emploi sont multiples. Certes, le niveau de qualification est important dans une perspective d'emploi, mais n'y a-t-il pas eu au niveau général un manque, et quelles peuvent être les attentes des employeurs ?

➤ Employabilité : quelle notion

Les différentes réflexions entamées plus haut et la réalité prouvent que l'employabilité passe avant tout par la formation et la qualification. Celle-ci peut se définir comme un ensemble de critères essentiels basé sur des aptitudes professionnelles et un comportement social :

- Des aptitudes professionnelles, telles que la compétence, la motivation, la capacité d'adaptation, la confiance en soi, un savoir faire et différentes expériences.
- Un comportement social impliquant l'adhésion aux règles de vie, et le respect des autres.

La possibilité d'emploi passe par un comportement positif, un savoir faire, mais aussi un savoir être. Et c'est peut être dans cette dimension que de nombreux jeunes rencontrent des difficultés majeures. Un travail sur la personne est nécessaire, avec souvent une période d'accompagnement plus ou moins long.

➤ Un manque général face à l'emploi des jeunes

La crise issue du premier choc pétrolier, aggravée par les suivantes a provoqué une véritable flambée des prix et des matières premières.

Le chômage fait un retour en force, et touche en majorité les jeunes. On pense dans un premier temps que ce phénomène sera passager et devrait disparaître espérant toujours le retour de la relance économique.

Force est de constater, que cette situation ne s'est pas améliorée, et va même en empirant depuis ces dernières années.

Malgré quelques embellies, des efforts de l'Etat en faveur des entreprises, la situation reste morose, «L'évolution du discours public sur l'emploi et l'insertion marque une volonté de détruire les illusions du plein emploi. L'idée du chômage incompressible est admise »¹¹.

➤ Les jeunes face aux attentes des employeurs ?

Dans sa logique d'entreprise un employeur va rechercher en priorité une personne qualifiée, avec de l'expérience et souvent malléable.

Pour un jeune qui se présente sur le marché du travail, qualification et expérience font souvent défaut

Les différentes mesures de formation en entreprises comme les contrats de qualification ou d'apprentissage ont le mérite d'exister et de permettre une possible insertion.

Cependant face à un employeur, «*Le fait d'être jeune n'est plus pour un employeur un attribut positif, c'est un signe de manques : manque de sociabilité, manque d'expérience, manque de professionnalisme.*»¹². L'employeur sera donc de plus en plus sélectif, avec des conséquences sur la précarité de l'emploi des jeunes.

En effet, « les politiques d'insertion s'arrêtent aux portes des entreprises »¹³, un constat qui, douze ans plus tard reste toujours d'actualité.

¹¹ - WULH S. *Du chômage à l'exclusion*. Ed. Syros. Paris 1991.

¹² - BOISSARD.P. COHEN.D. ELBAUM, et al *Le travail, quel avenir ?* Ed GALLIMARD.1997.

¹³ - WULH S. *Les Exclus face à l'emploi*. Ed. Syros. Paris 1992.

1.3.1.3. Les politiques d'insertion des jeunes

Depuis le milieu des années 1970, afin de faire face à la montée du chômage, les politiques d'insertion sociale et professionnelle se sont développées et ont donné naissance à de nombreuses mesures en faveur des jeunes, et notamment des plus en difficulté.

Après les TUC, les SIVP et autres formules, le volet insertion du RMI, ainsi que la loi de lutte contre les exclusions ont permis la mise en place d'outils nouveaux.

La loi relative à la lutte contre les exclusions est particulièrement sensible à ce problème. Dans celle-ci la mise en place du programme TRACE spécialement conçu pour les jeunes les plus démunis apparaît comme un réel outil.

- Le programme TRACE

Institué par la loi d'orientation du 29 juillet 1998 le programme Trajet d'Accès à l'Emploi (TRACE) a pour objectif principal de permettre à 100 000 jeunes âgés de 16 à 25 ans en difficulté, un accompagnement global et personnalisé vers l'emploi, pendant une période pouvant aller jusqu'à 18 mois.

Les parcours d'insertion des jeunes peuvent utiliser les mesures de formation professionnelle et les actions d'accompagnement que la décentralisation a confiées aux régions, ainsi que les dispositifs d'accès direct à l'emploi.

Les jeunes accueillis dans le programme bénéficient d'une rémunération lorsqu'ils exercent une activité salariée ou suivent un stage de formation. La protection sociale du jeune est assurée, sans discontinuité, durant l'ensemble du parcours.

Les jeunes qui rencontrent des difficultés matérielles particulières (problèmes de santé, de mobilité, d'hébergement, alimentation...) de nature à faire obstacle au déroulement du parcours d'insertion, peuvent avoir accès à des aides d'urgence versées par les Fonds départementaux ou locaux d'Aide aux Jeunes (FAJ)

Le programme TRACE nécessite la mobilisation de l'ensemble des acteurs locaux susceptibles de contribuer à l'insertion des jeunes en difficulté.

A cet effet, un organisme pilote, généralement une Mission Locale d'Insertion, une Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation (PAIO), ou une Agence Locale pour l'Emploi (ALE) se voit confier dans le cadre d'un comité de pilotage local, la responsabilité de sa mise en place.

Ce comité de pilotage a pour but :

- D'animer la mise en œuvre et le suivi local du programme,
- De prendre en compte l'ensemble des dispositifs d'accueil des jeunes,
- D'organiser l'entrée des jeunes dans le dispositif,
- De coordonner l'ensemble des opérateurs.

Afin d'avoir des outils performants, l'Etat, et les collectivités territoriales ont ainsi renforcé le réseau des MLI et des PAIO. Les moyens financiers des FAJ sont pour leur part alimentés à part égale par l'Etat et les conseils généraux.

Fin 2003 une première évaluation du dispositif estimait à près de 80 000 jeunes ayant pu bénéficier de ce dispositif, et parmi eux 60% ayant quitté le système scolaire depuis plus de trois ans.

Parmi eux, 90% ont un niveau de formation inférieur ou égal au CAP, 70% ne perçoivent aucune allocation (chômage, RMI, allocation de solidarité).et plus de 30% d'entre eux ne sont pas affiliés à la sécurité sociale.

Sur la ville de Béziers, les chiffres sont sensiblement les mêmes que pour l'ensemble du territoire.

Les textes de référence de ce programme s'inspirent de l'article 5 de la loi du 29 juillet 1998, et des différentes circulaires :

- N° 98.33 du 23 octobre 1998 relative à l'application du programme TRACE.
- N° 99.30 du 3 août 1999 sur la construction des parcours TRACE.
- N° 99.646 du 25 novembre 1999 sur l'observation en milieu professionnel.
- N° 99.291 du 20 mai 1999 sur l'utilisation des FAJ dans le cadre de TRACE.

La loi 97-940 du 6 octobre 1997 relative aux développement d'activités pour l'emploi des jeunes, a permis la création de « nouveaux emplois - nouveaux services » en favorisant la mise en place d'actions innovantes en direction des jeunes.

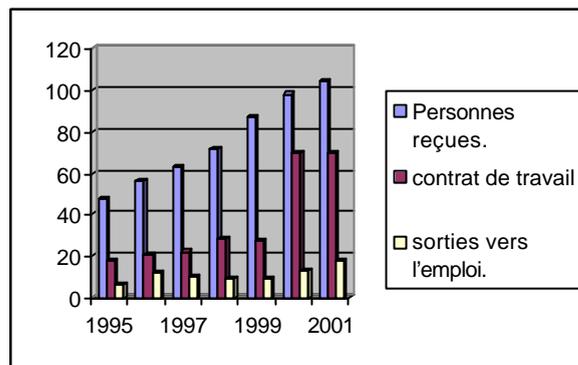
1.3.2 Caractéristiques générales et évolution du public

Quelques chiffres rapides devraient permettre de mieux apprécier l'évolution du nombre des personnes accueillies à la Régie.

1.3.2.1 Etude quantitative

En 1994, année du lancement opérationnel de la structure en seulement 6 mois d'activité, 32 personnes ont eu un contact avec la Régie de quartier, et 11 bénéficié d'un emploi. A partir de 1998 nous pouvons constater une augmentation des personnes sollicitant la structure. Le tableau suivant donne une image de l'évolution des personnes accueillies, du nombre de personnes ayant pu bénéficier d'un contrat de travail, et des sorties vers un emploi extérieur après un parcours d'insertion.

Année	Personnes reçues	Contrat de travail	Sorties vers l'emploi
1999	72	28	9
2000	87	27	9
2001	98	70	13
2002	104	70	18



Commentaires : En ne tenant pas compte de l'année 1994, date de lancement de la structure avec seulement 6 mois d'activités, nous sommes passés de 1997 à 2002 à plus d'une centaine de personnes qui sont venues solliciter les services de la Régie.

Cet accroissement d'activité n'est pas sans conséquence sur le fonctionnement de la Régie, notamment en terme d'accueil et d'accompagnement dans un contexte local sinistré où les solutions d'insertion sont dures, et où il est difficile de répondre positivement aux nombreuses demandes relatives à un emploi salarié.

le taux de sorties positives vers une insertion durable s'est considérablement affaibli lors des dernières années. Ainsi 1996, et 1997 ont vu un taux de placement de près de 60%, et un tassement est apparu dès l'année 1998

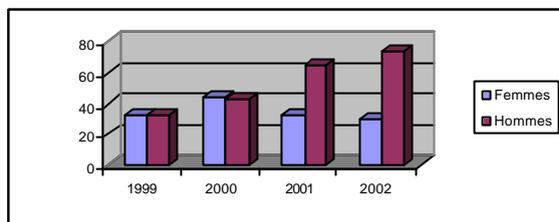
Ces pourcentages doivent cependant être relativisés, les sorties vers l'emploi évoluant chaque année. Ainsi, ramenés au nombre d'inscriptions de plus en plus élevé, ces pourcentages restent tout à fait raisonnables. Ces faibles sorties vers un emploi sont essentiellement dues à deux facteurs : la reprise de la récession, et l'émergence d'un public de plus en plus en grande difficulté, comme le fait apparaître l'analyse qualitative suivante :

Etude qualitative

Il paraît intéressant de compléter ces chiffres par une étude plus approfondie notamment en terme de situation sociale, d'âge, et de qualification.

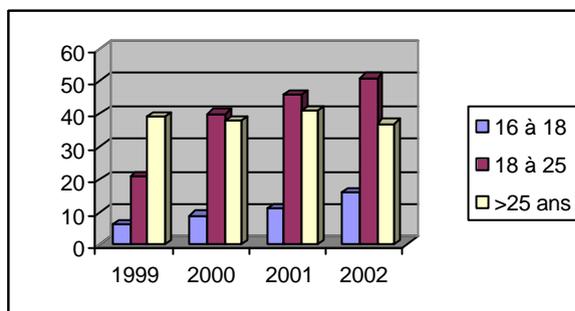
Proportion h f.

Année	1999	2000	2001	2002
Femmes	33	44	33	30
Hommes	33	43	65	74
Total	66	87	98	104



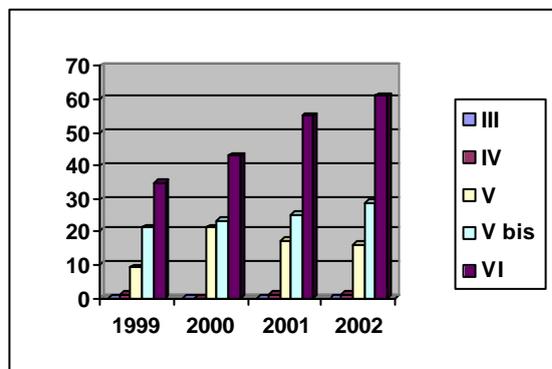
Age du public

Année	1999	2000	2001	2002
16 à 18	6	9	11	16
18 à 25	21	40	46	51
> 25ans	39	38	41	37



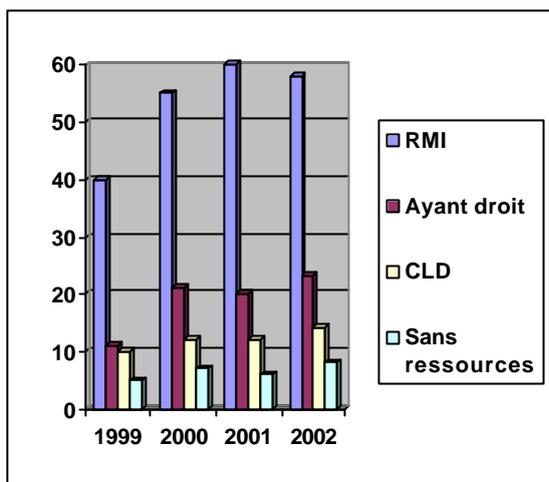
Niveau de qualification (voir annexe 7)

Années Niveau	1999	2000	2001	2002
III	0	0	0	0
IV	1	0	1	1
V	9	21	17	16
V bis	21	23	25	29
VI	35	43	55	61



Situation sociale

ANNEE	1999	2000	2001	2002
RMI	40	55	60	58
Ayant droit	11	21	20	23
CLD	10	12	12	14
Sans ressources	5	7	6	8



Commentaires : Le niveau de qualification est de plus en plus faible, avec des personnes cumulant de nombreux handicaps, d'où une situation de précarité importante.

Les bénéficiaires du RMI, ou les personnes sans ressources constituent l'essentiel des personnes qui sollicitent la Régie.

Ces dernières années ont également vu une demande de plus en plus pressante des jeunes du quartier, souvent ayant droit RMI, les services et l'implantation territoriale de la Régie, après quelques temps d'observation pour eux se révélant une possibilité d'approcher, peut être, « quelque chose ».

CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE

Ces dernières décennies ont vu l'apparition d'expériences nouvelles en matière d'insertion des populations en grande difficulté sociale.

La précarité de plus en plus grande et l'augmentation du nombre des exclus ont incité les travailleurs sociaux, les habitants et les associations à imaginer des réponses à ces problèmes. L'action sociale est de plus en plus confrontée à la dure réalité de la crise économique et de l'emploi. Elle doit donc assurer un rôle important en terme de contrôle social, de protection des usagers et d'intégration.

La Régie de quartier se trouve face à de nouveaux enjeux avec l'obligation d'inventer de nouveaux moyens de fonctionnement.

L'évolution du public et la demande de plus en plus pressante des jeunes constituent un nouvel enjeu pour la Régie de quartier.

Nouvel enjeu dans une dynamique d'insertion, mais aussi nouvel enjeu dans une stratégie de direction.

Il faut instaurer de nouveaux moyens d'action pour permettre à la Régie d'assurer son rôle d'accompagnement social, avec un montage financier judicieux.

En effet, face au risque de désengagement financier de certains partenaires qui pourraient mettre à terme la structure en danger, nous devons trouver d'autres modes de financement.

L'avenir de la structure est donc lié à ces nouveaux financements qui devraient permettre d'améliorer l'accompagnement, mais aussi me donner la possibilité d'envisager des actions qui répondent à la demande des jeunes sans qualification.

L'efficacité d'une structure d'insertion dépend avant tout de son ancrage et de son implication dans l'environnement économique et social.

Une des étapes importantes conditionnant la réussite de projets passe par la constitution d'un solide réseau. Il me faut donc consacrer une partie de mon temps à la recherche de nouveaux partenaires tant au niveau local, que départemental, ou régional.

Le développement de ces logiques partenariales doit trouver toute sa dimension dans la mise en place d'actions de développement local. Celles-ci devront intégrer toutes les composantes de l'environnement social, et notamment, l'articulation entre l'économique et le social.

Les différentes politiques sociales offrent aux structures d'insertion une large palette de possibilités. Dans le cadre du développement de la Régie de quartier, afin d'assurer un meilleur suivi et de mettre en place des actions visant à l'emploi des jeunes, j'ai pu utiliser différentes mesures pour réussir dans cette nouvelle démarche.

Dans la seconde partie, j'aborderai les différentes actions spécifiques devant permettre un accès à l'emploi aux jeunes les plus éloignés du monde du travail et de l'entreprise.

Les moyens existants doivent trouver une complémentarité nécessaire à la réalisation de ces objectifs.

En premier lieu, ma place de directeur implique une forte participation dans les différents dispositifs existant (CLI, Contrat de Ville, mouvements associatifs...)

L'opportunité de passer une convention avec le département de l'Hérault, dans le cadre du dispositif RMI et de celui de l'économie solidaire, doit permettre d'optimiser le suivi social par la création d'un poste de travailleur social.

En faveur des jeunes, l'utilisation des dispositifs existants semble aller de soi. Afin d'assurer un réel accès vers l'emploi deux nouvelles pistes de travail seront explorées.

La mesure emplois jeunes « nouveaux emplois, nouveaux services », qui permet la création à titre expérimental d'agents d'ambiance et de médiation doit être un tremplin pour une partie de ces jeunes. Cette mesure doit être prolongée dans le cadre du dispositif « Contrats Jeunes »

Enfin pour les jeunes les plus en difficulté, les perspectives de chantier d'insertion doivent évidemment être retenues.

DEUXIÈME PARTIE

2 - RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES VERS L'ACCES A L'EMPLOI

Dans cette seconde partie, je présenterai les différents axes de travail à mettre en place dans le cadre d'une amélioration du suivi individuel, et ceci à partir des moyens existants et des moyens supplémentaires prévus.

Des actions spécifiques en direction des jeunes de bas niveau de qualification et en grande difficulté doivent être également développées dans leur conception, leur mise en œuvre, et leur évaluation.

Directeur d'une structure d'insertion tendant à favoriser la prise en charge individuelle, il me paraît important de pouvoir adapter nos différentes actions en fonction du public accueilli et de sa demande. À travers un travail de partenariat renforcé et une réflexion collective, de nouveaux modes d'intervention pourront ainsi se concrétiser.

2.1 DE NOUVEAUX ENJEUX DANS UNE STRATEGIE DE DIRECTION

La redéfinition de nos objectifs et une approche différente du public impliquent de nouveaux enjeux.

2.1.1. Des enjeux techniques et financiers

La réalisation concrète de ce plan d'action implique de se tourner vers des moyens opérationnels nouveaux et pose donc la question de nouveaux enjeux afin d'adapter de nouvelles pratiques d'accompagnement social en direction du public accueilli. Des enjeux techniques en terme de gestion du personnel, mais également des enjeux financiers qui m'amènent à la recherche de partenaires financiers.

2.1.1.1. Les enjeux techniques.

Les différentes actions mises en place dans le cadre de l'IAE permettent une remise en question des modes de prise en charge des personnes en grande difficulté.

Il ne s'agit pas d'agir n'importe comment avec n'importe qui mais de développer une méthode de travail permettant une meilleure prise en compte de l'utilisateur, ici les personnes en insertion, mais aussi les différents partenaires, ou donneurs d'ordre.

La mise en œuvre de ces différentes actions au sein de la Régie de quartier implique une réorganisation complète de l'organigramme.

Le recrutement d'une personne chargée l'accompagnement social, d'un chef d'équipe supplémentaire et la mise à disposition d'un technicien municipal doivent largement contribuer au succès de ces différentes réalisations..

L'adhésion du personnel au projet associatif reste une des conditions de réussite. Il m'appartient de fédérer une équipe autour de ces nouveaux projets et de structurer la fonction d'accompagnement vers l'insertion professionnelle.

Le tableau suivant fait part de la nouvelle répartition des effectifs d'encadrement prévue dans le cadre de ce plan d'action.

Répartition des effectifs d'encadrement prévue

EMPLOIS	NOMBRE	ETP	ACTIVITES RQ	SUIVI	CHANTIERS
Directeur	1	1	0.50	0.25	0.25
Secrétaire accueil	1	1	0.75		0.25
Chef d'équipe	3	3	1		2
CESF	1	1		1	

Il s'agit de tenir compte de l'environnement local dans le cadre des relations avec les différents partenaires, mais également avec les élus qui prennent une grande part dans le développement des actions d'insertion, de par leur place de décideurs et de financeurs.

Le directeur a donc une place importante dans le cadre de la communication externe. Celle-ci, doit tendre à donner une image positive de la structure, d'en faire la promotion et d'en faire connaître les différents axes de travail.

Le partenariat entre institutions sociales et collectivités territoriales ou locales demeure donc une des priorités de la mission de direction.

2.1.1.2. Des enjeux financiers.

La réussite de ces nouveaux projets implique obligatoirement des moyens complémentaires afin d'atteindre un équilibre financier.

Je dois rester vigilant pour assurer une cohérence financière et la recherche d'autres sources de financement, car mettre en place de nouvelles activités avec un personnel supplémentaire implique obligatoirement une augmentation du budget de l'association.

Cependant, les résultats des exercices suivants ne devraient pas subir de modifications importantes, du fait d'un parfait équilibre de ces actions par les nouvelles sources de recettes prévues.

L'accompagnement social doit être financé par la convention d'objectifs signée avec le département de l'Hérault qui nous accorde, pour réaliser nos objectifs, une subvention annuelle de 25 000 euros.

En ce qui concerne les actions prévues en direction des jeunes les plus en difficulté, le projet relatif aux agents d'ambiance et de médiation doit s'effectuer dans le cadre d'un montage financier pertinent. Ainsi, la participation déjà acquise permet d'obtenir :

Participation	Montant annuel en €	%
Bus Occitan	24 000	22,85
Contrat de ville Mairie	7 000	66,67
Contrat de ville FIV	5 500	5,24
Cellule Emploi Jeunes du CG	5 500	5,24

- Le CNASEA, pour sa part, doit assurer la prise en charge des salaires bruts et charges sociales des contrats jeunes pour 90% de leur montant.

Les chantiers d'insertion quant à eux, font également l'objet d'un montage financier complexe. La masse salariale de ces chantiers représente 85 % du budget.

L'Association Béziers Devèze Services doit être amenée à recruter un chef d'équipe pour cette mission, avec la mise à disposition par la mairie d'un technicien territorial.

Le partenariat financier acquis dans le cadre de ces chantiers regroupe : le CNASEA, la MLI, le Contrat de Ville et la DDES.

- ✓ Le CNASEA, dans le cadre de la prise en charge de la masse salariale des jeunes avec un taux de remboursement de 95% de celle ci.
- ✓ La MLI, par la prise en charge du différentiel de 5% restant à la charge de la Régie pour les salaires des jeunes ainsi que de la rémunération du chef d'équipe.

Outre les partenaires indispensables que sont le CNASEA et la MLI, d'autres participations financières sont déjà acquises.

Participation	Montant annuel en €	%
FAJ	9 200	27,96
Contrat de ville	4 500	13,68
DDES	10 000	30,40
MLI	9 200	27,96

Ces différentes sources de financement doivent permettre un équilibre parfait entre les charges et les recettes de fonctionnement et favoriser la réalisation d'actions d'utilité sociale d'envergure. Ces financements feront l'objet de conventions avec les différents partenaires qui seront développées ultérieurement.

2.2. AMELIORER LE SUIVI INDIVIDUEL

2.2.1 Un suivi spécifique : une nécessité, avec un partenariat élargi

Dans une démarche d'accès à l'emploi, la population accueillie, et notamment la tranche jeune, nécessite un suivi spécifique pour un maximum d'efficacité.

Ce suivi doit avant tout mettre l'accent sur la personne, considérant celle-ci dans sa globalité, en tenant compte de nombreux paramètres.

Avec les personnes qui adhèrent à cette démarche il est souvent nécessaire de régler différents problèmes tels que les problèmes de budget, de santé, de logement, avant ou de façon parallèle à une recherche de formation, ou d'emploi.

Ce suivi devra tenir compte des difficultés souvent cumulées et allier souplesse et individualité.

L'organisation du travail, les outils utilisés doivent s'adapter aux différentes situations et le partenariat doit être diversifié et renforcé, notamment en passant différentes conventions d'objectifs, permettant la réalisation d'actions innovantes.

2.2.1.1. Le Conseil Général, un partenaire privilégié

À travers la décentralisation, les départements se sont vus attribuer de nouvelles compétences.

Concernant l'action sociale, ceux-ci ont désormais vocation de financer le RMI, et la mise en place des actions d'insertion, de suivi et d'accompagnement social et d'assurer leur coordination et leur évaluation.

Pour sa part, le département de l'Hérault a fait du développement de l'économie solidaire et de l'insertion une de ses priorités.

J'ai pu me rapprocher la DDES (Direction Départementale de l'Economie Solidaire) du conseil général de l'Hérault qui gère les différentes aides accordées aux structures qui interviennent dans le cadre de l'Insertion par l'Activité Economique dans le département. La DDES assure également une relation suivie et conventionne avec les grandes têtes de réseau des actions de développement économique et social. À cet effet, j'ai pu être dans le cadre d'une convention l'interlocuteur entre le département et le CNLRQ

La présence de la Régie de Quartier dans différents groupes de travail, son implication forte sur le quartier autour de réelles problématiques, son implantation sur un quartier d'habitat social en pleine mutation ont suscité un réel intérêt auprès de la DDES qui, après quelques réunions préparatoires, a accepté de signer une convention d'objectifs.

2.2.1.2. Convention avec la Direction Départementale de l'Economie Solidaire

Cette convention, reconductible annuellement, vise l'insertion durable de 5 allocataires du RMI, ou ayants droit, ainsi que la mise en parcours significative de 5 autres bénéficiaires.

Par insertion durable il faut comprendre des contrats de travail supérieurs à 6 mois, hors emplois aidés.

La mise en parcours quant à elle, signifie un début d'accès à l'emploi par des actions de formation ou des activités salariées réduites permettant un retour progressif à l'emploi. Cette action d'insertion sociale et professionnelle de la Régie sera centrée sur les points suivants :

- ✓ L'accueil personnalisé des usagers avec un bilan de leur situation sociale et professionnelle,
- ✓ Une mise en situation de travail d'entretien (environnement, parties communes...) dans le cadre des activités mises en place par la Régie de quartier pour les personnes les plus motivées,
- ✓ Une formation interne et externe, avec comme objectif l'acquisition de connaissances générales et professionnelles,

- ✓ Une aide à la réalisation de projet professionnel avec un appui à la recherche d'emploi et un travail de réorientation si nécessaire,
- ✓ Des actions d'information sur les questions d'économie sociale et familiale auprès des habitants du quartier.

2.2.2. Mise en œuvre de la convention de suivi social

La signature de cette convention implique le recrutement d'un travailleur social chargé de mettre en place ces actions d'accompagnement.

Le profil de poste retenu correspond à une Assistante Sociale ou à une Conseillère en Economie Sociale et Familiale (CESF)

Le choix s'est finalement reporté sur une Conseillère en Economie Sociale et Familiale qui, grâce à sa formation polyvalente, sera susceptible d'intervenir dans différents domaines afin de pouvoir amorcer un véritable travail de suivi avec un public en grande difficulté, tel celui accueilli à la Régie de Quartier.

J'ai déjà pu évoquer les difficultés diverses et cumulées du public de la Régie, et une Conseillère en Economie Sociale et Familiale est à même de mettre en œuvre, et réussir un suivi spécifique, en même temps qu'une approche globale du public.

Une approche globale préconisée dans le rapport de B. SCHWARTZ note :

«Il convient donc de créer des lieux susceptibles de concerner tout les aspects de la vie sociale et individuelle des jeunes. Cela doit permettre de traiter les différents aspects d'un même problème et, pour sa solution, de réaliser toutes les interconnexions souhaitables. Nous excluons évidemment que toutes les réponses puissent y être apportées immédiatement mais l'ensemble des problèmes pourra y être abordé et les solutions seront recherchées avec les organismes compétents. C'est le système du guichet unique»¹⁴

Cette approche sera reprise par la Régie pour l'accompagnement des jeunes les plus en difficulté. Dans le cadre de cette convention, il s'agit de mettre en place un lieu d'accueil ouvert au public, et plus particulièrement aux jeunes. Par son rôle de généraliste, la CESF a donc une place importante dans le dispositif.

L'organisation de ce travail doit se dérouler selon deux axes : un travail en interne, et un travail en externe.

¹⁴ - SCHWARTZ B. *L'insertion sociale et professionnelle des jeunes*. Paris. La documentation française. 1985.

2.2.2.1. Le travail en interne

En interne, il s'agit principalement d'assurer le suivi des salariés en insertion de la Régie ainsi que l'accueil du public extérieur

Cet accueil consiste dans un premier temps à :

- ✓ Personnaliser les demandes lors d'un entretien à travers une fiche où apparaissent des renseignements socioprofessionnels.
- ✓ Donner des idées de démarches vers d'autres partenaires afin d'ouvrir un éventail de possibilités sur le plan de la formation et de l'emploi.
- ✓ Créer du lien et donner du sens à leurs demandes.

Le suivi des salariés doit se faire au cas par cas en fonction de la demande et des problèmes à résoudre. Cet accompagnement social est axé en priorité sur les difficultés à résoudre : problèmes familiaux, de santé, d'endettement, de logement et de comportement.

Sur le plan professionnel, cet accompagnement tente de rechercher les solutions les mieux adaptées à chaque personne compte tenu de sa qualification ou de son manque de qualification et de son éventuelle expérience professionnelle. Dans le cadre de sa fonction, la CESF doit accompagner les usagers dans leurs démarches et dans différents domaines d'intervention, tels que :

- *Administration générale* : Etat-civil, budget, revenus, surendettement,
- *Logement* : Recherche, orientation, mise en relation,
- *Vie quotidienne* : hygiène, tâches collectives,
- *Santé* : Couverture sociale, bilan en liaison avec le Conseil Communal de Santé Publique,
- *Juridique* : Aide juridique, contact avec les avocats, travail partenarial avec le Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation,
- *Emploi, Formation* : Passerelle avec l'ASSEDIC, l'ANPE, mise en relation et contact avec les entreprises, rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation et préparation à un entretien d'embauche.

En règle générale, les difficultés sociales et professionnelles sont cumulées, et le parcours avec la Régie doit permettre de réduire au maximum le frein à l'emploi.

En ce qui concerne les bénéficiaires du RMI, ou ayants droit du quartier de la Devèze nous proposons un suivi basé sur des contacts réguliers, permettant une progression par paliers.

Les personnes accueillies sont orientées vers la Régie par différentes associations ou les travailleurs sociaux du secteur. De nombreuses personnes se présentent également de leur propre initiative, ayant entendu parler de la Régie par le biais des salariés, de leurs proches ou par des anciens de la Régie.

Le premier contact est souvent axé sur une demande d'emploi. Après un premier entretien il ressort chez la majorité des personnes reçues des problèmes périphériques ne permettant pas dans l'immédiat un accès direct vers l'emploi.

C'est alors que se met généralement en oeuvre un accompagnement personnalisé.

2.2.2.2. Le travail en externe

Afin de donner à cette action le plus de chances de réussite possible, il est capital que je développe et renforce notre partenariat.

Ce réseau partenarial se situe essentiellement dans le domaine économique et social. Un travail avec certaines entreprises est prévu afin de pouvoir accueillir au sein de celles-ci des personnes en stage d'accès à l'emploi, ou pour recommander éventuellement des personnes sérieuses et motivées.

Dans le domaine social, outre les partenaires incontournables (DSD, CAF, CCAS, CLI), il est impératif que je puisse renforcer les contacts avec les différentes associations biterroises intervenant dans une démarche sociale, de suivi ou de formation.

Un important travail en liaison avec le service des tutelles a pu se mettre en place, une partie des personnes suivies par la Régie faisant l'objet d'une mesure de protection.

Cet accompagnement a déjà permis des taux de placement ou de mise en parcours relativement important. Ainsi, pour les années 2001 et 2002, les résultats escomptés ont été largement atteints comme le montrent les états ci dessous.

- Pour l'année 2002, sur 104 personnes reçues en accueil, nous pouvons noter 18 sorties positives :

Sorties positives : - 18 personnes dont : 10 contrats à durée déterminée,
8 contrats à durée indéterminée.

Mises en parcours : - 19 personnes dont : 5 contrats emploi solidarité,
8 contrats emploi consolidé,
6 entrées en formation qualifiante.

➤ Pour l'année 2003, nous notons sur 112 personnes reçues en accueil :

<u>Sorties positives</u> :	- 20 personnes dont :	11 contrats à durée déterminée, 9 contrats à durée indéterminée.
<u>Mises en parcours</u> :	- 25 personnes dont :	7 contrats emploi solidarité, 10 contrats emploi consolidé, 8 entrées en formation qualifiante.

Ces chiffres ne tiennent pas compte des actions spécifiques en direction des jeunes, dont je parlerai plus loin.

Un accueil de proximité qui est particulièrement révélateur de la situation d'un grand nombre de jeunes en difficulté et particulièrement démunis face à l'emploi.

La nécessité de mettre en place un accompagnement renforcé et des actions spécifiques vers cette tranche de population se trouve largement confortée à travers les différentes demandes exprimées.

De nouvelles pistes de réflexion m'ont amené à proposer dans un premier temps aux administrateurs de la structure, ensuite aux partenaires financiers et institutionnels, deux grands types d'actions spécifiques : une axée sur la médiation et la prévention, une autre plus centrée sur les métiers du bâtiment, pour un public en difficulté d'insertion.

2.3. UNE MESURE QUI A FAIT SES PREUVES : LES EMPLOIS JEUNES

2.3.1. Le contexte

Le dispositif « emplois jeunes »¹⁵ constitue une réelle opportunité pour mettre en place de nouvelles activités en direction des habitants des quartiers et ce, dans une perspective d'accès à l'emploi et à la qualification.

Dans un premier temps, une réflexion entreprise dans le cadre du Comité Communal de Prévention de la Délinquance (CCPD) a mis l'accent sur un sentiment très fort d'insécurité

¹⁵ - Loi n° 97.940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes.

dans les transports urbains et sur la demande des usagers d'une présence de personnel à bord des bus, dans une optique de prévention.

2.3.1.1. Lutter contre un sentiment d'insécurité.

En matière de sécurité, une analyse de la situation effectuée par le Comité Communal de Prévention de la délinquance (CCPD) a pu mettre en exergue les faits suivants :

- 64% de la délinquance biterroise est dite de voie publique.
- Un important sentiment d'insécurité se développe auprès de la population et plus particulièrement chez les usagers des transports en commun.

Cependant, une baisse des actes délictueux commis dans le quartier de la Devèze a pu être constatée. Celle-ci résulte notamment de la présence d'îlotiers et de la mise en place de dispositifs de prévention dans le cadre de différents programmes, avec le concours des associations et des habitants du quartier.

Malgré tout, l'accroissement des petites infractions de voie publique et d'autres délits mineurs sur les lignes de bus par exemple, a concouru à entretenir ce sentiment d'insécurité. L'opportunité de contribuer à lutter contre celui-ci nous a permis de réfléchir sur la création à travers des emplois jeunes, d'un service d'agents d'ambiance et de médiation.

2.3.1.2. Un nouveau partenariat.

J'ai donc pu me rapprocher de la compagnie de transports de Béziers pour envisager avec elle un travail partenarial. Si l'intérêt d'avoir des jeunes issus du quartier pour assurer des fonctions de médiation a rapidement séduit la compagnie de bus, celle-ci ne souhaitait pas assurer directement le recrutement de ces jeunes.

Déléataire de services publics, agissant pour le compte de la mairie de Béziers, il y avait donc possibilité de mettre en œuvre une convention de partenariat avec des associations locales telles que la Régie de quartier et la compagnie de transports urbains.

Le recrutement de six jeunes par la Régie de quartier, juridiquement l'employeur, avec des activités au sein de la compagnie de bus dans le cadre d'une action de partenariat a donc été admis. La Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP), consultée en amont de la signature de cette convention sur les éventuels problèmes juridiques ou de droit du travail, a donné son accord pour un tel montage.

2.3.2. Mise en œuvre du projet

2.3.2.1. Objectif et missions.

La mise en place d'actions d'utilité sociale et d'utilité collective permet également d'assurer une insertion sociale et professionnelle, par le biais d'emplois salariés induits par celles-ci.

À travers leurs fonctions d'agent d'ambiance et de médiation, la mission de ces salariés est multiple, à travers :

- ✓ L'aide et l'accueil des passagers, les réponses à leurs attentes, notamment émanant des personnes handicapées, des personnes âgées et des jeunes scolaires.
- ✓ L'amélioration des flux de mouvement avec une assistance aux efforts lors de la montée et de la descente, en offrant des places aux personnes prioritaires.
- ✓ La gestion des crises, en prévenant les manifestations d'agressivité ou d'incivisme à l'encontre des autres voyageurs ou des conducteurs. Il s'agit également de prévenir les dégradations et de contribuer pédagogiquement à la lutte anti-fraude.
- ✓ La communication par une information générale aux passagers, des renseignements particuliers et des affichages ponctuels.

2.3.2.2 Recrutement, formation et professionnalisation

➤ *Le recrutement*

Celui-ci, s'est fait parmi les jeunes du quartier, bénéficiaires du RMI, ou ayant droit. Il était également important que les jeunes recrutés aient un minimum de pratique d'encadrement et une première approche de la vie associative, par une implication en tant que bénévole ou usager d'activité.

Six postes d'agent d'ambiance ont ainsi été proposés en tenant compte des différentes communautés afin d'avoir un relais dans celles-ci, et afin de maintenir une parité au sein de l'effectif.

➤ *Formation et professionnalisation*

Le dispositif « emploi jeunes » prévoit une large place à la formation pour professionnaliser ces emplois et tenter ainsi d'en assurer la pérennité.

La professionnalisation de ces emplois dépend avant tout d'une formation adaptée et spécifique.

Une partie des agents d'ambiance a pu suivre une formation complémentaire à la médiation, formation mise en place par l'Association « Médiation dans la ville ».

D'autres salariés ont participé aux actions de formation proposées par le CNLRQ dans le cadre du plan de formation interne.

Enfin cinq jeunes ont pu passer le permis de transport en commun, permis très prisé, avec de réelles possibilités d'emploi dans ce secteur en forte demande.

➤ *Impact sur l'emploi*

Cette action expérimentale, initiée par la Régie de quartier mérite une attention particulière pour assurer sa continuité et assurer un emploi aux jeunes y participant.

Avant l'issue de leur contrat, deux jeunes qui ont passé le permis de transport en commun, dans le cadre du plan de formation proposé par la Régie, ont pu être recrutés par la compagnie de transports.

Au terme du dispositif emplois jeunes, il est important de se soucier de l'avenir des autres jeunes, en tentant de trouver une solution leur permettant de rester dans ce secteur d'activités.

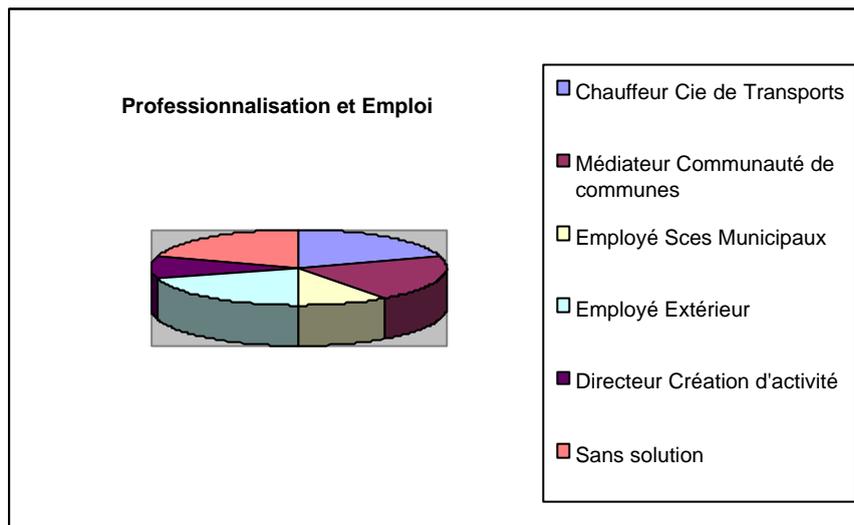
La compagnie de transport, satisfaite de ces résultats, a pu en mesurer l'impact, notamment en terme de fréquentation, de satisfaction des usagers et d'image de marque.

C'est ainsi que dans le cadre de la toute nouvelle communauté de communes, l'extension des activités de la compagnie de transports dans une dimension intercommunale, a permis un montage financier pertinent afin de recruter les anciens emplois jeunes sur de nouveaux postes de médiateurs créés à leur intention.

Les résultats de cette action se résument ainsi :

Nous avons obtenus six postes conventionnés dont ont bénéficié dix jeunes. En effet, lorsque pour une raison quelconque, un jeune quittait son emploi, il était remplacé pour le temps restant à courir sur son contrat, par un autre jeune.

- 2 jeunes ont été recrutés comme chauffeurs par la compagnie de transports,
- 2 jeunes ont été recrutés comme médiateurs par la communauté de communes, avec mission de travailler sur les lignes de bus,
- 1 jeune a intégré les services municipaux,
- 2 jeunes ont trouvé un emploi à l'extérieur,
- 1 jeune a créé sa propre activité,
- 2 jeunes sont demeurés sans solution.



Cette expérience, qui n'a pas été facile à réaliser dans un premier temps, a pu, au fur et à mesure de son déroulement, démontrer tout son intérêt et les résultats satisfaisants en terme de sortie vers l'emploi, méritent d'être soulignés. Cette action expérimentale nous a permis un taux de placement de 80 %, très gratifiant dans un contexte local de l'emploi difficile.

- Deux exemples pour illustrer cette action :
 - ✓ D'abord, B., 21 ans. Après un échec au CAP mécanique, il traîne de «petits boulots en petits boulots ». Footballeur amateur, il se distingue et s'investit dans l'entraînement des plus jeunes.

Recruté comme agent d'ambiance, son passage à la Régie de Quartier lui a rapidement permis de se faire repérer par sa gentillesse, sa compétence et sa disponibilité. Désirant progresser, il a très vite compris l'intérêt d'une formation qualifiante.

C'est ainsi qu'il a obtenu le permis TC (transport en commun) et a été recruté directement comme chauffeur titulaire par la compagnie de transports.

- ✓ Puis, A., 21 ans également, avait eu jusqu'alors un niveau scolaire très faible, un parcours chaotique et une première expérience de la délinquance.

Recruté en Emploi Jeune, son parcours à la Régie de Quartier lui a permis de prendre du recul par rapport à son passé et à ses fréquentations. Après une formation à la médiation, A. devrait être recruté comme médiateur par la Communauté de Communes.

Je dois cependant souligner que les jeunes inscrits dans ce processus avaient réussi à vaincre quelques réticences ou handicaps face à l'emploi. Ceux-ci possédaient également un minimum de culture générale et de savoir être, éléments importants dans une démarche d'insertion sociale et professionnelle.

À côté de ces jeunes pouvant prétendre à un parcours d'insertion pertinent, la Régie se trouve confrontée à une grande partie de jeunes que l'on pourrait qualifier de « noyau dur ».

La plupart du temps ces jeunes mettent en échec les tentatives ou les débuts de solution pouvant faciliter leur insertion.

Pour eux le passage par différents stages ou dispositifs n'a souvent eu aucun effet bénéfique et laisse parfois un goût d'inachevé.

De constats d'échec en découragement, les différentes mesures d'insertion ne permettent pas toujours à ceux-ci de reprendre pied : « pour ces jeunes, l'emploi n'est plus une norme, ils se sont habitués à la précarité de leur situation ; résignés, révoltés, ou anéantis, ces jeunes sont embarqués dans la galère ».¹⁶

Il me faut donc en priorité développer des actions pertinentes dans une dynamique d'accès à l'emploi pour ces jeunes..

Des chantiers d'insertion, ciblés sur des activités d'intérêt local, me paraissent être une réponse tout à fait adéquate. En proposant une nouvelle approche en matière d'insertion sociale et professionnelle des jeunes sans qualification, ces chantiers, de par leur spécificité, doivent me permettre d'entreprendre avec un risque financier raisonnable, des actions en phase avec nos objectifs et la demande d'un public bien ciblé.

¹⁶ - Sauvage P. *Insertion des jeunes et modernisation*. Ed. Economique. Année 1986.

2.4. LES CHANTIERS D'INSERTION : UNE REPOSE OFFERTE AUX PLUS ELOIGNES DU MONDE DU TRAVAIL.

La charte nationale des chantiers école définit ceux-ci comme une « Initiative qui naît d'une double préoccupation territoriale. Celle de la progression des personnes jeunes et adultes, éloignées conjoncturellement ou structurellement de l'activité économique, et celle de l'action concrète utile au pays, au quartier, et à leurs habitants.¹⁷

Une définition qui trouve toute son application dans la dynamique de Régie de quartier qui est soutenue par la Loi du 29 juillet 1998 qui reconnaît quant à elle, la place des chantiers écoles et chantiers d'insertion dans le champ de l'insertion par l'activité économique.

2.4.1. Les Chantiers d'Insertion

2.4.1.1. Concepts

Le terme des chantiers école apparaît dans la loi du 29 juillet 1998, celui de chantiers d'insertion dans les circulaires du 26 mars 1999 et du 20 juin 2000. Cependant ces concepts n'ont pas vraiment de définition légale.

Le terme chantier sous-tend avant tout une démarche pédagogique avec une pluralité d'actions.

Seuls relèvent de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE), les chantiers dans lesquels les personnes qui travaillent sont titulaires d'un véritable contrat de travail.

Certaines personnes peuvent travailler sur des chantiers en tant que stagiaires de la formation professionnelle. Dans ce cas de figure, les structures d'accueil ne relèvent pas de l'IAE mais bénéficient du financement de la formation professionnelle : c'est le cas des chantiers école.

Une même structure peut cependant accueillir deux types de public en fonctionnant avec deux modes de financement distincts.

Le terme chantier d'insertion est plus particulièrement utilisé pour les structures relevant directement de l'Insertion par l'Activité Economique, et ceux-ci répondent à une logique sociale par l'accueil de public en grande difficulté et doivent s'inscrire dans une démarche de développement local.

¹⁷ - Extrait de la Charte Nationale des Chantiers écoles.

L'intervention de ces chantiers se situe souvent en amont ou au cours d'un parcours d'insertion et contribuent à fournir une mise en activité aux personnes les plus éloignées de l'emploi.

L'accueil de ce public vise deux objectifs prioritaires :

- ✓ Une insertion sociale avec un accompagnement social personnalisé et la mise en œuvre d'un véritable projet professionnel.
- ✓ Une qualification professionnelle, afin d'aider les personnes à améliorer leurs capacités à occuper un poste de travail.

Ces chantiers développent des activités d'utilité sociale mais peuvent également produire des biens ou des services en vue de leur commercialisation, à ce titre, ils sont conventionnés dans le domaine de l'Insertion par l'Activité Economique comme structures relevant de l'utilité sociale ou du secteur mixte.

En effet, les structures du secteur mixte peuvent commercialiser tout ou partie de leur production dans les limites fixées par la loi et appréciées par le Conseil Départemental de l'Insertion par l'Activité Economique (CDIAE).

2.4.1.2. L'accompagnement des publics.

Les associations qui gèrent des chantiers d'insertion sont tenues de mettre en place un encadrement permanent des personnes en insertion, avec deux priorités :

- ✓ Favoriser l'acquisition de savoir-faire, afin d'améliorer la capacité de la personne à occuper un poste de travail ;
- ✓ Assurer un accompagnement social qui soit adapté aux difficultés de la personne et favoriser sa requalification sociale.

La charte du chantier école parle d'encadrement «qualifié techniquement et pédagogiquement», articulant des temps d'apprentissage théorique, de vie collective et des démarches individualisées. Il s'agit d'aider chaque participant à atteindre les objectifs fixés. Ceux-ci peuvent viser la progression individuelle, la remobilisation, l'apprentissage de la vie professionnelle, la qualification avec, comme finalité, l'accès à l'emploi.

2.4.1.3. Financement.

Plusieurs sources de financement sont possibles pour ces chantiers.

- ✓ Les recettes issues des activités ou prestations,
- ✓ Les aides de l'Etat liées aux différents contrats aidés (CES, CEC, Contrat de qualification),
- ✓ Les aides des collectivités territoriales, tel les crédits d'insertion liés au RMI,
- ✓ Les aides privées notamment les fondations.

2.4.2. Des chantiers d'insertion en partenariat avec les collectivités locales

2.4.2.1. Objectifs généraux

Le constat d'une carence importante de réponses en terme de mise en situation de travail pour les personnes les plus en difficulté, est partagé par tous. Les personnes que nous accueillons sont fréquemment des nouveaux pauvres ; souvent sans statut réel dans le système productif et en marge dans le système de consommation. Ces personnes parviennent difficilement à intégrer le système productif et à s'y maintenir.

Le nombre important de jeunes suivis par la Régie, en attente d'emploi ou de formation implique un fort décalage entre demande et offre et un important déficit de solution.

Le programme TRACE offre l'opportunité d'actionner un partenariat institutionnel et financier en mobilisant des mesures et des moyens existants.

À Béziers, le faible potentiel d'actions susceptibles de constituer des étapes pertinentes de parcours pour les jeunes en amont de l'objectif «emploi final» a pu être pointé.

Il est donc apparu nécessaire de mettre en place le plus rapidement possible un dispositif quantitativement important, qualitativement organisé, pérennisable, assis sur un partenariat renforcé avec les collectivités locales.

Ce dispositif doit permettre de faire des propositions concrètes aux jeunes afin d'obtenir leur adhésion et de leur permettre de se mobiliser sur leur parcours. Des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement ont été mises en œuvre, les participants à ce type d'action nécessitant souvent une prise en compte particulière afin d'arriver à se prendre en charge et à s'exprimer à travers une activité salariée.

Ces chantiers visent donc plusieurs objectifs :

- Dans une démarche économique : à travers les prestations de services proposées aux collectivités,
- Dans une démarche sociale : avec un accès ou premier accès à l'emploi, couplé avec un accompagnement,
- Dans une démarche de développement du partenariat : par la signature de conventions d'utilité sociale avec les services de l'Etat et les collectivités territoriales.

C'est donc dans le cadre d'initiative de développement local que ces actions peuvent se concrétiser, associant un large partenariat.

2.4.2.2. Principes et modalités d'organisation

Dès le départ, il est clairement posé qu'il ne s'agit pas de former à telle ou telle spécialité, comme le bâtiment, gros œuvre ou second œuvre.

Ces activités sont avant tout un support pour créer un environnement favorable à une prise ou reprise de contact avec les contraintes liées à un emploi, une tâche à réaliser, ce, dans la perspective d'un accès à l'emploi.

Ces chantiers sont montés autour d'une démarche de remobilisation d'un public en difficulté et en situation d'échec récurrent, avec l'objectif de redynamiser les jeunes bénéficiaires du programme TRACE, mais aussi d'intégrer des adultes inscrits dans le dispositif du Plan Local d'Insertion par l'Economique

Les personnes bénéficiant de ces chantiers font partie du public dit prioritaire, « *Les publics prioritaires sont ceux pour lesquels l'accès à l'emploi ne paraît pas envisageable dans les conditions ordinaires du marché du travail et qui nécessitent un accompagnement renforcé pour accéder ultérieurement à un emploi ordinaire.* »¹⁸.

Ces chantiers doivent permettre à chacun de retirer des bénéfices, tant pour les jeunes du programme TRACE que pour les adultes relevant du PLIE, ou pour les donneurs d'ordres que sont la Mairie et l'O.P.H.L.M.

¹⁸ - Circulaire DGEFP n° 99617 du 26 Mars 1999.

➤ Pour les jeunes de TRACE

L'objectif est avant tout d'inclure une phase de mise en situation réelle de travail dans un parcours individualisé vers l'emploi.

Le positionnement de ces jeunes sur les chantiers sera donc prescrit en fonction d'une évaluation de cette mesure par les référents du parcours.

L'accès à un chantier d'insertion ne doit pas avoir de caractère systématique et doit être validé en fonction des motivations et des besoins du jeune.

Une période de réflexion lui sera proposée pour lui permettre de mieux cerner les contraintes et les atouts liés à cette démarche d'insertion.

➤ Pour les adultes

En complément de l'équipe de jeunes, il nous a semblé intéressant de pouvoir intégrer au sein des chantiers des adultes bénéficiaires du RMI et inscrits dans un parcours avec le PLIE.

Leur positionnement sur les chantiers au sein d'une équipe de jeunes en situation d'échec et majoritairement sans expérience, favorise ainsi la transmission de leur propre expérience et valorisera leur propre image.

Grâce à la fonction de tutorat allégé sur l'équipe de jeunes et d'autres part, grâce à la fonction de « soutien » qu'ils pourront développer auprès de l'encadrant technique du chantier, leur présence devrait assurer un lien inter générations.

➤ Pour les collectivités (Mairie, OPHLM)

L'optique est d'agir dans le champ social de l'insertion par l'activité économique, sans entrer en concurrence avec le secteur privé.

L'idée de faire réaliser des travaux simples de remise en état d'ouvrages ou de bâtiments socialement utiles a été retenue.

Cette démarche d'intervention sur le patrimoine public pouvant permettre également une prise de conscience quand au respect du bien collectif.

2.4.2.3. Fonctionnement

La réalisation de cette action repose avant tout sur la base d'un partenariat de la Régie de quartier avec la ville de Béziers, la DDTEFP et les opérateurs locaux, tels que la MLI, le PLIE, le Contrat de Ville et les référents de parcours des jeunes.

Dans le cadre de la mission qui m'a été confiée par le Conseil d'Administration pour la concrétisation de ces chantiers, j'ai pu intervenir auprès des différents partenaires institutionnels ou politiques pour assurer la mise en œuvre et le financement de ce projet.

Pour la réalisation de ces chantiers, il m'a fallu solliciter différents partenaires et mobiliser l'ensemble des acteurs de l'Insertion Sociale et Professionnelle afin de financer ces actions. J'ai pu travailler à la signature de plusieurs conventions :

- ✓ Avec la DDTEFP : Une convention d'utilité sociale, l'aide de l'Etat portera sur la prise en charge des CES pour 95 % du salaire brut. Le public accueilli le sera parmi :
 - Les bénéficiaires du RMI ou ayants-droit
 - Des jeunes demandeurs d'emploi rencontrant de grandes difficultés professionnelles.
- La durée des contrats sera de six mois, période dans laquelle je dois m'engager à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour assurer des sorties vers l'emploi, en collaboration avec le PLIE, l'ANPE et la MLI.
- L'Etat prendra également en charge deux cent heures de formation. Cette formation complémentaire sera développée au paragraphe 2.4.3.
- ✓ Convention avec le PLIE : l'aide du PLIE portera, au titre du FSE sur un financement de 9 200 €
 - ✓ Convention avec la DDES : cette convention d'un montant de 10 000 € est conclue dans le cadre des actions d'ISP en direction des jeunes en grande difficulté.
 - ✓ Convention avec le FAJ : elle représente par l'état, la Mairie et le Conseil Général, une somme de 9 200 €
 - ✓ Convention avec le Contrat de Ville : elle porte sur un montant de 4 500 €
 - ✓ Convention avec la MLI : elle couvre la rémunération du chef d'équipe et le différentiel de 5 % restant en charge pour les salaires des jeunes en CES.

Dans le cadre des activités prévues pour ces chantiers, la ville de Béziers et l'OPHLM sont maîtres d'ouvrage dans la mesure où ces actions se situent sur des bâtiments publics.

La Régie de quartier assure la maîtrise d'œuvre. La MLI ainsi que le PLIE assurent également une aide administrative et financière en relation avec le Contrat de Ville.

Conformément aux discussions et accords passés avec la DDTEFP, le recrutement des bénéficiaires de ces chantiers se fera sous forme de CES (contrat emploi solidarité).

En effet, cette mesure permet une alternance entre les temps d'activités en situation réelle de travail, et les temps de formation prévus dans le cadre de cette action.

Cette obligation d'alterner production et formation dans la limite de quatre-vingt-sept heures de travail mensuelles nécessite la mise en place deux équipes en alternance sur les chantiers.

Ce mode de fonctionnement nécessite une organisation particulière centrée sur la ponctualité des jeunes sur le lieu de travail, mais également dans le cadre du parcours de formation.

Une attention particulière a été portée sur la formation complémentaire des bénéficiaires des chantiers d'insertion et l'apprentissage des gestes techniques essentiels

2.4.2.4. Choix des opérations, et déroulement des chantiers

➤ *Choix des opérations*

Les différentes actions à entreprendre ont été retenues suite aux différentes rencontres avec les services techniques municipaux et après la présentation d'une liste de propositions concernant des interventions possibles sur le patrimoine local. Ainsi divers travaux de réhabilitation ont été envisagés sur plusieurs sites communaux :

- Les Arènes, avec décroutage, enduit et réalisation d'un nouveau crépi,
- La Caserne Saint Jacques, même type d'activité,
- La Fourrière municipale, réfection complète des boxes,
- Le Stade de Sauclières, avec une remise en état des peintures,
- La Cité H.L.M. des Oiseaux, avec de l'entretien d'espaces verts.

Sur ces sites distincts, plusieurs techniques seront utilisées : maçonnerie, gros œuvre ainsi que les pratiques liées au second œuvre du bâtiment et l'entretien des espaces.

Une concertation avec les chambres consulaires et les branches professionnelles a permis de résoudre la question de la concurrence ou non-concurrence au secteur marchand, étant précisé que lesdites opérations n'auraient pas été réalisées sous forme d'appel d'offre

auprès des entreprises privées, mais, éventuellement par les services techniques municipaux.

➤ *Déroulement des chantiers*

L'encadrement de ces chantiers implique le recrutement d'une personne qualifiée. Ce recrutement doit porter sur une personne dotée d'un profil d'encadrant technique qui devra posséder non seulement des compétences techniques, mais aussi des capacités d'encadrement du public en grande difficulté.

Pour cet encadrant technique, j'ai également prévu une formation complémentaire dans le cadre du plan de formation du CNLRQ. Cette formation devra mettre l'accent sur l'encadrement et l'organisation. Les différents thèmes abordés porteront sur :

- Le métier d'encadrant technique et sa spécificité par l'approche du public,
- L'analyse des pratiques,
- La démarche pédagogique,
- La dynamique d'insertion,
- Les comportements à risque chez les jeunes,
- la médiation et le lien social.

Cet encadrant technique sera assisté d'un technicien territorial de la ville de Béziers, plus particulièrement chargé de la logistique.

Le roulement et le doublage des équipes de dix personnes doit permettre une alternance et articuler entre elles, pour chacune des équipes, les périodes d'activité et de formation.

L'intérêt de ce montage à plusieurs équipes doit favoriser un rythme correct d'évolution des travaux, sans gêne pour les usagers. De plus une avancée rapide et visible du travail permet un réel effet pédagogique sur les acteurs de ces chantiers.

Une relation d'échange régulière a pu être mise en place entre l'encadrant technique et les référents TRACE chargés de l'accompagnement des jeunes pour des évaluations en situation de travail, leur orientation en terme de projet professionnel et la construction des étapes suivantes de leurs parcours.

2.4.3. La formation complémentaire : clé de la réussite

Le dispositif existant dans le cadre du Programme Régional de Formation est en principe ouvert à tous les jeunes, y compris ceux relevant du programme TRACE.

Les actions pré qualifiantes sont conçues pour les plus bas niveaux de qualification. Cependant, dans les conditions actuelles, la participation des jeunes les plus en difficulté s'avère souvent difficile.

Plusieurs facteurs concourent à cette difficulté de faire adhérer une partie des jeunes à un processus de formation, parmi lesquels on peut noter :

- ✓ Une durée ou intensité trop importante des actions,
- ✓ Les problèmes de comportement de ces jeunes et de leur motivation par rapport au contenu de formation,
- ✓ Une sélection par le haut des organismes de formation qui ont des besoins de résultats,
- ✓ Un «Crédit formation» déjà consommé...

La réflexion menée dans le cadre du montage des chantiers nous a conduit à proposer des contenus et des modalités de formation plus adaptés au public marginalisé, leur apportant la souplesse et l'individualisation qui manque aujourd'hui.

La formation comporte deux axes prioritaires, chacun correspondant à une étape nécessaire pour l'évolution du jeune.

2.4.3.1. Développement personnel, gestion de la vie quotidienne

Ce premier axe, considéré comme un tronc commun s'articule autour du développement personnel du bénéficiaire et de l'apprentissage de la vie quotidienne.

Cette première période de 120 heures est mise en place durant le premier mois de formation. Afin que celle ci soit le plus personnalisée possible au niveau des méthodes et des supports pédagogiques, le référent et le responsable sont étroitement associés, se faisant part de leur connaissance du stagiaire.

➤ *Développement personnel*

Ce module est avant tout basé sur la connaissance de soi, la communication, le savoir être, avec des moyens pédagogiques adaptés au public et suffisamment attractifs.

Il s'agit d'amener l'individu à se tourner vers lui même pour trouver une façon personnelle de s'exprimer, de réveiller ses domaines de sensation et de perception.

Danse, théâtre, travail sur la respiration et le tonus musculaire sont des outils pédagogiques particulièrement intéressants.

Un travail sur la voix, le jeu pour activer la mémoire, l'observation de soi, du groupe sont autant d'aspects à développer pour améliorer l'image de soi, et parfois lutter contre le mal être.

L'objectif est de préparer le stagiaire à une première appréhension de sa vie personnelle dans un premier temps, professionnelle par la suite.

En fonction des intérêts des participants, des inscriptions sur d'autres ateliers seront proposées.

➤ *Gestion de la vie quotidienne*

Ce module doit compléter le précédent, et profiter de la dynamique créée.

Il s'agit ici de favoriser l'autonomie de la personne et sa participation à la vie active en lui permettant de :

- ✓ Connaître les démarches administratives indispensables,
- ✓ Gérer son budget,
- ✓ Acquérir une mobilité physique,
- ✓ Adopter de nouveaux comportements.

Ces différents aspects ont comme supports des logiciels afin que les participants puissent se familiariser avec l'outil informatique. Le choix des supports est très important pour redonner l'envie d'apprendre.

A la fin de chaque étape, une évaluation sera faite avec le référent et le responsable technique pour disposer d'éléments d'appréciation à la poursuite du parcours.

2.4.3.2 Le volet professionnel

L'objectif ici, est de permettre au participant de découvrir, ou compléter sa connaissance des métiers et de l'entreprise avec de multiples intervenants tel que :

Le Centre de Formation Professionnelle de la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI), l'AFPA, et le Centre de Formation Professionnelle des Apprentis (CFPA), offrant une large palette à utiliser par les participants.

L'AFPA, propose des ateliers permettant la découverte des métiers du bâtiment et du second œuvre.

Le Centre de Formation Professionnelle de la CCI, propose des modules permettant l'approche de 8 familles de métiers : vente, magasinage, métiers de l'automobile, métiers alimentaires, hôtellerie, restauration, soudure, électrotechnique.

Le Centre de Formation Professionnelle des Apprentis, organise des sensibilisations aux métiers de l'agriculture : maraîchage, viticulture, arboriculture et maintenance mécanique.

Ces différentes formules ont été proposées aux stagiaires qui ont pu ainsi découvrir d'autres palettes de métiers.

Une dernière étape de 40 heures de réflexion a eu pour objectif de donner la possibilité aux participants d'affiner leur choix, et préparer ainsi une période d'immersion en entreprise prévue dans le cadre du chantier d'insertion, période visant également à trouver des employeurs potentiels.

Cette période en entreprise d'une durée de 70 heures, est un élément clé du dispositif. En effet, ce moment permet aux stagiaires un véritable contact avec le monde de l'entreprise et ses contraintes. C'est aussi un excellent moyen de se faire « repérer » par un futur employeur...

2.4.3.3 Des activités d'animation et de socialisation

La sortie sans qualification du système de formation initiale pour les jeunes de niveau V et V bis marque le plus souvent la fin des activités sportives, culturelles ou socioculturelles qui leur étaient proposées dans le cadre d'un établissement.

En parallèle à la démarche d'insertion socioprofessionnelle, il est apparu important de pouvoir proposer aux participants des activités de socialisation et d'animation auxquelles ils n'ont généralement plus accès.

Les jeunes sans formation, sans emploi, adhèrent rarement à des pratiques sportives et culturelles régulières et aux associations qui les proposent.

Or ce type d'activités peut apporter un avantage sur un parcours d'insertion : éveil de la curiosité, rappel des valeurs, expression personnelle...

Des actions ont donc pu être mises en place avec le service des sports de la Ville en ce qui concerne les activités sportives et de pleine nature : VTT, canoë-kayak, tennis et randonnée.

Avec le service communal de santé publique, en complément des bilans de santé, des actions d'informations spécifiques ont pu être réalisées.

Beaucoup de participants n'étaient pas à jour en ce qui concerne les vaccinations obligatoires, et ce problème a pu être réglé dans le cadre des chantiers.

2.4.3.4 Premier bilan et perspectives

Des opérations de réhabilitation ont été réalisées. Ainsi nous avons pu intervenir aux arènes avec une remise en état complète des murs intérieurs.

Un résultat encourageant, mais surtout visible et palpable. Nous sommes également intervenus au stade de Sauclières où l'ensemble des gradins et rambardes a été remis en parfait état. Enfin une opération à la fourrière municipale a permis la démolition de box vétustes, et la construction de nouveaux emplacements.

Des actions qui aboutissent sur des réalisations concrètes, visibles, permettant de valoriser le travail effectué.

Les personnes accueillies présentent de plus en plus de difficultés sociales. Comme convenu initialement en 2002, le public visé par cette action était bénéficiaire, soit du programme TRACE, soit du PLIE.

Cependant, face aux multiples problématiques rencontrées par les jeunes, en 2002 les chantiers ont été spécialement réservés aux jeunes. Cette population peut s'analyser sur plusieurs points.

- o En 2002 :

40 personnes ont pu bénéficier de ces chantiers, avec un pourcentage masculin particulièrement important de 92%, ce qui représente seulement 3 femmes pour 37 hommes.

- o En 2003 :

62 personnes ont effectué un chantier, avec un pourcentage masculin important (82%), soit, 51 hommes et 11 femmes.

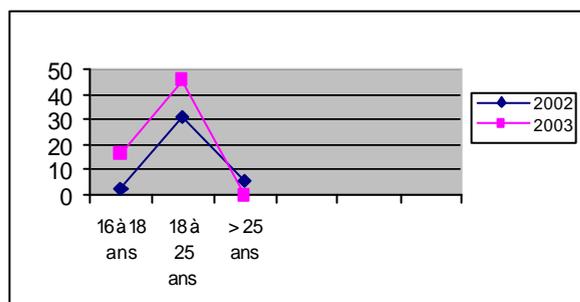
En 2002, la tranche d'âge la plus rencontrée est celle des 18-25 ans (27 personnes).

Les mineurs représentent tout de même un nombre important (9 sur 62).

Les différents tableaux ci après doivent permettre un aperçu des différents niveaux d'âge, de formation, ainsi que les différentes situations antérieures, et postérieures aux chantiers.

Âge des bénéficiaires

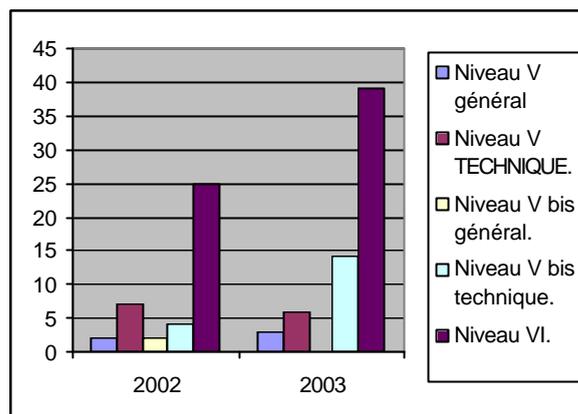
AGE / ANNEE	2002	2003
16 à 18 ans	3	16
18 à 25 ans	31	46
>25 ans	6	0



En 2002, sur les 40 personnes accueillies, 10 étaient bénéficiaires du RMI, ou ayant droit, en 2003, sur 62 personnes accueillies, 12 étaient bénéficiaires du RMI, ou ayant droit.

Niveau scolaire

NIVEAU / ANNEE	2002	2003
Niveau V général	2	3
Niveau V TECHNIQUE.	7	6
Niveau V bis général.	2	0
Niveau V bis technique.	4	14
Niveau VI.	25	39



Les formations ont été dispensées sur l'alternance initialement prévue.

Un module « gestes des premiers secours » a été particulièrement apprécié par les participants, ainsi, en 2002, 51 bénéficiaires des chantiers ont vu cette formation validée, et en 2003, 42 personnes ont réussi cette formation, sanctionnée par l'Attestation de Formation au Premier Secours (AFPS).

En ce qui concerne les modules développement personnel, la participation du public a été variable. L'investissement personnel n'a pas toujours été constant, mais on a pu constater que ceux qui ont réellement adhéré à la formation, ont pu en retirer de réels bénéfices en cours de chantier, mais également à la sortie.

Volet professionnel :

Il est important de souligner que seuls les résultats obtenus sur le plan quantitatif, et en terme de placement en emploi ou formation peuvent être matérialisés.

Cependant tous les aspects comportementaux sont également à prendre en compte.

Ces chantiers ont constitué une étape importante dans un parcours.

Les participants ont la possibilité de bénéficier de l'accompagnement de la Régie après les chantiers. Ce n'est parfois que plusieurs mois après que l'emploi fixe est possible.

L'évaluation faite tout au long du chantier, tant par le référent que par le responsable technique a permis de constater les efforts fournis par les participants, de corriger éventuellement certains points, et d'envisager petit à petit les étapes ultérieures.

Ainsi, l'exemple de M. est significatif : âgé de vingt ans aujourd'hui, M. est arrivé en France à quinze ans, en tant que réfugié du Rwanda. Adolescent alors, sans vrais repères dans une culture qu'il ne connaissait pas, il a pu bénéficier d'un certain soutien.

Après des cours d'alphabétisation, il s'oriente vers la MLI et intègre le programme TRACE. Bénéficiaire d'un CES sur un chantier, M. a su progresser rapidement dans l'apprentissage technique.

La période d'immersion de soixante-dix heures en entreprise lui a été particulièrement profitable. M. a effectué son stage de contact dans une entreprise locale de travaux publics.

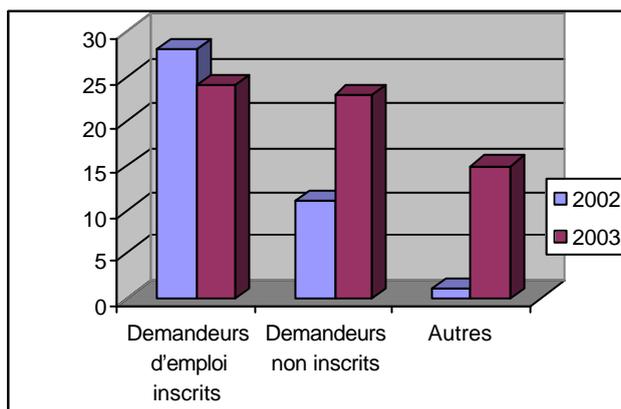
Son désir d'apprendre et son sens du travail lui ont valu d'être recruté en contrat de qualification par cette entreprise. Il suit, dans le cadre de ce contrat, une formation qualifiante de cariste et pourrait être prochainement recruté en CDI.



Les tableaux suivants font état de la situation des bénéficiaires, avant et après les chantiers.

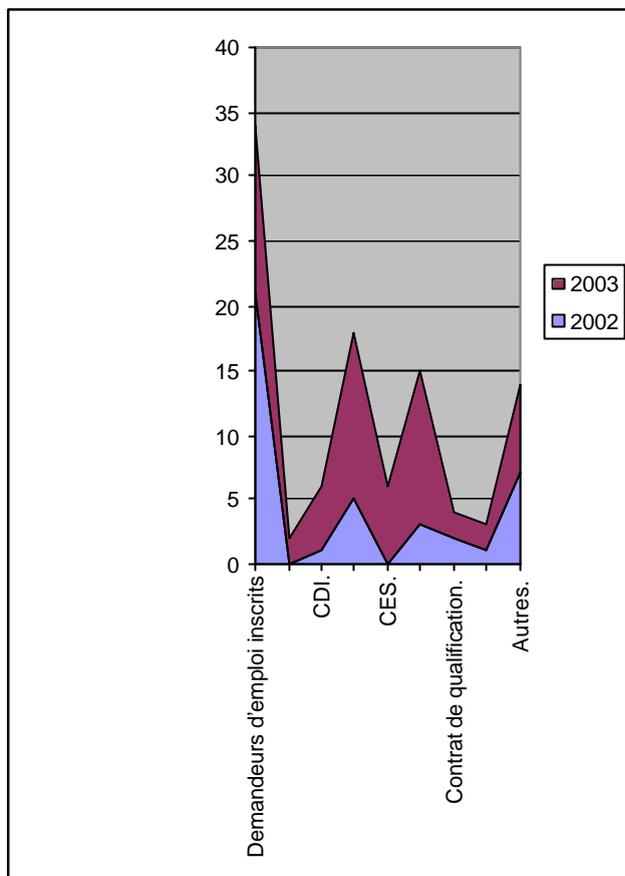
Situations avant les chantiers

ANNEE	2002	2003
Demandeurs d'emploi inscrits	28	24
Demandeur non inscrits	11	23
Autres	1	15



Situations postérieures aux chantiers

ANNEE	2002	2003
Demandeurs d'emploi inscrits	21	13
Demandeurs non inscrits	0	2
CDI	1	5
CDD	5	13
CES	0	6
Formation qualifiante.	3	12
Contrat de qualification	2	2
Contrat d'apprentissage	1	2
Autres	7	7



On peut donc, à travers ces statistiques noter un taux de placement très correct au vu du public concerné. Ainsi, en 2002, 12 personnes sur 40 ont pu trouver une solution à l'issue du chantier.

En 2003, ce chiffre a sensiblement augmenté, 36 personnes ont trouvé une solution, dont 5 en contrat à durée indéterminée et 13 en contrat à durée déterminée. Ces différents contrats ont été signés à l'issue de la période d'immersion en entreprise.

Les entrées en formation se sont essentiellement faites sur des modules AFPA.

Les CDD sont surtout des contrats en intérim dans les métiers du bâtiment ou du second œuvre, ainsi que la manutention.

Certains parviennent à travailler sur des missions de longue durée grâce au sérieux qu'ils ont pu démontrer, à leur capacité à s'adapter à ces emplois et à leur mobilité. L'exemple de V. est assez encourageant :

Pour les personnes bénéficiant d'un nouveau CES, il s'agit avant tout d'une étape supplémentaire vers l'insertion.

Les « autres cas » sont liés aux déménagements, maladie, ou maternité. Il est malheureusement impossible de matérialiser ici les emplois non déclarés qui sont souvent nombreux et dans lesquels certains jeunes sont tentés de s'installer.

Pour 2003, et les années à venir, ce type d'expérience a été amené à être reconduit mais avec un effectif plus réduit et une orientation plus poussée vers le bâtiment, secteur porteur d'emploi pour des jeunes sans qualification.

Évaluation

L'évaluation de ces actions se fait à travers un comité de pilotage. Ce comité se réunit régulièrement afin d'assurer l'évaluation et la bonne marche de ces chantiers. Le suivi de l'action et des parcours d'insertion sera assuré par ce comité de pilotage, présidé par la MLI, dans lequel se retrouvent :

- La D.D.T.E.F.P. Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,
- Le F.J.T. Foyer des Jeunes Travailleurs,
- La D.D.E.S. Direction Départementale de l'Economie Solidaire,
- Le F.A.J. Fonds d'aide aux jeunes,
- L'A.N.P.E. Agence Nationale Pour l'Emploi,
- Le P.L.I.E. Plan pour l'Insertion et l'Emploi,
- Le C.V. Contrat de ville,
- La R.Q. Régie de Quartier

Cette évaluation doit s'effectuer en continu durant le parcours. J'ai pu instaurer une rencontre hebdomadaire entre les différents intervenants (Conseillère en économie sociale et familiale, encadrant technique et formateurs). Ces rencontres permettent de confronter les différentes expériences, d'analyser nos pratiques et d'échanger des informations relatives au service des usagers. Le point est ainsi fait sur l'évolution du travail et sur l'accompagnement réalisé avec le public en insertion.

CONCLUSION

Les demandes de plus en plus fortes des jeunes m'ont conduit à rechercher des méthodes innovantes en matière d'insertion sociale et professionnelle et à activer un partenariat local avec les différentes associations ou institutions impliquées dans une dynamique de développement local.

Le secteur social, de plus en plus touché par la crise, se trouve confronté à une population et à une demande et des exigences de plus en plus complexes.

Afin de promouvoir la formation et de permettre un accès à l'emploi, l'apparition de petites structures d'insertion pratiquant une économie solidaire est devenue une pratique de plus en plus répandue.

La loi du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions a permis une approche globale et transversale en direction des personnes en grande difficulté et également de grandes avancées en terme de prévention des différentes formes d'exclusion.

Dès sa création, la Régie de quartier de Béziers a eu comme principal objectif de donner aux usagers un ensemble de moyens favorisant l'accès à la citoyenneté, à l'information et à la vie sociale, en particulier grâce à un emploi salarié. Dans le cadre de la mise en place de ces activités d'utilité sociale et d'économie solidaire, j'ai pu constater l'apparition de nouveaux besoins plus particulièrement exprimés par une tranche de population jeune et sans qualification.

La mise en oeuvre vers ce public, d'actions spécifiques peut permettre à une majorité de jeunes de faire face au cycle pervers de l'échec, du manque de confiance en soi, et parfois du repli.

C'est ainsi, que, se sentant encadré, soutenu tant par le responsable technique, que par ses camarades de travail, l'utilisateur peut espérer trouver de nouveaux repères et de nouvelles bases pour réaliser un projet personnel, projet professionnel, projet de vie.

Les chantiers d'insertion, l'action relative aux emplois jeunes, et l'accompagnement social contribuent largement à cette démarche. Les relations élaborées avec le monde de l'entreprise, telles que celles mises en place dans le cadre des différentes actions, peuvent constituer un important facteur de réussite.

Ces différentes actions menées par l'Association dans une démarche d'accès à l'emploi sont réalisables dans n'importe quelle ville, sous réserve d'un véritable partenariat économique et social.

L'articulation entre le social et l'économique repose maintenant sur des bases solides. La priorité des politiques de l'emploi permettra d'améliorer nettement une situation qui reste toujours délicate et qui comporte encore des lacunes dans les différents dispositifs d'aide aux jeunes.

Notre action s'inscrit dans la durée, dans le cadre des différentes missions qui me sont confiées, et attentif à toute évolution des politiques sociales, je dois saisir les opportunités que m'offrent ces missions afin de les mettre au service des usagers.

L'insertion sociale et professionnelle reste toujours une question fondamentale qui préoccupe les acteurs de l'insertion, le législateur et bien évidemment les principaux intéressés, les usagers.

Notre évolution dépend principalement des politiques futures.

Le rapport du sénateur Bernard Seillier, Président du Conseil National de Lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, rendu public le 27 août 2003, envisage dans la perspective d'une réforme des contrats aidés par l'Etat, un ensemble de mesures tendant à renforcer systématiquement l'accompagnement dans les structures d'insertion.

Le plan de cohésion sociale rendu public le 30 juin 2004 par J.L. Borloo, reposant sur 3 pôles : emploi, logement et égalité des chances, laisse espérer une continuation dans la politique de lutte contre l'exclusion. Pour ma part, afin de poursuivre et d'amplifier les actions entreprises, je dois saisir ces nouvelles opportunités, notamment en ce qui concerne l'emploi des jeunes.

De même, l'action engagée dans le cadre de la réforme du RMI, vers un revenu minimum d'activité (RMA) doit être suivie avec une attention particulière. La création de contrat d'activité prévue dans ce dispositif devrait me permettre une continuité pour la mise en œuvre d'actions d'insertion.

L'avenir des Régies de quartier ne semble pas remis en cause dans l'immédiat. Le problème est celui du financement de ses actions, les activités fondatrices pouvant être remises en cause avec le désengagement de certains partenaires financiers.

Je dois continuer à concevoir des missions nouvelles, au fur et à mesure de l'apparition de nouveaux besoins, car c'est ainsi que les Régies de quartier pourront assurer la pérennité de

leurs actions. En revendiquant le fait de pouvoir décloisonner la sphère marchande et non marchande, elles permettent ainsi de concourir au cercle de développement local.

L'évolution du territoire des Régies doit également être envisagée. Innovatrices parmi tant d'autres, les Régies de quartier doivent mener une réflexion sur leur territoire d'implication, territoire parfois trop enfermé sur des espaces d'habitat social, ceci sans perdre leur ancrage de proximité.

Cette nouvelle dimension géographique pourrait permettre une évolution économique et affirmer l'implication des Régies , en l'occurrence, celle de Béziers, dans l'ensemble de la vie locale.

Si les Régies de quartier sont majoritairement inscrites dans des logiques d'ancrage territorial à l'échelle d'un quartier, le plus souvent dans des zones à forte densité de population, on peut envisager de voir apparaître des Régies multi sites, caractérisées par des approches différentes du territoire.

Des réflexions qui pourraient également aboutir à la création de Régies en milieu rural ou en zone d'habitat dispersé, présentant des problématiques majeures de lien social et de développement économique.

En ce qui me concerne, ce qui sera primordial dans l'avenir sera davantage le sens donné au projet et à la qualité de son portage par les acteurs, qu'une question de territoire ou de rentabilité économique.

Bibliographie

LIVRES

ANAS-FNARS. *Les défis de l'innovation sociale.* Issy les Moulineaux : Edition ESF, 2001.

AZAN.P. *L'insertion par l'économie : de nouveaux métiers pour les collectivités locales.* Paris : CNFPT, 1996.

BOISSARD.P., COHEN.D., ELBAUM.M. et al. *Le travail, quel avenir ?* Saint-Amant : Gallimard, 1997. Folio.actuel.

CASTEL R., *Les métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat* .Ed FAYARD. Paris 1991.

CASTEL R. *Face à l'exclusion, le modèle français.* Ed. Esprit. Paris, 1999.

DELFAU. G. *Le retour du citoyen.* La Tour d'Aigues : Edition de l'Aube,1994.

DUGUE.E ; MOUTON. P. *Le développement social urbain : des qualifications en émergence* Paris : CNFPT, 1997.

HATZFELD. M. *Tisser le lien social.* Paris : Ed du CNLRQ. Paris 2002.

LENOIR. R. *Les exclus, un français sur dix.* Paris : Le Seuil. 1974.

SAUVAGE. P. *Insertion des jeunes, et modernisation.* Paris : Alternatives Economiques. 1986.

SCHWARTZ.B. *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes.* Paris : La Documentation Française. 1981.

WUHL. S. *Les exclus face à l'emploi.* Paris : Syros. 1992.

WUHL. S. *Du chômage à l'exclusion.* Paris : Syros. 1991.

ETUDES, RAPPORTS, REVUES.

<i>Guide Méthodologique des Régies de quartier.</i> Paris.	Ed du CNLRQ. 1990.
<i>Pour des quartiers citoyens.</i>	Economie et urbanisme n° 322 Juin. septembre 1992.
<i>Citoyens et acteurs pour un développement solidaire.</i>	Economie et urbanisme n° 334 octobre 1995.
<i>Régie de quartier. Une entreprise de citoyenneté.....</i>	Territoires n° 361 octobre 1995.
<i>Programme Départemental d'Insertion.</i> 2002.2003.2004.	DDASS.34 Conseil Général de l'Hérault.
<i>Les nouveaux défis de l'action sociale.</i>	DDES. 2002. Conseil Général de l'Hérault

Liste des annexes

Annexes non publiées

- ANNEXE 1** CHARTE DES REGIES DE QUARTIER.
- ANNEXE 2** MANIFESTE DES REGIES DE QUARTIER.
- ANNEXE 3** CONVENTION POUR UNE ACTIVITE D'UTILITE SOCIALE.
- ANNEXE 4** CONVENTION POUR LE DEVELOPPEMENT D'ACTIVITES POUR L'EMPLOI DES JEUNES.
- ANNEXE 5** CONVENTION DE PARTENARIAT BDS. BUS OCCITAN.
- ANNEXE 6** CONVENTION BDS. DDES.
- ANNEXE 7** NOMENCLATURE DES NIVEAUX DE FORMATION. (Education nationale)
- ANNEXE 8** COMPTES DE RESULTAT 2000 ET 2001
- ANNEXE 9** PRESSE