

TABLE DES MATIERES

Avant-propos

I.	INTRODUCTION	4
II.	LES PARTENAIRES DU PROJET	5
III.	LE COMITE DE PILOTAGE TRANSNATIONAL ET LES REUNIONS D'ECHANGE ET DE VISITES DE BONNES PRATIQUES	11
IV.	CARACTERISTIQUES DU PARTENARIAT ET BONNES PRATIQUES DES PARTENAIRES	13
V.	SYNTHESE DES REUNIONS DU COMITE DE PILOTAGE TRANSNATIONAL ET DU GROUPE DE TRAVAIL TRANSNATIONAL	16
VI.	SEMINAIRE DE CLOTURE PROGRESS « UN EMPLOI POUR TOUS » 17 MARS 2009 - BRUXELLES	67
VII.	CONCLUSIONS	85
VIII.	RECOMMANDATIONS DES PARTENAIRES A LA COMMISSION	92

I. INTRODUCTION

Le projet « Un emploi pour tous » a été développé dans le cadre de la SEE, plus particulièrement autour de deux thèmes du rapport Wim KOK :

- ☞ attirer et maintenir davantage de personnes sur le marché du travail
- ☞ un marché de l'emploi favorisant l'insertion de tous

Ce projet poursuivait 3 objectifs :

- ☞ Échanger des bonnes pratiques en matière d'insertion à l'emploi dans les deux domaines du marché du travail repris ci-dessus,
- ☞ Sensibiliser le milieu associatif à la problématique de la SEE,
- ☞ Rechercher comment développer des contacts, des collaborations et si possible des synergies entre pouvoirs publics et milieux associatifs en charge de l'insertion socioprofessionnelle de publics fragilisés.

Le projet a réuni 5 organismes d'insertion socioprofessionnelle de publics en difficulté et 4 pouvoirs régionaux :

L'ACFI-FIAS (Action Coordonnée Formation Insertion - Fédération des Initiatives d'Actions Sociales - B), promoteur du projet et le département de l'emploi du Ministère de la Région Bruxelles-Capitale

- ☞ La Fondation Luigi Clerici (I) et la Province de Milan
- ☞ Barka Foundation (PL) et l'Office de l'emploi de la région de Poznan
- ☞ Uni-est, le Plie de l'est lyonnais en collaboration avec Alliés Plie de Lyon (F) et la Région Rhône-Alpes

Trois des partenaires associatifs font partie du réseau Comité Européen de Coordination qui assurait la coordination de l'ensemble du projet.

La méthode de travail peut se résumer comme suit (de janvier 2008 à avril 2009) :

- ☞ La coordination de l'ensemble du projet est confiée à un Comité de Pilotage transnational dirigé par le CEC, qui s'est réuni à 4 reprises à Bruxelles,
- ☞ 4 réunions d'échange de bonnes pratiques (2 journées) accompagnées de visites de terrain au siège des 4 partenaires associatifs (Lyon, Poznan, Milan, Bruxelles)

- ☞ Un séminaire transnational de clôture associant tous les membres du réseau CEC le 17 mars 2009 à Bruxelles.
- ☞ Des contacts interactifs permanents entre partenaires et CEC (mail et téléphone)
- ☞ Production d'un cd rom en 2500 exemplaires en version anglaise et française reprenant l'ensemble des bonnes pratiques et leur synthèse, les actes du séminaire, des recommandations et les conclusions du projet.

II. LES PARTENAIRES DU PROJET

II.1. Pour la Belgique

ACFI-FIAS (Promoteur du Projet) - www.acfi.be

L'Action Coordonnée Formation Insertion - Fédération des Initiatives et Actions Sociales (ACFI-FIAS) est une fédération pluraliste qui rassemble une quarantaine d'organismes dans les secteurs de la formation, de l'insertion socioprofessionnelle et de l'économie sociale. Ces organismes accompagnent les personnes en difficulté face au marché du travail dans des secteurs tels que la construction, l'Horeca, l'aide aux personnes, la vente. Les stagiaires formés ont l'opportunité d'apprendre un métier, de le pratiquer et de construire ainsi leurs projets de vie de manière autonome et responsable. L'ACFI-FIAS crée et développe des projets innovants et en particulier, depuis 2002, a réalisé des projets communautaires ou régionaux qui ont permis de développer des collaborations innovantes entre le monde de l'intérim et celui de l'insertion socioprofessionnelle et aussi d'expérimenter de nouvelles méthodes d'accompagnement vers et dans l'emploi à travers une relation tripartite entre demandeur d'emploi, centre de formation et entrepreneurs.

Rôle dans le projet : collecte des bonnes pratiques transnationales, co-organisation du séminaire de clôture, soutien à la création d'un Cdrom des résultats du projet. L'ACFI est aussi responsable des aspects financiers du projet.

Depuis le 18 juin 1989, date des premières élections régionales, la Région de Bruxelles-Capitale est une région autonome, comparable aux régions flamande et wallonne et exerce ses compétences sur un territoire qui s'étend sur 162 km². Au 1er janvier 2007, la Région de Bruxelles-Capitale comptait 1.031.215 habitants. La politique de l'emploi est l'une des compétences qui lui est propre. La Direction de la Politique de l'Emploi et de l'Economie plurielle - directement impliquée dans le projet "Un emploi pour tous" - gère trois matières principales : l'occupation des travailleurs de nationalité étrangère, la gestion mixte du marché de l'emploi, les demandes d'agrément et de financement des entreprises d'insertion et des Initiatives Locales de Développement de l'Emploi (ILDE) dans le cadre de l'économie sociale.

Rôle dans le projet : Collecte des bonnes pratiques transnationales, co-organisation du séminaire de clôture, soutien à la création d'un Cdrom regroupant les résultats du projet.

Le CEC (Asbl siégeant à Bruxelles) est un réseau de partenaires européens rassemblant des fédérations, des organismes privés et des autorités locales en Allemagne, Belgique, France, Grande-Bretagne, Italie, Malte, Pologne, Roumanie et Espagne. Ces partenaires travaillent au développement de l'intégration européenne, à la resocialisation, à l'insertion sociale et professionnelle de publics dont la plupart sont des jeunes et des adultes peu qualifiés, des personnes handicapées, des femmes, et ce dans la perspective de l'égalité des chances, à la promotion de l'information et de la formation plus particulièrement dans le cadre des objectifs définis par l'Union européenne tant au plan régional que national.

Actuellement le réseau regroupe 14 organismes situés dans 21 régions et représentant environ 600 structures telles que des entreprises d'insertion et d'économie sociale, des coopératives sociales des centres de formation ...

Rôle dans le projet : gestion et coordination du projet; lancement et suivi des activités, organisation et supervision des 4 comités de pilotage transnationaux, organisation du séminaire de clôture. Evaluation continue du projet, rédaction des rapports techniques et du rapport final du projet et diffusion des résultats.

II.2. Pour la France

CONSEIL RÉGIONAL RHÔNE-ALPES - www.rhonealpes.fr

La Région Rhône-Alpes s'étend sur 43 698 km², ce qui représente 8 % de la superficie française et est habitée par environ 6 millions d'habitants. Région dynamique et économiquement importante, la Région Rhône-Alpes est un des « 4 moteurs pour l'Europe » avec la Catalogne, la Lombardie et le Bade-Wurtemberg. Le développement économique, l'emploi et la formation professionnelle font partie des compétences principales de la Région. En particulier le Pôle « Emploi formation » offre et gère des services pour : a) l'Emploi, la Formation continue et l'égalité professionnelle ; b) l'Apprentissage ; c) les Formations sanitaires et sociales, santé et solidarité.

Rôle dans le projet : présentation et échange de bonnes pratiques, réalisation et production en lien avec l'ACFI d'un Cdrom en 2500 exemplaires des bonnes pratiques et résultats du projet.

PLIE UNI-EST - www.plie-uni-est.org

L'association Uni-Est le PLIE est porteuse du PLIE de l'est lyonnais (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) depuis 1993 et du CTEF (Contrat Territorial Emploi Formation) de l'Est Lyonnais depuis 2006. Uni-Est favorise la mise en cohérence des politiques publiques d'insertion et d'emploi au bénéfice des publics en difficulté d'insertion professionnelle, développe des actions innovantes, intervient en appui-conseil auprès des partenaires associatifs et des collectivités locales. Son principal objectif est d'aider les demandeurs d'emploi en difficulté à trouver un emploi durable à travers notamment des actions de formations ciblées, des mises en situation de travail, des actions favorisant la mobilité et facilitant la garde d'enfants.

Pour cela, elle veille à ce que son action s'articule avec celle des autres acteurs du territoire et notamment du monde économique, afin de répondre au projet commun de développement local.

Rôle dans le projet : présentation et échange de bonnes pratiques, réalisation et production en lien avec l'ACFI d'un Cdrom en 2500 exemplaires des bonnes pratiques et résultats du projet.

ALLIES - PLIE DE LYON - www.allies-plie.org

Depuis 1993, la Ville de Lyon a mis en place un Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE). Ce plan est un outil de lutte contre l'exclusion qui permet de coordonner les acteurs économiques, sociaux et institutionnels au niveau local afin de favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des personnes les plus en difficulté. L'Association ALLIES a été créée pour la mise en œuvre du PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi). Mais les objectifs d'ALLIES sont aussi : la participation à des programmes articulant formation, accompagnement social et emploi ; le concours à l'innovation sociale ; la participation au développement économique local afin de promouvoir l'accès ou le retour à l'emploi des plus démunis. ALLIES-PLIE de Lyon est également porteur d'un programme de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, du Contrat Territorial Emploi Formation (avec la Région) Grand Lyon Centre et Nord, de la Plateforme emploi de la Ville de Lyon. Depuis 2007, ALLIES-PLIE de Lyon est membre fondateur de la Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon (www.mdef-lyon.fr) Rôle dans le projet : présentation et échange des bonnes pratiques, réalisation et production en lien avec l'ACFI d'un Cdrom en 2500 exemplaires des bonnes pratiques et résultats du projet.

II.3. Pour l'Italie

FONDAZIONE LUIGI CLERICI - www.clerici.lombardia.it

Depuis 1972 la Fondation opère en Lombardie dans le secteur des services pour l'orientation et la formation professionnelle, en réalisant des activités dont le but est de favoriser l'accès à l'emploi, la formation continue, le retour à l'emploi. En 2008, elle a obtenu également l'accréditation régionale lui permettant de réaliser les divers services pour l'emploi. Elle réalise depuis toujours des projets d'insertion professionnelle pour les personnes en difficulté, en particulier les personnes handicapées, immigrées, etc. Elle a 14 centres de formation professionnelle en Lombardie dont 7 dans la province de Milan.

Rôle dans le projet: documentation, réalisation, production de bonnes pratiques, et analyse des bonnes pratiques proposées par les partenaires; élaboration des documents de synthèse.

PROVINCE DE MILAN - www.provincia.milano.it

Avec ses 3.869.037 habitants sur un territoire de 1.982 Km², la Province de Milan est une des aires les plus densément peuplées au niveau européen et aussi le moteur économique de la région Lombardie, un des « 4 moteurs pour l'Europe » avec la Catalogne, le Rhône-Alpes et le Bade-Wurtemberg. En ce qui concerne l'emploi, elle organise et gère les Centres pour l'Emploi et la programmation des politiques actives pour l'emploi à travers la gestion et la réalisation des services (collectifs et individuels) pour l'accès à l'emploi tels que les services d'information, d'orientation, de présélection et de demande/offre d'emploi. De façon exclusive, elle a une fonction administrative pour la gestion des interventions d'urgence pour soutenir le chômage et la réinsertion des personnes handicapées.

Rôle dans le projet : documentation, réalisation, production de bonnes pratiques, et analyse des bonnes pratiques proposées par les partenaires; élaboration des documents de synthèse.

II.4. Pour la Pologne

BARKA FOUNDATION FOR MUTUAL HELP - www.barka.org.pl

Barka Foundation est une organisation non gouvernementale localisée à Poznan en Pologne. Sa mission est d'offrir un soutien pour le développement social de groupes de personnes exclues, créer les conditions pour qu'elles puissent reconstruire leur propre vie à travers un système d'aide commune, d'éducation et d'esprit d'entreprise, en lien avec la société. Son objectif est de créer un système de soutien au processus d'intégration de ces groupes. Ce système concerne environ 5000 personnes chaque année. Elle a comme tâche principale la création d'un programme pour développer ce système en Pologne, dans d'autres pays en transformation et dans des pays en voie de développement.

Rôle dans le projet: présentation et échanges des Bonnes Pratiques, organisation des groupes de travail pour l'échange des Bonnes pratiques et visites transnationales.

Poznan est la capitale de la région Wielkopolska qui compte environ 3,4 millions d'habitants et est l'une des régions les plus développées de la Pologne. En ce qui concerne le processus de développement du marché du travail, défini par les documents "Employment Strategy for Wielkopolska 2007-2013" et "Employment Action Plan for Wielkopolska for every year", le centre régional pour l'emploi de Poznan a un rôle d'intermédiaire et se charge de l'élaboration des critères de sélection des projets, de la sélection et du contrôle des projets, en réalisant des accords avec les bénéficiaires et finance la promotion et des campagnes d'information.

Rôle dans le projet: documentation de bonnes pratiques, organisation des groupes de travail des échanges de bonnes pratiques et de visites transnationales.

II.5. Le partenariat mis en place pour ce projet présente un intérêt particulier du fait que, si les 4 partenaires ont chacun pour objectif premier l'insertion socioprofessionnelle de publics fragilisés, leurs structures et leurs méthodes de travail sont assez différentes.

L'ACFI est une fédération regroupant une quarantaine d'entreprises de formation par le travail (EFT) et d'organismes d'Insertion socioprofessionnelle (OISP). Chacune de ces organisations a sa structure propre (Conseil d'administration, Assemblée générale). La fédération ACFI est leur conseil juridique et financier. Elle les représente dans l'Interfédération ainsi qu'au regard des instances politiques régionales ou dans les commissions paritaires. La Fondation Clerici a directement la responsabilité d'une vingtaine de centres de formation pour publics fragilisés et d'un centre pour handicapés moteurs et mentaux.

Barka Foundation gère directement en Pologne et en particulier à Poznan une vingtaine de centres de formation et d'économie sociale dont une ferme de 500 hectares.

Les associations porteuses des Plie sont des organismes pilotés par les villes qui coordonnent les acteurs économiques, sociaux et institutionnels du territoire afin de valoriser l'accès ou le retour à l'emploi des publics en difficulté.

Les pouvoirs publics provinciaux et régionaux participant au projet ont, de leur côté, des dispositifs réglementaires et des initiatives de nature assez différente.

L'intérêt du partenariat réalisé dans ce projet « Un emploi pour tous » est précisément l'échange de bonnes pratiques diverses dans des cadres associatifs ou administratifs régionaux qui ont leur spécificité propre. La diversité des approches et leur originalité a permis une confrontation critique des expériences réciproques permettant de découvrir des nouvelles approches au regard

des méthodologies respectivement mises en œuvre par les uns et les autres. On a pu comparer 4 expériences ayant le même but, l'insertion et l'accompagnement vers l'emploi des publics fragilisés mais se déroulant dans des structures et des pratiques administratives différentes avec des méthodes variées dont chacun tire des leçons au regard de sa propre méthodologie. La dimension multinationale européenne permettant par ailleurs d'ouvrir les horizons de chacun au delà de sa région (voir à ce sujet la synthèse des bonnes pratiques).

III. LE COMITE DE PILOTAGE TRANSNATIONAL ET LES REUNIONS D'ECHANGES ET DE VISITES DE BONNES PRATIQUES

III.1. Le Comité de Pilotage Transnational composé d'au moins 1 représentant de chaque partenaire au projet et piloté par le CEC, coordinateur du projet, contrôle l'évolution du projet et sa conformité avec les objectifs fixés, tout au long de son développement et veille à la coordination des initiatives mises en œuvre par les partenaires. Il s'est réuni à 4 reprises de janvier 2008 à avril 2009 à Bruxelles, le CEC assurant de son côté une liaison permanente avec les responsables du projet chez chacun des partenaires.

III.2. Les 4 Groupes de Travail Transnationaux (GTT) et des visites de bonnes pratiques ont eu lieu à Lyon les 19 et 20 mai 2008, à Poznan, les 8 et 9 septembre 2008, à Milan, les 27 et 28 octobre 2008 et à Bruxelles, les 16 et 17 février 2009. On trouvera au chapitre V, une synthèse de ces réunions.

III.3. Ces réunions avaient pour objet des échanges de vue approfondis sur les thématiques du projet « Un emploi pour tous » (SEE et priorités du rapport Wim Kok) qui concernent plus particulièrement les mouvements associatifs en charge de publics en difficulté. Il s'agissait de présenter et d'analyser les points de vue respectifs des pouvoirs publics régionaux et de mouvements associatifs sur la SEE, de prendre connaissance des initiatives des uns et des autres, et d'étudier les coopérations à développer entre pouvoirs publics et mouvements associatifs. Par ailleurs, les visites des réalisations de chacun des partenaires dans le domaine de l'inclusion des publics en difficulté permettaient de bénéficier des expériences souvent très diverses des uns et des autres et sur base des interrogations réciproques, d'entreprendre des réflexions communes au regard des méthodologies mises en œuvre. Il s'agissait d'échanges de bonnes pratiques sur le terrain.

III.4. Les commentaires des paragraphes 1 et 2 ci-dessus font apparaître qu'il y avait une continuité et une étroite implication entre les travaux du comité de pilotage transnational et les réunions d'échanges et de visites.

On présentera ci-dessous les éléments qui paraissent les plus intéressants au regard du projet « Un emploi pour tous » sans les distinguer entre les 2 types de réunions, les premières ayant une partie plus administrative (gestion du projet) et les autres davantage une approche « brainstorming ».

III.5. Il convient d'abord de noter que la thématique de la stratégie européenne de l'emploi, plus particulièrement dans la perspective des priorités du rapport Wim Kok «attirer et maintenir davantage de personnes sur le marché du travail» et «un marché de l'emploi favorisant l'insertion» a été la thématique transversale des 4 réunions du comité de pilotage transnational du projet «Un emploi pour tous» . Il s'agissait en premier lieu de sensibiliser les partenaires tant associatifs que pouvoirs publics à la SEE, sans doute formellement prise en compte mais souvent peu intégrée au niveau des pouvoirs publics régionaux et peu, sinon pas connue, des mouvements associatifs. Il s'agissait par ailleurs de veiller à ce que les bonnes pratiques dont l'échange constitue l'un des objets essentiels du projet « Un emploi pour tous » se situent dans les perspectives des deux objectifs de la SEE retenus par le projet.

C'est ainsi que le thème de la SEE qui avait fait l'objet d'une analyse exhaustive lors de la première réunion du comité de pilotage a été régulièrement repris au cours des 3 autres réunions dans la perspective d'une meilleure compréhension de la SEE, de son impact potentiel au niveau régional et de la façon de l'intégrer dans les approches associatives et publiques d'insertion sur le marché du travail de publics en difficulté.

La thématique de la SEE a par ailleurs été également développée au cours des 4 réunions d'échanges qui rassemblaient un plus grand nombre de participants. Les discussions et informations sur la SEE tout au long du déroulement du projet font apparaître le manque d'information et de sensibilisation de la problématique européenne et des initiatives de la Commission au niveau régional et l'utilité qu'il y a de développer une information plus régulière au regard des initiatives de la Commission.

III.6. Il faut par ailleurs souligner la discussion approfondie qui a eu lieu à Bruxelles le 16 février 2009 entre des représentants de la Commission et les 4 partenaires au projet sur les difficultés que représente la prise en charge des publics en difficulté dans le contexte de la

crise financière et économique que l'union connaît en 2009 et le sentiment qu'ont les mouvements associatifs et les pouvoirs publics régionaux concernés par le projet d'une certain décalage entre les objectifs communautaires définis avant la crise et la situation actuelle de l'emploi.

III.7. Comme indiqué ci-dessus, il semble bien y avoir au niveau régional un manque d'intérêt sinon d'information au regard de la SEE : des informations circulent, mais au niveau régional on considère trop souvent qu'il s'agit de politiques concernant le niveau de l'état fédéral. Les orientations communautaires européennes sont trop peu - si pas - prises en compte au niveau des politiques mises en œuvre par les responsables politiques ou administratifs régionaux alors que c'est à ce niveau que sont mises en œuvre toutes les mesures visant le chômage, l'emploi ou l'inclusion sociale. Sans doute peut-on considérer que ces mesures se situent dans la perspective des orientations politiques et budgétaires arrêtées au niveau national, orientations qui intègrent les données de la SEE, mais vu l'autonomie de plus en plus grande de beaucoup de régions, l'impact de la SEE risque de devenir marginal dans les régions.

Les partenaires du CEC impliqués dans le projet « Un emploi pour tous » ont demandé au CEC d'être en contact régulier avec la Commission afin que tous les membres du CEC soient informés de l'évolution de la SEE ainsi que des autres mesures concernant l'emploi.

IV. CARACTERISTIQUES DU PARTENARIAT ET BONNES PRATIQUES DES PARTENAIRES

IV.1. Comme déjà indiqué en II.5, le partenariat était fort diversifié tant du point de vue des autorités publiques que du côté associatif. D'un côté de grandes régions (Rhône-Alpes, Poznan, Province de Milan, gouvernement régional (Bruxelles Capitale), de l'autre côté un réseau d'Asbl (ACFI), une Fondation (Clerici), une organisation aux dimensions d'une ville et d'une région (Barka Foundation), deux organismes (PLIE) et une grande ville (Lyon) et un réseau européen, le CEC, coordonnant l'ensemble des activités.

Cette diversité a permis de comparer du point de vue associatif des méthodes de travail différentes au regard de la prise en charge des publics en difficulté. On a pu ainsi étudier 32 bonnes pratiques différentes qui ont fait l'objet de présentations écrites et de discussions approfondies entre l'ensemble des partenaires au projet, tant associatifs que publics notamment à l'occasion des échanges et des visites à Poznan, Milan, Lyon et Bruxelles.

- ☞ structure de conseil et d'orientation de type privé orientée sur les seules populations maghrébines sur une commune de l'est lyonnais classée en territoire prioritaire au titre de l'inclusion sociale : Vaulx-en-Velin ;
- ☞ une ferme de 500 ha, complexe de loisirs (natation et promenades) autour d'un lac dans une région touristique, divers centres de « seconde main » (vêtements, meubles....) complexe d'habitation en attente d'un retour à la vie « normale » à Poznan,
- ☞ population belge et maghrébine à Schaerbeek (Bruxelles),
- ☞ publics très différents pris en charge à Milan, mais avec référence importante à la solidarité familiale au regard de l'accompagnement social et de la formation continue.

IV.5. Rapport « associatif-pouvoir public »

L'expérience de participation à un projet européen des pouvoirs publics régionaux et de mouvements associatifs était la première expérience en la matière du CEC coordinateur du projet et de ses partenaires. Cette expérience s'est avérée très positive.

En premier lieu elle a permis entre les partenaires de chacune des 4 régions, des rencontres qui, soit ne s'étaient jamais produites, soit étaient demeurées à un niveau purement administratif. Une collaboration s'est incontestablement instaurée au niveau de chacune des 4 régions concernées. Elle se poursuivra certainement.

Par ailleurs les visites d'expériences de terrain réalisées à Poznan, Milan, Lyon et Bruxelles ont permis aux représentants des pouvoirs publics d'avoir un contact direct avec la réalité de l'insertion de publics fragilisés alors qu'ils se consacrent, pour l'essentiel, à des tâches administratives.

Enfin, l'échange d'informations sur des pratiques administratives transnationales souvent différentes, et sur des expériences de terrain souvent originales et novatrices des mouvements associatifs de 4 pays ont enrichi l'expérience des uns et des autres.

Tous les partenaires ont apprécié le «plus» européen que ces contacts représentent.

V. SYNTHÈSE DES RÉUNIONS DES COMITÉS DE PILOTAGE TRANSNATIONAUX (CPT) ET DES GROUPES DE TRAVAIL TRANSNATIONAUX (GTT).

V.1 Réunions du Comité de Pilotage Transnational

V.1.1 Réunion du C.P.T. du 24 janvier 2008 à Bruxelles

Le C.P.T. s'est réuni une première fois à Bruxelles au siège du Comité Européen de Coordination (CEC) qui assure au quotidien la coordination du projet, le 24 janvier 2008.

Le CEC a exposé le contexte général du Programme Communautaire PROGRESS qui a pour objet de soutenir financièrement la mise en œuvre des objectifs de l'UE dans les domaines de l'Emploi et des Affaires Sociales tels qu'énoncés dans l'Agenda Social. Le projet : « Un emploi pour tous » se déroule dans le cadre de l'appel à propositions de la DG Emploi & Affaires Sociales « Activités de suivi et de diffusion du programme d'apprentissage mutuel de la Stratégie Européenne pour l'Emploi ».

Après une présentation de la SEE, on a précisé que, comme l'a rappelé le rapport conjoint sur l'emploi 2003/2004, la task force pour l'emploi, présidée par Wim KOK a souligné que l'Europe devrait mieux exploiter les exemples de bonnes pratiques en matière d'emploi qui existent dans 4 domaines :

- ☞ Augmenter la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises,
- ☞ Attirer et maintenir davantage de personnes sur le marché du travail,
- ☞ Investir d'avantage et plus efficacement dans le capital humain et dans l'éducation et la formation tout au long de la vie,
- ☞ Assurer une mise en œuvre effective des réformes pour une meilleure gouvernance afin de dynamiser l'emploi et la productivité.

Le projet «Un emploi pour tous» dont l'ACFI-FIAS est porteuse, vise les priorités «Attirer et maintenir davantage de personnes sur le marché du travail» et un «Marché de l'emploi favorisant l'insertion de tous».

On a ensuite précisé les rôles et les tâches des partenaires, la ventilation budgétaire entre les différents partenaires et travaillé à l'organisation du calendrier des différentes actions pour la période du 1er janvier 2008 au 31 mai 2009. (Pour plus d'information voir CD rom annexe 1).

Il a été rappelé aux partenaires que le projet a pour objectif final de présenter un rapport reprenant les bonnes pratiques transnationales en matière d'intégration sur le marché du travail de personnes marginalisées. Ces bonnes pratiques doivent notamment concerner le partenariat entre le milieu associatif spécialisé dans le secteur de la formation et de l'insertion sociale et professionnelle des publics en insertion et les autorités locales en charge de l'emploi dans les quatre régions (Bruxelles, Milan, Poznan et Rhône-Alpes) qui participent au projet.

Les bonnes pratiques ne doivent pas uniquement être destinées aux jeunes, il faut aussi viser les personnes de 45-50 ans qui perdent leur emploi, les femmes, les publics migrants, les personnes handicapées....

Les partenaires doivent garder à l'esprit que le projet concerne l'emploi et la liaison entre emploi et formation. Il est également important de souligner les conditions minimales pour accéder à l'emploi (restructuration sociale, droit au logement, horaire décent, garde d'enfants....)

Il faut que les chefs d'entreprises aient la certitude que les personnes marginalisées ont été formées de telle façon qu'elles soient capables d'occuper un emploi (savoir-être).

On a souligné l'importance de la liaison qui doit être faite avec les partenaires publics locaux ou régionaux.

Les régions impliquées dans le projet doivent nous dire comment elles travaillent. Les groupes de travail transnationaux qui ont eu lieu dans les 4 pays participant au projet présenteront un thème fondamental et des bonnes pratiques existantes en matière d'accompagnement vers et dans l'emploi des publics en insertion afin d'avoir un nombre important de bonnes pratiques à présenter à la Commission Européenne. Par ailleurs, les partenaires au projet ont convenu de développer plus particulièrement une bonne pratique qui leur semble représentative en matière de création d'emploi pour le public cible. Ces 4 bonnes pratiques seront travaillées plus en profondeur. Les groupes de travail seront également couplés à des visites d'expériences locales permettant d'alimenter les réflexions et échanges dans les groupes de travail. Il est prévu de collecter et d'analyser une trentaine de bonnes pratiques tout au long du projet.

Pour la collecte des bonnes pratiques, l'ACFI-FIAS et le Ministère de la Région Bruxelles-Capitale ont élaborés des fiches et des outils (voir modèle sur le Cdrom en annexe 2).

V.1.2. Réunion du CPT du 27 juin 2008 à Bruxelles

La deuxième réunion du Comité de Pilotage transnational a eu lieu à Bruxelles le 27 juin 2008.

Suite à la liquidation financière du partenaire français Europe Initiatives Rhône Alpes (EIRA) en avril 2008, deux nouveaux partenaires associatifs français ont remplacés EIRA et ont participé à cette réunion. Il s'agit du PLIE Uni Est et ALLIES Plie de Lyon qui assureront les engagements pris par EIRA, toujours en partenariat avec le Conseil Régional de Rhône Alpes. Uni Est, le PLIE de l'est lyonnais, représenté par sa directrice Madame Nekaa et Madame Makangu, chargée de mission les remplacera, en accord avec le Conseil Régional Rhône-Alpes.

Le PLIE Uni-Est de l'est lyonnais travaille sur un territoire où il y a des axes de transport : autoroutes, tramways, aéroport, mais ces axes de transport sont mal répartis entre l'Est et l'Ouest. Ils travaillent sur l'Est de Lyon : 10 communes sur 12 en contrat urbain de cohésion sociale - contrat entre autorités locales et état dont l'objectif est de répondre en termes de rénovation du tissu urbain, d'amélioration des conditions de vie des habitants et de réduction des inégalités sociales. Des priorités, allant de 1 à 3, sont attribuées aux territoires suivant les difficultés (grand projet quinquennal visant une réhabilitation complète du bâti). Il y a trois zones franches sur ce territoire : zones où l'on favorise l'implantation de nouvelles activités (réduction des taxes, aide à l'embauche si l'on emploie des personnes issues de ces zones). L'Est lyonnais compte 463.000 habitants répartis sur ce territoire en 2 couronnes : la 1ière à forte densité et forte urbanisation (grands ensembles) avec des difficultés liées à la concentration, la deuxième avec des pavillons, des terrains agricoles... où ne se posent pas les mêmes problèmes.

Les données socioéconomiques : déclin d'activités industrielles mais forte progression du secteur tertiaire notamment les services, reconstruire un projet lié à l'évolution des activités économiques du territoire et adaptation des salariés. Le taux de chômage est de 14% (jeunes de moins de 26 ans, habitants en quartier prioritaire, femmes de plus de 45 ans, primo-arrivants de l'Est, du Moyen Orient et d'Afrique du Nord).Le nombre de demandeurs d'emplois indiqués dans la présentation, soit 8851 peut être doublé par deux. En effet, en France, aucune obligation n'est faite de s'inscrire à l'ANPE.

Il y a 23687 personnes sans emploi dont seulement 8000 sont indemnisées par l'assurance chômage, les autres touchent différents types d'allocations : RMI, allocation parent isolé, adultes handicapés, allocations familiales... , sont également accordées, des aides au logement, des aides sociales

L'emploi est une compétence de l'Etat.

Le service public de l'emploi est composé d'un réseau d'accueil des demandeurs d'emploi :

- ☞ ANPE,
 - ☞ Mission locale pour les moins de 25 ans,
 - ☞ CAP emploi pour les demandeurs d'emploi handicapés... .
-
- ☞ La région a compétence sur l'offre de formation - initiale technique et continue,
 - ☞ le département a en charge l'insertion des allocataires RMI,
 - ☞ la communauté des communes (Grand Lyon intervient sur le développement économique.
 - ☞ Les communes n'ont aucune compétence au niveau de l'emploi ou de l'insertion mais ont du organiser les services en proximité afin de répondre aux besoins des habitants de leur commune et ceci en collaboration avec les autorités compétentes.

Uni Est, le PLIE de l'est lyonnais est né de la volonté des communes de définir une stratégie, de développer et déployer une offre de service pour les personnes les plus en difficulté. L'association Uni-Est a été créée en 1993 pour, dans le cadre d'un Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi, animer un réseau partenarial et développer des projets favorisant l'accompagnement et l'accès à l'emploi des publics les plus en difficulté sur l'est lyonnais.

L'objectif était de proposer une approche de proximité permettant d'identifier les besoins et les potentiels, et de proposer des actions ciblées aux personnes exclues du marché de l'emploi.

Cette approche vise à améliorer l'accès à l'emploi des femmes et des hommes confrontés à une exclusion durable du marché du travail.

Les objectifs prioritaires de construction, de mise en œuvre, d'accompagnement et de suivi des parcours individualisés vers l'emploi supposent une mobilisation, une animation de divers réseaux d'acteurs (Missions locales, OF, Structures d'insertion, SIAE, réseaux d'entreprises, branches professionnelles...)

Uni Est porte plusieurs activités pilotées par des associations : voir présentation.

Ils s'occupent des gens en moyenne 2 ans : le temps qu'ils reprennent confiance en eux, découvrent des métiers, soient remis à l'emploi (Pour plus d'info, voir présentation en annexe 2 bis sur le cdrom).

Erica de Paoli de la Fondazione Luigi Clerici a présenté le modèle de grille de synthèse des bonnes pratiques que l'ensemble des partenaires devra compléter pour le mois d'octobre 2008 au

plus tard. Cette grille permettra à la Fondazione Luigi Clerici de répertorier et analyser les 32 bonnes pratiques des différents partenaires.

Cette grille se présente selon le schéma suivant :

1. Remarques préliminaires :

Introduction : les différents partenaires

But du travail : mise au courant de l'U.E. de la situation de la mise au travail dans les 4 pays concernés pour des groupes marginalisés.

Méthode : décrire comment s'est fait la collecte des données, insister sur le partenariat public/privé - palettes de solutions variées.

2. Introduction du contexte :

Législation nationale et responsabilités dans les régions impliquées : ce point est très important car il existe de grandes différences selon les pays, c'est donc un instrument crucial pour comprendre les différentes politiques de l'emploi des pays impliqués dans le projet. Chaque pratique décrite devra être inscrite dans le contexte de la politique de sa région. Jean précise que le contexte socioéconomique est au moins aussi important que le contexte politique.

3. Collecte des bonnes pratiques

Une trentaine de bonnes pratiques. (8 par pays)

On peut bien sûr commenter des bonnes pratiques qui ne sont pas directement appliquées par les partenaires du projet mais par une des structures avec lesquelles ceux-ci travaillent.

Il faut se situer dans la priorité « Attirer et maintenir davantage de personnes sur le marché du travail » et se situer dans le contexte politique national et local.

Au cours de ces premiers mois de coopération, une série de documents qui avaient été demandés au cours de la réunion du 28 janvier 2008 ont été remis par les différents partenaires concernant leurs bonnes pratiques et leur cadre réglementaire. Il s'agit de documents concernant soit des initiatives mises en œuvre par les différents partenaires, soit des dispositions réglementaires ou administratives en vigueur dans les régions partenaires au projet

V.1.3 Réunion du C.P.T. du 21 novembre 2008 à Bruxelles

Le C.P.T. s'est réuni au Ministère de l'Emploi de la région Bruxelles-Capitale. Nathalie Espeel attachée au Ministère a tout d'abord présenté la façon dont le Ministère de l'Emploi de la Région Bruxelles-Capitale mettait en œuvre la S.E.E. (Annexe 3 sur le cdrom)

On retiendra que cette mise en œuvre est mise en place en Belgique car elle tient compte de la complexité du système politique belge : un état général, 3 régions (Bruxelles, Flandres, Wallonie), 3 communautés (francophone, néerlandophone, germanophone).

En Belgique, l'implication de la stratégie de Lisbonne se fait avec les 3 entités fédérées. C'est complexe en Belgique car les communautés sont responsables des matières liées aux personnes (enseignement, culture, formation...), alors que les régions ont les responsabilités territoriales (emploi), il faut donc toujours une concertation. Il y a la Wallonie, la Flandre et sur Bruxelles les 2 communautés sont actives : communauté française et communauté flamande.

A Bruxelles, le placement est régional mais pour la formation professionnelle ce sont les 2 communautés qui sont responsables. C'est un parlement élu qui désigne les présidents des communautés.

Au regard de l'implication du régional dans la stratégie de Lisbonne, la région cherche le dialogue avec les communautés pour lier formation, emploi et même enseignement. Il y a un essai de création d'une stratégie cohérente et intégrée et la nécessité de travailler ensemble est réelle.

Il y a par ailleurs un Plan national de réforme : l'Europe donne des moyens au travers du Feder et du FSE. 3 plans sont actifs sur le territoire (cellule ad hoc en Flandres et en Wallonie) : le FSE est géré à Bruxelles par Actiris qui s'occupe uniquement du placement : (29 millions d'€), le FEDER est un investissement territorial pour accueillir les entreprises mais aussi avec un volet emploi (58 millions d'€).

Il existe aussi un programme Opérationnel Troïka : Wallonie, Bruxelles : 90 millions d'€ uniquement à Bruxelles.

Pour l'élaboration du Plan de réforme en Belgique, les ministres négocient des accords par leurs cabinets respectifs, les administrations exécutent. Au niveau fédéral, il n'y a plus aucune compétence en matière d'emploi et de formation.

Il convient de remarquer que la discussion a fait apparaître les interrogations suivantes :

- ☞ Pourquoi les opérateurs de terrain ne sont-ils pas impliqués dans l'opérationnel ? Ils ont une meilleure connaissance de la réalité du terrain.
- ☞ La SEE est perçue comme un moyen supplémentaire d'intervention mais le niveau européen est mal identifié par le terrain alors que c'est à ce niveau que se réalise la mise en œuvre concrète de la politique de l'emploi.
- ☞ Au niveau régional, où se situent les acteurs de l'emploi (notamment entreprises et syndicats), on est loin de l'Europe et mal informé
- ☞ Problème spécifique polonais : l'argent du FSE est mal distribué. Il n'arrive pas aux associations qui ont en charge les publics en difficulté mais sert à la formation dans les entreprises et les chaînes de distribution commerciale.
- ☞ Il y a un manque de communication et d'information sur la SEE. Il est demandé au CEC de transmettre régulièrement des informations à ce sujet à ses membres.

La réunion a ensuite examiné la communication de la Commission d'octobre 2007.

« Moderniser la protection sociale pour renforcer la justice sociale et la cohésion économique : promouvoir l'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail ».

Cette Communication met en évidence que la SEE de l'Union européenne produit des résultats, la croissance a repris, l'emploi progresse et le chômage diminue dans toute l'Europe.

Mais malgré tout 16 % de la population européenne court un risque de pauvreté financière, 1 personne sur 5 réside dans un logement insalubre, 10 % des européens vivent au sein d'un ménage ou personne ne travaille, le taux de chômage de longue durée avoisine les 4 %. Les jeunes en décrochage scolaire dépassent les 15 % et 44 % des européens n'ont pas de connaissances informatiques, ni d'aptitudes en ce qui concerne l'utilisation d'internet.

La Communication souligne les prérequis pour promouvoir une inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail :

Les personnes défavorisées doivent en premier lieu bénéficier des ressources suffisantes, mais aussi des services sociaux et d'accès à l'emploi personnalisés pour améliorer leur participation à la société

Il faut décloisonner les différents acteurs de la politique sociale et de l'emploi.

V.2. Groupe de travail transnational (GTT) et visites de bonnes pratiques

Quatre Groupes de Travail Transnationaux ont eu lieu, respectivement à Lyon au siège régional de la Région Rhône-Alpes, à Poznan, au siège de l'Agence régionale de l'Emploi, à Milan, au siège de l'Office de l'Emploi de la Province, à Bruxelles au Ministère de la région Bruxelles-Capitale.

V.2.1. Réunion du G.T.T. de Lyon du 19 mai 2008.

La première réunion du groupe de travail transnational a eu lieu à Lyon le 19 mai 2008 au siège du Conseil Régional Rhône-Alpes.

La réunion a commencé par une présentation détaillée du programme Progress analogue à celle intervenue au Comité de Pilotage transnational (voir plus haut). Participaient à cette réunion des représentants de la Fondation Clerici (Milan-Italie), de Barka Foundation (Poznan-Pologne), de l'ACFI-FIAS (Wallonie, Bruxelles-Belgique) membres du CEC, des représentants du Ministère de la Région Bruxelles-Capitale, de l'Office régional de l'Emploi de Milan, de l'Office régionale de l'Emploi de la région de Poznan et de la Direction Générale de l'Emploi de la région Rhône-Alpes qui accueillait les participants.

Chacun a ensuite présenté ses activités :

2.1.1. Conseil Régional Rhône Alpes Didier GIRAUD - Responsable Stratégie Veille Europe Communication

Présentation de plusieurs initiatives du Plan régional pour l'Emploi en Rhône-Alpes.

CARED Contrat d'Aide au Retour à l'Emploi Durable

Dispositif existant depuis 3 ans, touchant 6300 personnes et qui rapproche le demandeur d'emploi de l'offre d'emploi, qu'ils s'agissent de jeunes ou d'adultes demandeurs d'emploi peu qualifiés, non reconnus par manque d'expériences, personnes handicapées....

Le contrat est signé entre le bénéficiaire et l'entreprise qui recrute. La Région Rhône Alpes finance les formations nécessaires. Ce dispositif s'appuie sur des choses existantes mais offre

une aide particulière. Cette offre est conditionnée par une promesse d'emploi d'un an minimum, souvent il s'agit même d'un CDI.

Les coûts de ce dispositif sont élevés mais cela reste intéressant car un lien est créé entre le bénéficiaire et l'employeur. On établit un plan de formation et, au travers de subventions, la région finance ces formations qui sont données en sous-traitance. Ce dispositif monte en puissance car il a été repéré par les entreprises.

Le CARED peut être individuel ou global si par exemple une entreprise doit reconvertir toute une équipe. L'action est portée par les politiques. Les entreprises ou les prescripteurs (ANPE, réseau d'accueil...) évaluent le profil du demandeur.

Il y a une logique territoriale parce qu'il s'agit souvent de « zones d'activités ».

Un deuxième dispositif phare au niveau de la région est le **CTEF** Contrat Territorial par l'Emploi et la Formation.

Il existe 27 contrats territoriaux de formation, signés au niveau de la région. Ce dispositif existe depuis 3 ans. Il fonctionne très bien à certains endroits, démarre à peine à d'autres.

L'idée est que la région ne peut être partout et travaille donc en partenariat avec des acteurs locaux : publics, privés, associatifs déjà présent sur le terrain. Ce partenaire devient la structure d'animation, la structure porteuse sur le territoire. Il peut s'agir aussi bien d'une Mission Locale, d'une association porteuse d'un PLIE que d'une Maison de l'Emploi (par exemple sur Lyon). Sa fonction sera d'animer le réseau au niveau du territoire. Un poste d'animateur est financé par la région et mis à disposition. Il s'agit d'une démarche organisée sur 3 ans.

On établit tout d'abord un diagnostic, on définit les enjeux du territoire, les points forts, les points faibles (ex. vieillissement de la population, exode des jeunes...). Ensuite on identifie les domaines particuliers de formation. Cette démarche implique beaucoup d'acteurs différents, ce qui la complique.

Le premier objectif, la gouvernance territoriale, est atteint, il existe aujourd'hui un regroupement d'acteurs. Le deuxième objectif, établir un plan de formation, est plus ou moins avancé suivant les territoires. Chaque CTEF définit un plan d'action annuel piloté par un élu. On pousse les différents acteurs à travailler ensemble pour leur territoire.

Le CTEF demande une formation spécifique par exemple la découverte des métiers. Le CTEF introduit en 2008 une demande de formation pour 2009, propose différentes initiatives.

Par exemple :

- ☞ Mini stage pour les jeunes de 16 à 25 ans (de 1 jour à 2 mois) dans la logique de découverte des métiers. On mobilise les différents acteurs de terrain suivant les besoins.
- ☞ Chantier insertion : différents niveaux selon les publics. Cela va de la réinsertion sociale à la réinsertion professionnelle (qualité de la production).

Un troisième dispositif mis en place est de **DADT** Dotation Annuelle du Droit de Tirage : 34 millions d'€ répartis sur la région. La région finance des formations.

CAP ORIENTATION

Il s'agit ici de tout le travail fait en amont de l'orientation vers la qualification.

Partenariat avec les services d'accueil, d'orientation :

- ☞ les missions locales (14/25 ans en rupture scolaire),
- ☞ les centres institutionnels de bilan des compétences,
- ☞ les maisons d'information sur l'emploi.

Objectif : en 2010, toute personne en Rhône-Alpes doit avoir un niveau de qualification. (Pour les personnes très déstructurées, parcours social vers la découverte des métiers et ensuite formation donnant lieu à certification).

VAE Valorisation des Acquis de l'Expérience

Ex. : on manque cruellement d'infirmières, le VAE permet à une aide-soignante d'avoir un parcours allégé pour obtenir une certification d'infirmière : statut et reconnaissance !!

Ce système n'existe pas encore dans toutes les filières mais il y a beaucoup de demandes en cours.

2.1.2. Ministère de la Région Bruxelles Capitale : Nathalie Espeel - Attachée

La Belgique est un état fédéral composé de :

☞ 3 régions - Région flamande, Région wallonne et Région Bruxelles Capitale, qui en termes de politique d'emploi sont en charge du placement, des politiques d'insertion de la formation professionnelle et de l'aide à la promotion de l'emploi.

☞ 3 Communautés : - Communauté flamande, Communauté française et Communauté germanophone qui ont en charge le paiement des allocations de chômage, la sécurité sociale, la réglementation du travail et l'aménagement du temps de travail

Chacune de ces institutions a une autonomie de gestion avec un Ministre en charge de l'emploi. Il est donc assez difficile d'avoir une voix commune en matière de politique d'emploi car c'est comme s'il s'agissait de 3 Etats qui négocient sur une même matière.

Il existe des accords de coopération et des échanges transfrontaliers entre la Flandre, la Wallonie et Bruxelles.

Le problème majeur de Bruxelles est un taux de chômage de plus de 20 % dont les demandeurs d'emploi sont majoritairement sous-qualifiés vis-à-vis d'un marché d'emploi de services trop exigeant (beaucoup d'employeurs demandent des candidats trilingues...)

Pour résorber en partie cette problématique du chômage la Région de Bruxelles- Capitale à mis en place plusieurs outils :

☞ le Pacte Territorial pour l'Emploi : qui est un instrument d'échange et de réflexion concentré sur le marché de l'emploi coordonné par l'Office Régional de l'Emploi (ACTIRIS) regroupant partenaires sociaux, institutions d'intérêt publics et l'organisation de la région de Bruxelles Capitale.

☞ le Contrat Economie-Emploi (C2E) a été conclu avec les partenaires sociaux bruxellois en mars 2005 pour garantir le développement à long terme de la Région.

Trois grands axes stratégiques sont soutenus par le C2E :

- ☞ l'accès à l'emploi des Bruxellois,
- ☞ la modernisation et le redéploiement économique de Bruxelles,
- ☞ la mise à niveau des outils publics.

Par ailleurs l'Office Régional Bruxellois pour l'Emploi (ACTIRIS) entretient depuis 1991, par le moyen de conventions, un réseau de partenaires qui prennent en charge :

1. Les ateliers de Recherche Active de l'Emploi
2. L'insertion socioprofessionnelle
3. l'accueil des enfants des demandeurs d'emploi

Dans le secteur de l'Economie sociale la région bruxelloise a mis en place des Entreprises d'Insertion et les Initiatives de Développement Local de l'Emploi (ILDE) permettant à des publics peu qualifiés et à des chômeurs de longue durée de travailler et d'être salariés dans différents secteurs d'activités (Bâtiment, Aides aux personnes, NTIC...).

Il existe des coopératives d'activités aidant les personnes à exercer des professions en tant qu'indépendants. Enfin il existe aussi les Bureaux Sociaux d'intérim.

Les bureaux sociaux d'intérim se constituent entre des partenaires marchands - les bureaux « classiques » et commerciaux d'intérim - et des partenaires non-marchands comme des associations ou réseaux d'associations d'accompagnement des demandeurs d'emploi et de l'insertion socioprofessionnelle. Ce sont des partenariats qui assument l'exploitation des bureaux sociaux d'intérim, soit dans une structure commune de l'économie sociale (ARIS INTERIM), soit en partenariat conventionné (INSTANTA et INSER S). En ce dernier cas seulement, le partenaire assurant l'accompagnement social reçoit des subsides.

2.1.3. Fondazione Luigi Clerici - Vincenzina Zanetti - Directrice Europe.

Présentation de la Formation et du marché du travail en Région Lombarde (voir CD ROM annexe 5)

Le marché du travail est régi en Lombardie par la Loi régionale n 22 du 28/09/06. Cette loi intervient dans le processus de modernisation des services et des outils pour l'emploi afin de :

- ☞ favoriser l'insertion professionnelle ;
- ☞ augmenter les outils de rencontre entre l'offre et la demande de travail ;
- ☞ intégrer des services réalisés par des opérateurs publics et privés.

La région se charge de:

- ☞ la programmation et des orientations concernant les politiques de l'emploi, l'organisation du réseau régional des services pour l'emploi et du lien entre les organisations publiques et privées, la définition des caractéristiques pour établir des prestations efficaces, efficientes et la qualité des services ;
- ☞ en collaboration avec les services locaux intéressés, l'élaboration d'interventions spécifiques pour prévenir le chômage ;
- ☞ la gestion de la Bourse Emploi;
- ☞ la mise à jour annuelle du plan d'action régional sur la base des prévisions également politiques établies par le document de programmation économique et financière régionale.

La province a une fonction de programmation territoriale.

Au 31 décembre de chaque année le département rédige le plan d'action départemental : objectifs à atteindre, ressources financières et leur destination, le monitoring et l'évaluation des interventions sur le marché du travail.

La province exerce de manière exclusive les fonctions suivantes : validation des compétences des personnes sans emploi, informations et communications avec les entreprises pour faciliter la rencontre entre demande et offre d'emploi, insertion des personnes handicapées, des chômeurs, gestion des listes de chômage.

La région Lombardie gouverne l'offre de formation en définissant :

- ☞ les parcours de formations à entreprendre ;
- ☞ les objectifs à atteindre ;
- ☞ les niveaux des compétences des bénéficiaires (accréditation et évaluation) ;
- ☞ l'attribution des ressources financières.

Le département, en accord avec les communes concernées, se charge de l'analyse des exigences de formation sur le territoire en adoptant le PLAN DEPARTEMENTAL DES SERVICES (offre des parcours d'instruction et de formation et services annexes, activité d'orientation, lutte contre l'échec scolaire, etc....) sur base duquel la Région établit le Plan Régional des services.

Dans le système de l'Education et de la Formation Professionnelle de la Région Lombardie, les services sont ainsi réalisés par des institutions publiques et privées assimilées et autorisées à travers un système d'accréditation. L'accréditation définit les critères et les conditions que ces structures doivent avoir pour qu'elles puissent bénéficier des financements publics.

La Région Lombardie avec les départements gère le système de la formation et de l'emploi, à travers les organisations, les institutions publiques et privées qui mettent en oeuvre toutes les interventions destinées à développer l'insertion professionnelle grâce aux multiples activités de la formation professionnelle.

Les financements qui sont alloués à la formation professionnelle et à l'insertion professionnelle sont multiples et diversifiés selon le public ciblé :

- ☞ les jeunes,
- ☞ les adultes sans emploi, chômeurs,
- ☞ les personnes handicapées ou en situations défavorisées,
- ☞ les femmes,
- ☞ les travailleurs.

Le nouveau système de financement mis en place par la Région Lombardie est un système individualisé qui garantit à l'individu une "allocation financière".

Cette allocation financière (environ 9.000 € par bénéficiaire) peut être utilisée pour accéder à des parcours d'orientation, de formation et d'accompagnement au travail en faisant appel à des

institutions ou organisations publiques ou privées du secteur et accréditées par la Région Lombarde .

Ainsi, les organisations accréditées ne reçoivent pas de la Région Lombarde des financements directs pour entreprendre les activités de formation, d'orientation, etc., mais c'est la personne qui, en choisissant l'opérateur accrédité, fournit l'allocation à l'opérateur.

2.1.4. Province de Milan - Luca Riva

Projet Job Café

Ce projet est mis en place par le Service d'Orientation de la Province de Milan et permet d'accueillir les chercheurs d'emploi, de les informer par des banques de données et des publications, de les orienter et les mettre en contact après des entretiens individuels avec des employeurs potentiels. (Info www.provincia.milano.it/lavoro)

Projet Spazio Rosa

Est un espace réservé aux femmes de la Province de Milan en recherche d'un emploi

Ce service propose :

- ☞ des cours spécialisés pour développer les compétences, la gestion, une initiation aux NTIC. Il s'agit d'acquérir les instruments de bases permettant de se prendre en charge ;
- ☞ Réunions d'information sur les droits des femmes dans leur vie professionnelle et pour celles souhaitant s'installer comme indépendantes ;
- ☞ Orientation vers les services de la Province, pour connaître les crèches disponibles, des conseils en législation, suivi psychologique, social et médical. (Info : www.provincia.milano.it/donne)

2.1.5. Office Régional de l'Emploi à Poznan : Paulina Zglinska.(voir présentation cdrom annexe 6)

Présentation de la politique de l'emploi de la région Wielkopolska (Grande Pologne).

Les lignes directrices de la politique de l'emploi sont reprises dans les : « Stratégie de l'Emploi pour Wielkopolska 2007-2013 » et « Plan d'action annuel de l'emploi pour Wiekopolska ».

L'objectif principal des actions planifiées dans ces documents est l'amélioration de la qualité des ressources humaines, qui est la condition et l'exigence nécessaire pour le développement socioéconomique de la région.

La politique de l'emploi se décline en 5 priorités :

1. Augmenter le taux d'emploi et des activités professionnelles à travers l'orientation, la recherche d'emploi et la qualification professionnelle des demandeurs d'emploi avec les besoins du marché d'emploi régional,
2. Egalité d'accès à l'emploi et promotion de l'intégration sociale visant à combattre la discrimination des personnes dans le marché du travail, réduire l'exclusion sociale des citoyens de la région,
3. Développement des entreprises, de l'entrepreneuriat et l'innovation encouragent les employeurs et employés de la région en augmentant leurs compétences et qualifications pour une meilleure compétitivité économique de la région. Ceci devrait se faire en lien avec les technologies modernes et la coopération entre les secteurs des sciences et de l'économie.
4. Augmenter la qualité et la disponibilité de l'enseignement qui mènera à une meilleure adéquation avec les besoins du marché du travail et assurera également un accès plus important à l'offre de formation et d'enseignement.
- 5 Partenariat pour le développement des zones rurales dans le but de dynamiser l'activité locale en cherchant des partenaires et en s'attachant aux problèmes dû développement régional. Marché du travail, inclusion et aide sociale, enseignement et développement local ont ici une signification cruciale.

Les opérateurs potentiels pour mener à bien ces priorités sont : les ONG, les employeurs, les centres de formation, les organismes du marché du travail, le fonds national de réhabilitation des personnes handicapées, le Centre Social d'Aide Régional de Poznan, les centres locaux d'aide sociale, les centres d'aides aux familles, les universités, les écoles...

Le Bureau Régional du Travail de Poznan joue le rôle d'autorité de gestion : préparations des critères de sélection des projets, sélection, gestion contrôle des projets, conventionnement et versement des subventions des promoteurs, promotion et campagne d'information.

Budget pour la période 2007-2013 : 11.5 milliards € cofinancement du FSE 85% et 15 % national.

2.1.6. Barka Foundation : Barbara Sadowska - Directrice (voir présentation CD rom Annexe 7)

L'ONG Barka Foundation prend en charge les personnes le plus démunies (sans abri, personnes exclues de la société, chômeurs de longue durée, ex-détenus, personnes ayant des problèmes d'addiction...).

Barka propose à ces personnes d'intégrer un parcours de resocialisation et de formation en vue d'une insertion durable dans l'emploi.

Barka développe également des activités d'économie sociale via des coopératives et des entreprises sociales en zones urbaines et rurales travaillant dans les secteurs du recyclage, vente, espaces verts, aide aux personnes.

2.1.7. Débat entre les partenaires pour l'établissement de coopération entre pouvoirs publics et mouvements associatifs en charge des publics en insertion.

Avant d'aborder les partenariats à mettre en place, il faut d'abord partir de la personne connaissant des problèmes de resocialisation et identifier pourquoi cette personne est dans cette situation.

Pour qu'une personne puisse rentrer dans un dispositif d'insertion elle doit d'abord avoir un minimum de moyens (un logement, bonne santé, avoir assez à manger...) lui permettant effectivement de s'insérer dans la société.

Il faut également que ces personnes puissent sortir de la spirale négative dans laquelle elles se trouvent, qu'elles puissent se prendre en charge et développer une attitude positive et ne plus être automatiquement assistée.

La plupart de ces personnes n'ont pas - ou plus - confiance en elles, ne sont pas autonomes et ne réalisent pas ce qu'est le milieu du travail.

Comment faire pour dépasser tous ces blocages?

1. Les associations effectuent un entretien préliminaire pour déterminer l'état psychologique de la personne. Cet entretien est suivi d'un bilan de compétence ;
2. Il faut travailler sur la confiance de la personne, mettre en évidence ses qualités ;
3. Permettre à la personne de suivre son propre parcours, qu'elle puisse choisir elle-même sa direction.
4. Mettre en place des parcours de formation individuel pour ceux ne pouvant pas suivre, dans un premier temps, des formations collectives.

Dans le cadre du projet Progress « Un emploi pour tous » il faudrait travailler sur des bonnes pratiques où la personne se construit, où il existe un projet de vie et un contexte adéquat. Vérifier qu'il existe bien un contexte politique permettant de financer la resocialisation et l'intégration des personnes sur le marché du travail. Il s'agit de travailler sur le savoir-être autant sinon plus que sur le savoir-faire.

2.1.8. Visite de l'entreprise NES et Cité à Vaulx-en-Velin

La réunion de Lyon a permis un contact très intéressant à Vaulx-en-Velin (banlieue « sensible » de l'agglomération lyonnaise, commune rassemblant pour l'essentiel des populations maghrébines). Le fondateur de la structure Nes et Cité, Abdel Belmokadem, cabinet indépendant fondé en 2001 et dont l'objectif est d'aller à la rencontre des candidats à l'emploi pour les mettre dans une dynamique positive de recherche d'emploi essentiellement pour des jeunes en difficulté des banlieues lyonnaises.

On trouvera ci-dessous un bref résumé de sa présentation. (Abdel Belmokadem est un ancien sportif de haut niveau, équipe de boxe française aux J.O.)

Présentation de la structure « Nes & Cité » par son fondateur Abdel BELMOKADEM

J'ai été le premier Médiateur en France suite aux émeutes dans les quartiers populaires en 1990 à Vaulx en Velin.

J'ai développé le premier service de Médiation dans une collectivité en France entre les publics qui sont en marge des acteurs institutionnels et économiques.

J'ai travaillé pendant 10 ans, à Vaulx en Velin, avec une équipe de médiateurs et en 2001, j'ai créé le Cabinet NES en faisant un transfert d'expérience par la conceptualisation de mon savoir-faire d'intervention pour la gestion de crises vers des modules de formation.

Comment est né Jobs & Cité ?

Après 5 ans d'activité du Cabinet, j'ai gagné un peu d'argent et au lieu d'acheter deux ou trois 4x4, j'ai décidé d'investir dans une action à caractère social et sociétal.

Le principe est simple : je me suis inspiré de mon histoire et des difficultés que j'ai eues et que je rencontre encore aujourd'hui (discrimination pour l'accès à l'emploi pour les populations issues de ces quartiers) car le problème n° 1 dans les quartiers est l'emploi.

Un jour, j'ai vu un déménagement avec un gros camion. J'ai alors eu l'idée d'amener les recruteurs des entreprises dans un camion, aux pieds des tours d'immeubles.

Ce qui devait être une opération sans lendemain pour assouvir ce que j'avais au fond des tripes, rendre aux gens ce que l'on m'avait donné et être utile auprès des jeunes qui me ressemblent, est devenu, sous la pression des entreprises partenaires, des institutions et des politiques, un vrai service que l'on a décliné sous plusieurs concepts : Jobs & Cité Stadium, Urban et Nomad.

Ce qu'il y a de commun entre tous les « Jobs & Cité »

Notre capacité à aller sur le terrain à la rencontre des candidats et acteurs pour les mettre dans la dynamique positive de recherche d'emploi.

Le maillage du territoire se traduit par une présence de nos équipes de médiation le jour et la nuit.

V.2.2. GTT et visites de bonnes pratiques - Poznan 8 et 9 septembre 2008.

La réunion a eu lieu au siège de l'agence régionale pour l'emploi de Poznan.

2.2.1. Après avoir souhaité la bienvenue aux participants, M. Zadislaw, Directeur de l'Agence régionale de l'emploi de Poznan, a présenté les activités de l'agence régionale de l'emploi de Poznan que l'on résumera comme suit :

L'agence compte 253 employés dont 150 travaillent à la gestion du FSE. A l'heure actuelle beaucoup de projets déposés par les promoteurs en Pologne sont rejetés car ne répondant pas assez aux critères d'éligibilité de l'Union européenne. Il y a donc un travail d'information et de formation à réaliser auprès des opérateurs potentiels.

Les institutions locales doivent apprendre à mieux gérer les programmes des Fonds Structurels et également mieux connaître les objectifs généraux de l'Union européenne et de l'Etat membre dans lequel elles développent leurs activités.

Le chômage dans la région de Poznan s'élevait à 6,2% en 2007 pour une moyenne nationale de 12%. Une grande partie de ces chômeurs n'a jamais eu de formation ou avaient un emploi sous le régime communiste et n'ont pas pu s'adapter à l'économie de marché, ils ont donc besoin d'une phase de préapprentissage avant de pouvoir entrer réellement en formation.

2.2.2. Eric Degimbe, directeur CEC a ensuite présenté le programme de travail de la journée.

Sur base des bonnes pratiques présentées tout au long du projet, les partenaires analyseront comment, au niveau régional ou local, des coopérations structurelles entre milieux associatifs et autorités publiques peuvent se mettre en place pour aller à la rencontre du public cible et comment ces pratiques pouvant s'intégrer dans la SEE.

Pour le rapport final - que le CEC rédigera - il est important que les partenaires prennent en compte dans leurs travaux les points suivants :

Comment, de manière générale, envisagez-vous le rapport associatif/pouvoirs publics ?

Quels types d'activités pourriez-vous développer à l'avenir à destination du public marginalisé et comment établir une coopération plus structurée avec les autorités locales ?

La SEE est une thématique qui se développe au niveau des Etats membres. Il semble qu'il y ait assez peu de retombées auprès des régions. La politique de l'emploi fait l'objet d'un rapport concernant les 27 états membres de l'Union, mais ce rapport ne tient pas assez compte des dispositifs mis en place au niveau régional et local.

Le projet « Un emploi pour tous » a justement pour objet de sensibiliser la Commission européenne aux pratiques locales et régionales déjà existantes afin de favoriser l'insertion de tous dans le marché de l'emploi.

2.2.3. Développement des politiques sociales actives en Pologne - L'intégration sociale et l'économie sociale 2002-2006 - Barbara Sadowska - Barka Foundation (présentation Ppt voir cdrom en annexe 8).

Suite à la chute du communisme, la société polonaise a rencontré des difficultés car elle n'était pas préparée à entrer dans une économie de marché libéralisé : manque de tradition entrepreneuriale, manque de coopération secteur public/secteur privé etc....

Par contre, entrer dans un marché libéralisé et surtout être dans une démocratie a créé de nouvelles perspectives. L'adhésion à l'Union européenne a permis de disposer de moyens financiers importants devant permettre à la Pologne de rattraper son retard en matière de développement économique et permettant également de développer des initiatives à l'égard des publics défavorisés.

C'est donc dans ce contexte qu'en 2001 le vice premier ministre polonais, Mr Jerzy Hausner, a eu l'occasion de visiter Barka Foundation. Impressionné par les activités d'insertion et de formation destinées à un public très éloigné du marché du travail, M. Hausner a décidé de mettre en place une équipe de travail ayant pour tâche de rédiger les nouvelles politiques sociales en Pologne.

Tomasz Sadowski, président de Barka Foundation, fut membre actif de cette équipe. Les travaux ont débouché sur une série d'initiatives ayant pour objectif de transformer les systèmes passifs d'aide sociale polonais en un système actif et de créer de nouvelles structures d'insertion proposant la formation et l'intégration socioprofessionnelles des groupes exclus.

Les dispositifs mis en place sont :

☞ Les centres pour l'intégration sociale (CSI) permettant au public marginalisé (chômeurs de longue durée, ex-détenus, dépendants, pauvres, personnes handicapées, réfugiés) de participer à un programme de formation et d'intégration sociale pendant une période d'un an. Les bénéficiaires perçoivent une bourse de 150€/mois.(salaire moyen + 585€, salaire minimum 300€)

☞ Les coopératives sociales : elles ont pour objet l'intégration du même public que celui concerné par le CSI. Les coopératives doivent être composées d'au moins 5 personnes et peuvent en compter 50 au maximum. Chaque bénéficiaire peut recevoir une subvention d'environ 2.700€ du Fonds de l'emploi afin de lancer son activité. Les coopératives sociales bénéficient également d'une série de réductions fiscales.

☞ Le Volontariat et Public Benefit Activity

La coopération entre secteur privé et autorités locales reste encore très peu développée en Pologne. Ce dispositif permet aux autorités publiques de réaliser des activités et des tâches administratives en partenariat avec les ONG.

Ces activités permettent aux ONG de réaliser des actions pour le compte de l'administration publique mais aussi d'être co-auteur de stratégies et politiques sociales.

Les ONG peuvent donc jouer sur 2 tableaux. D'une part elles sont partenaires de services et d'autre part, elles participent également à la définition des stratégies du secteur social à mettre en place au niveau local et ce en partenariat avec les autorités publiques.

☞ Les entreprises sociales

Les ONG peuvent diriger 2 types d'entreprises sociales. Celles dont l'objet est d'aider des personnes en difficulté à se réintégrer dans la société par le biais de formation et de dispositifs d'intégration et celles qui emploient directement le public cible afin de lui trouver un travail.

Certains centres, décrétés « Centres d'activation professionnelle » en 1997, permettent d'employer des personnes handicapées dont le salaire, les soins et les coûts de réhabilitation sont remboursés par l'Etat.

Résultats

Création de 56 centres d'intégration sociale (2.500 bénéficiaires), 300 clubs d'intégration sociale, 47 centres d'activation professionnelle (1529 personnes handicapées employées), 165 coopératives sociales (1000 personnes employées), 150 partenariats locaux mis en place pour l'intégration sociale et l'économie sociale.

5% des 78.000 ONG polonaises développent une activité économique (120.000 emplois ont été créés dans le secteur).

2.2.4. Présentation d'ALLIES PLIE de LYON - Vincent Beley, Directeur.

Comme déjà dit plus haut, EIRA, partenaire initial du projet s'est retiré du projet, suite à une mise en liquidation de ses activités. Le Plie Uni Est, en collaboration avec Allies Plie de Lyon, a repris l'ensemble du dossier.

Les responsables du Plie ont présentés aux autres partenaires leurs activités.

Depuis 1993, la ville de Lyon a mis en place un Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE). Ce plan, financé à 50% par le Fonds Social Européen est un outil de lutte contre l'exclusion

permettant de coordonner les acteurs économiques, sociaux et institutionnels au niveau local afin de favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des personnes les plus en difficulté.

Alliés Plie de Lyon, via son réseau, met en place un parcours d'insertion individualisé pour 6000 personnes, pour une période de maximum 24 mois.

L'objectif de cet accompagnement est la mise à l'emploi pour une période d'au moins 6 mois. 55% en moyenne des personnes suivant ce dispositif trouvent ou retrouvent un emploi durable. Le PLIE s'appuie, pour la réalisation de ces objectifs, sur un vaste réseau de partenaires associatifs (80 sur Lyon).

2.2.5. Présentation des clauses d'insertion dans les marchés publics - Nady Makangu et Jérôme Payen (présentation Ppt sur cdrom en annexe 9).

Les clauses d'insertion sont mises en œuvre via le code des marchés publics de 2006. Elles visent à faciliter le retour à l'emploi de personnes éloignées du marché du travail, notamment les bénéficiaires du PLIE. Quatre articles du Code des Marchés Publics sont aujourd'hui mobilisables pour mettre en œuvre des clauses d'insertion :

☞ L'article 14 stipule que l'insertion est une condition d'exécution du marché. La méconnaissance de cette condition par l'entreprise candidate conduit à un constat d'irrecevabilité de l'offre. L'exigence doit s'exprimer dans les documents administratifs du marché, le maître d'ouvrage définit la hauteur et les modalités de mise en œuvre, ces modalités sont librement choisies par les titulaires du marché.

☞ Article 30 : L'insertion et la qualification professionnelle de publics en difficulté sont l'objet même du marché. Pour cela, une prestation support est utilisée, elle peut être de diverse nature : entretien des espaces extérieurs, réhabilitation...). Cette prestation ne constitue pas la finalité du marché. Ces marchés d'insertion s'adressent en priorité aux structures d'insertion par l'activité économique menant des activités d'utilité sociale.

☞ Article 53 : Il permet d'intégrer un critère de sélection des entreprises concernant «les performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté», le prix restant également un critère de choix. La qualité de la réponse insertion des candidats est donc prise en compte. Cet article est en général couplé avec l'article 14, qui implique qu'en plus d'une réponse de qualité, la mise en œuvre de l'insertion soit également une condition d'exécution pour l'entreprise candidate.

☞ Article 15 : mise au travail des personnes handicapées. Cet article permet de réserver des marchés aux structures employant ce type de public. La collaboration peut prendre la forme de sous-traitance, de fourniture de consommables... Le recours à cet article permet également aux entreprises publiques et privées de répondre à leur obligation d'embauche de 6% de travailleurs handicapés.

Dans ce contexte, le PLIE apporte un service clé en main au maître d'ouvrage pour répondre à cette clause et mettre en réseau, au niveau local, les acteurs de l'emploi et de l'insertion.

En termes de résultats, depuis 2004, 160 entreprises ont permis l'embauche de 700 personnes dont 64% en intérim d'insertion, correspondant à 37.000 heures de formation.

2.2.6. La province de Milan a présenté quelques données chiffrées et présenté le programme Emergo.

EMERGO : bonnes pratiques publiques/privés de mise à l'emploi de personnes handicapées. Maria-Christina PINOSCHI, directrice Province de Milan et Erica de Paoli, Fondazione Clerici (présentation Ppt en annexe 10 et 11).

La province de Milan est une autorité locale représentant 189 municipalités (dont la ville de Milan). Elle a comme compétence l'agriculture, l'environnement, la culture, l'emploi, la formation professionnelle, l'enseignement, les services publics, les services sociaux, etc...

Afin d'améliorer les services publics, en particulier dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, la province a créé 7 agences territoriales regroupant chacune environ 400.000 habitants.

Les agences territoriales sont des outils utiles pour la promotion, le développement et la réalisation de l'insertion des personnes handicapées.

Ces agences connaissent bien le territoire dans lequel elles officient et favorisent les initiatives pour l'inclusion sociale et économique.

Elles travaillent avec différents types de structures (institutions publiques, ONG, entreprises, etc...)

Données chiffrées pour la province de Milan concernant le programme EMERGO :

21.107 personnes handicapées sont enregistrées dans la province de Milan, parmi lesquelles 7.855 sont disponibles sur le marché du travail et 2.486 ont déjà un emploi.

La loi 68 de 1999 oblige les employeurs publics et privés à engager des personnes présentant un handicap, le pourcentage varie selon la taille de l'entreprise : 7% pour les entreprises de plus de 50 travailleurs, 2% pour les entreprises ayant entre 36 et 50 travailleurs et 1% pour les entreprises ayant entre 15 et 35 travailleurs.

Par ailleurs la province doit promouvoir l'accès au travail des personnes handicapées à travers des actions de formation professionnelle, de stage sur le lieu de travail, de guidance, de tutorat.

La région lombarde a créé un fonds régional « EMERGO » pour l'emploi des personnes handicapées. Ce fonds permet de financer leur démarrage professionnel. Les acteurs du programme EMERGO sont les agences de l'emploi, les autorités locales, les associations de personnes handicapées, les entreprises et les organisations du tiers secteur.

En 2007-2008, EMERGO a proposé ses services à 4.000 personnes et 415 ont trouvé un emploi.

L'un des partenaires du projet est la Fondazione Clerici. Dans le cadre du projet EMERGO, la Fondazione Clerici a participé à la formation professionnelle de 6 bénéficiaires qui ont tous trouvé un emploi. L'aspect innovant est que l'ensemble des acteurs a participé au projet : la Fondazione Clerici dispense la formation et coordonne le partenariat, Eurolabor Sintex recherche les ressources humaines et les entreprises, l'entreprise Carrefour engage les personnes. La démarche étant concluante, le même partenariat entre organismes publics et privés sera mis en œuvre en impliquant d'autres entreprises de la grande distribution.

2.2.7. Présentation de l'ACFI et du contexte institutionnel de la formation et de l'économie sociale à Bruxelles - François Ledecq, conseiller technique

L'ACFI (Action Coordonnée Formation Insertion) est un réseau d'associations et d'entreprises actives dans le domaine de l'insertion. Au total on compte une cinquantaine d'initiatives.

La fédération est active dans deux domaines principaux :

- ☞ la formation professionnelle
- ☞ l'économie sociale (dont les services de proximité)

Parallèlement, l'activité se décline en trois axes :

- ☞ Des projets communs : Jobcoaching, ISP Intérim, InterS, Formation de formateurs en écoconstruction, échanges transnationaux avec le CEC...
- ☞ Une représentation active auprès d'instance de concertation ou de consultation.
- ☞ Un accompagnement technique des structures.

La formation professionnelle

La formation professionnelle pour adultes se décline en deux dispositifs en Belgique francophone : OISP (Organisme d'Insertion Socio Professionnelle) & AFT (Atelier de Formation par le Travail) (en Région bruxelloise) / EFT (Entreprise de Formation par le Travail) (en Région wallonne)

Le premier dispositif (OISP) est une formation répondant aux critères principaux suivants :

- ☞ il s'adresse à des adultes, demandeur d'emploi et ne disposant pas d'un enseignement secondaire complet (âge normal pour l'acquisition du diplôme : 18 ans),
- ☞ durant la formation, le demandeur conserve son revenu de remplacement (s'il en avait un) et reçoit une petite prime complémentaire d'un euro par heure de formation suivie
- ☞ les formations doivent préparer à l'accès au marché du travail ou à une formation professionnelle plus approfondie,
- ☞ les formations sont courtes et dépassent rarement un an,
- ☞ un stage en entreprise d'un mois est généralement prévu,
- ☞ les formations sont à la fois techniques mais visent aussi à une remobilisation professionnelle et à une meilleure intégration sociale au sens large,
- ☞ les domaines de formation sont larges : bureautique, animation, aide familiale, vente mais aussi construction, plomberie, boucherie, auxiliaire de police, logistique, entretien, assistant commercial, infographie, technicien réseau, aide comptable,...
- ☞ certaines formations sont orientées vers l'acquisition de savoirs de base, telles que le français ou les mathématiques,
- ☞ les formations sont censées s'intégrer dans un parcours d'insertion plus large grâce au développement coordonné d'action d'orientation, de passerelle vers d'autres formations, de recherche d'emploi... avec d'autres partenaires publics ou associatifs.

Le second dispositif (AFT/EFT) est relativement semblable au premier. Il se distingue cependant du premier par quatre aspects :

- ☞ les adultes demandeurs d'emploi ne disposent pas d'un diplôme intermédiaire de l'enseignement secondaire (âge normal pour l'acquisition de ce diplôme : 16 ans),
- ☞ les formations sont beaucoup plus pratiques et comportent un volet de prestations économiques, les chantiers, organisés pour compte de clients de l'association,
- ☞ le contenu des formations est spécifiquement orienté vers de métiers manuels (construction, restaurant, boulangerie, garagiste, jardinage, reconditionnement électroménager, chauffeur, soudeur...),

Il y a donc une activité économique à part entière à gérer !

A côté de ce volet formatif, les organismes de formation ont développé des initiatives pour rendre la formation accessible (crèches, logements) ou afin de créer de l'emploi directement pour ces publics. Il s'agit des initiatives d'économie sociale.

La formation à Bruxelles

Nombre d'opérateurs en 2007

OISP : 30, AFT : 10

Les formations et les personnes en formation en 2007 :

Nombre de personnes en formation : 3.913,

Nombre d'heures de formation : 1.441.539,

Nombre moyen de personnes en AFT : 42,

Nombre moyen de personnes en OISP/MLoc : 90

Nombre moyen d'heures de formation par personne en AFT : 494

Nombre moyen d'heures de formation par personne en OISP/MLoc : 353

Personnel dans les structures en 2007

905 contrats de travail (dont 280 à temps partiel),

Un peu plus de la moitié des contrats sont assurés par un subventionnement régional spécifique "ACS" ou "agent contractuel conventionné".

Deux tiers de fonctions sont pédagogiques, 25% des fonctions sont administratives ou de direction, les 9% restants étant des fonctions logistiques.

Cadre de partenariat avec les pouvoirs publics

A Bruxelles, comme partout en Belgique, les compétences sont partagées entre l'Etat fédéral, les Communautés et les Régions. En ce qui concerne les politiques de l'emploi (indépendamment de la sécurité sociale), ce sont les Régions qui sont compétentes. En ce qui concerne la formation professionnelle ce sont les Communautés qui le sont. L'action de formation professionnelle se situe à l'intersection des compétences en matière de formation et d'emploi. Tant en Flandre qu'en Wallonie, la compétence "formation professionnelle" a été rapatriée au sein des Régions. La Région bruxelloise étant bilingue et la formation professionnelle dépendant des deux communautés linguistiques du pays, cette fusion n'a pas été possible.

Deux organismes parapublics sont chargés d'organiser le paysage complexe de la formation. Actiris pour l'emploi qui dépend de la Région de Bruxelles-Capitale et Bruxelles-Formation pour la formation qui dépend de la Commission communautaire française (elle-même émanation, à Bruxelles, de la Communauté française).

Actiris est l'opérateur public de l'emploi. Il doit s'assurer que le parcours vers l'emploi proposé aux personnes est cohérent. Il est donc chargé d'assurer globalement la cohérence du dispositif d'insertion.

Concrètement et dans le cadre de partenariat conventionné avec les associations, Actiris finance les opérations préparatoires à la mise à l'emploi (financement tout à fait limité étant donné le but recherché). C'est donc un forfait de quelques heures par personne qui est financé afin de réaliser la guidance socioprofessionnelle (suivi individuel du parcours durant la formation, travail sur la motivation, l'orientation, le CV, la présentation à l'employeur et divers outils de recherche d'emploi).

Bruxelles-Formation est chargé d'assurer la cohérence des programmes de formation et d'en valider les contenus dans le cadre de conventions de partenariat. Cette reconnaissance ouvre le droit, pour le demandeur d'emploi en formation, de prétendre à une indemnité complémentaire d'un euro par heure de formation suivie. De plus, cette reconnaissance est la condition sine qua non pour assurer un financement de l'association par la Commission communautaire française.

Cadre de financement

Au niveau institutionnel bruxellois, les sources de financement du secteur de la formation et de l'insertion socioprofessionnelle sont multiples.

1. L'agrément de la Commission communautaire française - sur base du partenariat préexistant avec Bruxelles-Formation. C'est un agrément pluriannuel qui ouvre le droit à un financement de frais de fonctionnement et de personnel pédagogique en fonction du volume d'heures de formation organisé. Ces financements sont calculés par tranche.
2. Actiris qui finance la guidance, par un petit budget complémentaire calculé \pm selon une règle de 3 sur base du financement accordé par la Commission communautaire française.
3. Le financement de postes de travail ACS financés par la Région et gérés par Actiris. Cela représente + 50 % des postes de travail AFT et OISP. La répartition de ces postes de travail entre associations est variable et sans critères communs. On peut dire que cela dépend de trois facteurs : l'histoire des associations, l'opportunité du moment de la demande, les orientations politiques du moment. L'utilisation des postes est très souple ce qui permet de donner une importante marge de manœuvre aux associations.
4. Le Fonds social européen qui fonctionne sur base d'appel à projet. Là aussi les financements sont très variables puisqu'ils varient d'un facteur de 1 à 3 en fonction du nombre d'heures de formation organisées.
5. Des appels à projet plus spécifiques et ponctuels...
6. Les AFT bénéficie aussi de rentrées propres à leurs activités économiques ce qui peut aller jusqu'à 30% du chiffre d'affaire.
7. Un financement indirect via un euro d'indemnité par heure suivie par le demandeur d'emploi et délivré par Bruxelles-Formation.

Cette diversité de sources de financement amène plusieurs constats :

- L'interdépendance entre les diverses sources de financement peut sensiblement fragiliser l'équilibre financier des organismes et rend complexe la planification financière ;
- Une complexité du paysage de l'insertion et une lisibilité limitée des dispositifs
- Cette complexité entraîne parfois des contradictions entre les finalités des différentes actions soutenues ;
- Un paysage institutionnel qui favorise la diversité des actions ;

- C'est un défi pour l'associatif en terme d'articulation des actions (et inflation du travail administratif) ;
- C'est aussi un défi en termes de concertation avec les pouvoirs publics et en termes de concertation des pouvoirs publics entre eux.

Logique d'intervention de l'ACFI-FIAS

Le droit à la formation.

L'ACFI défend d'abord un grand principe : le droit à la formation.

Il faut souligner que le dispositif de formation n'a fait que se développer depuis la fin des années 80. Néanmoins, la demande reste sensiblement supérieure à l'offre. Certains organismes de formation ne peuvent entamer un parcours qu'avec 10 % des candidats.

Les adultes qui ne souhaitent pas suivre de formation se trouvent toutefois dans une situation d'obligation dans 2 cas :

- politique de conditionnalité du droit aux revenus de remplacement (chômage, aide sociale);
- liberté conditionnelle des justiciables.

Cela conduit à certaines tensions en matière de motivation et complexifie la relation formateur / personne formée. Une absence ou un abandon de la formation peuvent se solder par une sanction financière d'autant plus dure qu'elle concerne souvent des personnes en situation de précarité.

Face à ces difficultés, il est nécessaire de définir un nouveau cadre déontologique et d'informer les personnes sur leurs droits et obligation. Le secteur de la formation pour adulte doit aussi instaurer un dialogue avec les pouvoirs publics sur ces questions.

Diversité des publics

En lien avec les conditions d'entrée en formation, les associations accueillent une grande diversité de public. Par exemple, pour entamer une formation en AFT il faut connaître les quatre opérations de base en mathématique et avoir une connaissance du français pour comprendre le

formateur. Dans le même groupe on peut trouver un belge non-scolarisé et analphabète ET un médecin arménien dont le diplôme n'est pas reconnu et qui ne parle pas bien français.

La diversité se remarque sur différents critères :

- motivation ;
- niveau ;
- vitesse d'apprentissage ;
- situation sociale ;
- bagage culturel...

C'est particulièrement le cas à Bruxelles où vivent beaucoup d'immigrés. (Plus de 30% de la population).

Face à cette diversité les associations ont développé de nombreuses pratiques pédagogiques basées sur le concept d'hétérogénéité, notamment la pédagogie différenciée

Il s'agit d'un travail collectif avec l'ensemble des personnes en formation et visant un co-apprentissage sur base, notamment des acquis préexistants. Cette pédagogie est aussi basée sur le respect des choix de vies, des choix et orientations professionnels. Le respect des rythmes d'apprentissage est favorisé, quitte, dans certains cas et quand c'est utile pour la personne, à prolonger la formation

Les formations se veulent pratiques et visent à développer des compétences directement valorisables sur le marché de l'emploi. Les personnes sont, en effet, souvent en situation d'urgence socio-économique. La recherche de "niches" d'emplois propres à accueillir le public visé est aussi une richesse du secteur (écoconstruction par exemple).

L'ACFI, en tant que porteuse de projet innovant, développe des actions visant à compléter le volet "structurel" ou "institutionnel" des actions de formations.

2.2.8 Présentation du Jobcoaching par Nadège MZERGUI - CET Retravailler (membre du réseau ACFI)

Les centres ACFI développent une multitude d'activités de formation, d'insertion socioprofessionnelle et d'accompagnement vers et dans l'emploi dont le Jobcoaching.

Chaque année, les centres ACFI forment plus d'un millier d'adultes peu qualifiés et éloignés du marché du travail, mais nous avons constaté que 20% des bénéficiaires (2004) seulement parviennent à décrocher un emploi de qualité et à leur mesure.

Afin d'améliorer ce faible taux d'insertion, l'ACFI expérimente depuis 2003 le Jobcoaching. Ce dispositif permet l'accompagnement vers l'emploi et sur le lieu du travail. Cet accompagnement est centré sur la mise en valeur et le développement des ressources personnelles du futur travailleur coaché, en équilibre avec les besoins et intérêts de l'entreprise. Les Jobcoaches, formés aux techniques d'accompagnement sont des assistants sociaux, des formateurs psychologues ou d'autres profils employés dans les centres ACFI. Ils coachent leurs stagiaires avant la période d'embauche (définition du projet personnel, analyse de la demande, recherche d'emploi), pendant l'embauche (soutien lors du recrutement, aide à la négociation du contrat de travail, conseils sur les aides à l'embauche...) et après l'embauche, le coaching sur le lieu du travail est d'une durée de 6 mois. L'accompagnement est entièrement individualisé et sur mesure.

Les modalités pratiques du suivi, les attentes réciproques, les objectifs du jobcoaching sont définis de commun accord entre employeur, travailleur coaché et jobcoach. Le jobcoach est le médiateur en cas de conflit, tient le rôle de facilitateur dans la relation entre l'employeur, le travailleur coaché, l'équipe des collègues, les syndicats etc... Il est le garant du processus, il n'intervient pas sur les aspects techniques du métier et laisse toujours la responsabilité des choix et décisions à prendre à la personne coachée et à l'employeur.

Depuis 2003, 853 personnes ont été coachées par 2,58 équivalent temps plein de jobcoaches, 443 (soit 52%) ont trouvé un emploi de plus de 6 mois. Le coût de l'accompagnement pour une personne coachée est de 2.345 € si la personne est suivie pendant les 6 mois après la mise à l'emploi, et de 1220 € si la personne coachée ne va pas jusqu'à l'emploi.

2.2.9. Visites des activités de BARKA FOUNDATION le 9 septembre 2009.

La journée du 9 septembre a été consacrée à une visite de présentation des centres de Barka Foundation dans la ville et dans la région de Poznan.

Ces réalisations sont multiples.

- Ateliers de bricolage : (objets divers pour anniversaires, fête de week-end, décès),
- Magasins de seconde main : vêtements, meubles, ustensiles ménagers ,

- Atelier de fabrication et de réparation de bicyclettes,
- Ferme de 500 hectares (blé et élevage de porcs, volailles, moutons, chèvres, avec un début de transformation de blé en pâtes alimentaires),
- Un restaurant d'économie sociale,
- Un centre de vacances (été) au bord d'un lac (5 kms de longueur) avec complexe de bains, pêche, canotage. Le lac jouxte une grande forêt propice aux marcheurs, une petite restauration fonctionne pendant toute la période des vacances,
- Un complexe d'une trentaine d'habitations à Darzybor (terrain fourni par la municipalité) destinées à héberger pendant 1 an des familles sortant de l'exclusion et dont le père ou la mère (ou les deux) ont un emploi dans le cadre des activités de Barka. Les maisons sont louées aux intéressés pour une année (1 €/mois), période à l'issue de laquelle ils doivent trouver eux-mêmes un logement
- Un complexe d'une quinzaine de petits chalets de vacances situés au bord du lac.
- Le centre opérationnel de Barka à Poznan intégrant un centre de formation, des coopératives sociales, le journal des sans abris « Gazeta Uliczna » publié sur place.

La société polonaise post 1989.

La chute du gouvernement communiste en 1989 a laissé un vide social, politique et économique. Sous le système centralisé l'Etat dirigeait et administrait toutes les fonctions de la société, il a donc fallu reconstruire entièrement la société polonaise.

Les plus âgés et plus vulnérables, ceux qui souffraient d'alcoolisme et ceux en manque de compétences et connaissances se sont retrouvés sans aucun moyen de subsistance.

C'est ici qu'intervient Barka Foundation en fournissant une aide pour ces personnes exclues de la société

Le modèle Barka

Un élément clé de la Barka Foundation est que leurs communautés ne sont pas des institutions mais plutôt des extensions de maisons familiales. Ce sont des endroits d'accueil, de resocialisation et de reconstruction pour un projet professionnel pour les plus vulnérables. Barka propose et encourage les personnes qui sont sorties de leurs difficultés d'exclusion et

d'alcoolisme d'également s'impliquer dans la prise en charge d'autres personnes en difficulté et de les faire bénéficier de leur propre expérience.

Du point de vue de Barka, il est primordial que certains des formateurs dispensant des formations aux personnes fragilisées soient eux-mêmes passés par les mêmes difficultés et montrent de la sorte qu'il est possible de s'en sortir.

Un autre point fort de Barka est la mise en place de formation à la création de Coopérative sociales. La législation polonaise permet à des groupes d'au moins 5 personnes de créer leur propre entreprise et de recevoir des conseils (étude de faisabilité, business plan) ainsi que des moyens financiers pour de l'équipement et des frais de personnel.

Barka focalise essentiellement son travail sur deux aspects : le social et l'économique. Ils ne fournissent pas eux-mêmes une aide pour la désintoxication à l'alcool ou à la drogue mais travaillent en partenariat avec d'autres organisations et psychologues spécialisés dans ce domaine. Une fois que la personne est sur le chemin de la guérison, Barka propose un plan de formation, un travail et ou la possibilité de créer une coopérative sociale.

Barka a reçu en 2006 le premier prix du projet de développement le plus innovant du Réseau Global de Développement. Le Président de Barka, Tomasz Sadowski, est régulièrement invité à des conférences sur le développement économique et social comme par exemple le Forum Economique Mondial à Davos.

Les visites ont donné lieu à de nombreuses conversations avec les intéressés sur la façon dont ces différentes initiatives fonctionnent, sur la politique de réinsertion et sur leurs liens avec Barka.

V.2.3 GTT de Milan - 27 ET 28 octobre 2008

La rencontre de Milan s'est déroulée dans les locaux de la Province de Milan, une présentation a été faite des politiques de l'emploi en Italie et des politiques territoriales. On a parlé du rôle de la collectivité, du partenariat public/privé, (voir les exposés des réunions de Lyon et Poznan), de la naissance des fondations, des syndicats et des services proposés.

2.3.1. Politiques locales et régionales d'emploi d'accompagnement des personnes en difficulté. Le point de vue des opérateurs. Alberto Morlacchi - Fondazione Luigi Clerici

Pour bien comprendre la réalité italienne : quelques chiffres : en 2007 la totalité des dépenses sociales était 47 milliards d'euros (cette situation est due au nombre élevé des personnes âgées et à l'âge de retraite qui en Italie est inférieur à celui d'autres pays européens).

Cette situation implique que beaucoup de besoins primaires des groupes désavantagés (comme les jeunes recherchant le premier travail, les personnes handicapées, les femmes monoparentales, les personnes âgées et pauvres) ne peuvent pas être satisfaits.

Selon les derniers chiffres édités par Caritas Italie à ce sujet, il y a en Italie le taux le plus élevé de pauvreté, 7 millions de personnes vivent dans la pauvreté et 7 autres millions sont en danger de paupérisation ; par ailleurs il y a une disparité économique élevée et une forte diversité territoriale (entre nord et sud du pays).

Les instruments dont les opérateurs disposent pour renforcer l'inclusion sociale sont les fonds nationaux et régionaux et les fonds sociaux européens.

Selon des autorités locales réglementaires italiennes, les régions et les états stimulent le rôle des organismes sans but lucratif qui développent des projets d'utilité sociale.

En ce qui concerne la politique pour aider les groupes désavantagés, la loi de 69/99 règle la mise au travail des personnes ayant des besoins spécifiques. Même si de nombreux buts ont été atteints (en 2007 31.535 handicapés ont été mis à l'emploi) beaucoup reste à faire.

Les aspects les plus critiques sont liés à une application rigide des mesures de financement, à une information insuffisante des entreprises, à un taux bas de placement des femmes ayant des besoins spécifiques.

Les opérateurs peuvent également solliciter les fonds nationaux pour le placement au travail des femmes même s'il n'y a pas une réelle politique de conciliation entre vie de famille et vie active. Le taux d'emploi des femmes ayant eu premier enfant est assez bas et diminue avec les enfants suivants.

En ce qui concerne les personnes immigrées, il y a un manque de mesures spécifiques pour ce groupe cible, bien que les personnes immigrées représentent un pourcentage significatif des participants aux formations ouvertes à tous les citoyens.

Que pouvons-nous proposer comme opérateurs ?

- ☞ Améliorer la coordination entre les institutions et les pouvoirs subsidiants ;
- ☞ Créer une continuité dans la distribution des fonds (la plupart des problèmes viennent d'une grande discontinuité dans la distribution des fonds de la région) ;
- ☞ Augmenter les fonds spécifiques pour les groupes cibles désavantagés ;
- ☞ Améliorer l'attention envers les mineurs.

2.3.2. Le renouveau des services locaux de l'emploi : le défi des agences provinciales de l'emploi Province de Milan

Les agences provinciales ont été créées en tant qu'élément d'un processus de réorganisation impliquant le système public provincial de Milan. Le taux de chômage à Milan est assez bas, 3,8 % du reste de l'Italie.

7 agences locales ont été créées dans l'idée de joindre les agences de formation et les agences de l'emploi.

Les raisons qui ont conduit à une décentralisation des activités ont été :

- Rationalisation des coûts
- Proximité avec les citoyens et les entreprises
- Valorisation des autorités locales
- Création d'un réseau flexible des services
- Garantir un service de qualité aux citoyens

La province a toujours des compétences dans

- Comité de pilotage, directives stratégiques et priorités, gestion des systèmes informatiques
- Observatoire de marché du travail, surveillance des activités, appui aux syndicats et aux employeurs, appui juridique aux agences

Chaque agence fournit les services suivants :

- Services de l'emploi, politiques actives du marché du travail, services de formation
- Services de mise en relation « offre et demande » d'offres d'emploi, services locaux

2.3. Accessibilité au logement pour les personnes en difficulté sociale Barbara Sadowska-
Directrice de Barka Foundation

La situation du logement en Pologne est particulièrement critique, parce que le pays est passé d'une économie contrôlée par l'État avec un service de protection sociale «tout compris» à une démocratie avec une économie orientée vers le marché. Officiellement, la Pologne compte 300.000 sans-abri, cependant, les évaluations atteignent jusqu'à deux fois ces chiffres.

Entre 1993 et 2003 il y a eu une augmentation drastique du nombre de sans domicile fixe principalement en raison de 153 571 expulsions des logements à caractère social. En prenant en compte les expulsions du logement privé ces données devraient être augmentées d'environ 30-40% (au total, plus de 200 000 expulsions, soit au moins 600 000 personnes concernées, y compris personnes handicapées, chômeurs, enfants etc.). Il manque 2.000.000 appartements.

La situation du logement en Pologne a les particularités suivantes :

1. Le manque de fonds financiers individuels, depuis que toutes les ressources (d'infrastructure, productif et la plupart des immobiliers) sont contrôlés par l'état,
2. Une dépréciation significative de l'immobilier en raison du manque de programmes de développement visant la promotion de la croissance régionale et l'esprit d'entreprise ;
3. Le pays fait toujours face au manque de programmes de développement régionaux concrets, étant donné que le gouvernement tâche d'établir des priorités,
4. Un grand nombre de propriétés de l'état ont été abandonnées et démolies suite aux expulsions,
5. Fermeture de plusieurs industries.

Sous la pression d'ONG de nouvelles loi ont été établies : Loi sur l'aide financière au logement social et abris pour la période 2004-2006, l'Etat subventionne des montants de 50 million de zlotys et pour la période de 2006 - 2008, de 80 million de zlotys. Les activités entreprises ont toujours un caractère pilote. Avec cette loi le gouvernement supporte les administrations locales, mais la coopération dans ce secteur n'a pas été faite en concertation avec les organisations de la société civile.

Selon la nouvelle législation les personnes sans emploi peuvent être engagées dans des travaux de construction dans le cadre d'emplois appelés « travaux publics » remboursés par les offices du travail et permet d'obtenir des crédits préférentiels pour la construction. 40 % des coûts de

construction peut être donné par l'état. La construction d'environ 3250 logements sociaux et 170 maisons sociales est prévue pour la période 2006-2008.

Actuellement, en Pologne c'est principalement les constructions pour des personnes aux revenus élevés qui ont été développées. Les initiatives dans le domaine du logement accessible mis en application jusqu'à présent, comme TBS (société sociale de logement) ou « Habitat for Humanity Group » s'adressent à des gens ayant des revenus moyens de 3000-5000 PLS. Il n'y a toujours aucun programme adressé aux familles et aux personnes expulsés et au revenu faible.

Barka implémente un programme complexe dont une part est dédié au logement. Barka est engagé dans la rénovation de maisons abandonnées. Les bâtiments acquis sont en très mauvais état. Ces bâtiments sont rénovés par des équipes formées par la Foundation. . Au total, Barka a 30 centres regroupant 750 personnes sur l'ensemble de la Pologne.

Ces centres sont autosuffisants.

2.3.4. Projet Chudopczyce

A Chudopczyce (une communauté rurale en Pologne occidentale), deux bâtiments ont été rénovés, fournissant de l'habitat pour 60 personnes. En même temps, un manoir historiquement significatif a été rénové selon les normes traditionnelles polonaises. Le manoir sert « d'université populaire » à l'agro-eco-agriculture.

Le 1er septembre 2004 Barka a inauguré un nouveau bâtiment, où a commencé un processus d'apprentissage tout au long de la vie en Pologne. Le centre de l'intégration sociale prépare des personnes peu qualifiées (futurs habitants des maisons sociales) à travailler dans les coopératives sociales ou des entreprises sociales comme dans le secteur privé.

Darzybor Implantation de Maisons

1. L'objectif est d'encourager le développement de projets de maisons sociales et de logements accessibles à une plus large échelle en Pologne afin que les familles et personnes à bas revenus aient accès à des conditions de vie dignes et puissent s'autonomiser et de développer la coopération entre organisations non gouvernementales, autorités locales, secteur des affaires et bénéficiaires dans les programmes de construction de logements. Pour la première fois en

Pologne, le problème de logement social est pris en charge par une organisation non gouvernementale

2. le secteur du bâtiment peut avoir une influence significative sur la création de nouveaux emplois et divers types d'activation économique et sur l'esprit d'entreprise social.

L'emplacement est caractérisé comme «centre» des activités sociales intensives, où les institutions suivantes sont localisées :

- Entreprises de production, commerciales et de services,
- Coopérative de construction (construction de maisons pour environ 60 familles)
- Ecole de langues étrangères
- Foyer Barka pour familles sans abri (plus ou moins 100 personnes) et logement de « réadaptation » pour 5 familles
- Manor-Markot, logement pour hommes sans abri (plus ou moins 100 personnes)
- Coopératives Sociales de Barka (magasin de seconde main, rénovation de meubles et d'appareils, services de couture, de menuiserie, etc.)
- Centre d'économie sociale aidant à la création de coopératives sociales
- Association « Barka-Drazibor Accessible Housing »

La construction de logements sociaux donne lieu à des rencontres entre les différentes organisations mentionnées ci-dessus pour la planification de la stratégie de coopération dans cette zone. . L'association Barka-Darzybor a un rôle important dans le lobbying de nouvelles formes de logement et de coopération. Elle a été créée pour renforcer les activités entreprises jusqu'ici par Barka Foundation dans le domaine du logement social.

Étapes d'exécution de programme

- L'administration locale de la ville de Poznan a donné à Barka Foundation les terrains pour la construction bâtiment de logements sociaux en 2002.
- En 2003, des procédés technologiques ont été achetés, permettant à des personnes peu qualifiées de travailler, elles-mêmes, à la construction des maisons..
- Des projets prévisionnels pour l'emplacement et les modèles de maisons ont été réalisés en 2003.

- Une première maison illustrant cette technologie à été bâtie en 2003.
- L'association "Barka-Darzybor for Accessible Housing" a été fondée en 2003
- Un accord de coopération mutuelle sur l'implémentation de constructions a été signé avec l'administration locale en 2004
- La ville de Poznan couvre 1/3 des coûts de la construction, 1/3 est couvert par le Ministère du Logement et le 3ième tiers par Barka Foundation.
- La stratégie pour développer le district de Darzibor a été réalisée en 2004
- Les futurs habitants qui participent au programme de resocialisation 2004-2005 ont été sélectionnés.

Les groupes cibles du projet sont :

- Les familles expulsées,
- Les familles et personnes à très faibles revenus,
- Les orphelins,
- Les personnes logeant précédemment dans des foyers ayant fermés,
- Les personnes et familles en phase de resocialisation,
- Les réfugiés et personnes menacées.

Après beaucoup de discussions, de changements de projet et de technologies, la conception finale du projet Darzybor a été établie. La première étape est constituée de 32 logements placés par 4 en forme de L.

Le projet est mis en application par les villes en coopération avec la société civile dans :

- Bialystok (Partie Est de la Pologne)
- Gorzow Wielkopolski (partie Ouest de la Pologne)
- Czestochowa (partie Sud de la Pologne)

Darzybor Settlement a été présenté à la télévision polonaise comme modèle, où les habitants ont créé une association pour l'intégration, l'autonomisation et pour le logement individuel.

De prochaines étapes du programme seront mises en application sur 20 ha de terre (prévu par la ville) de la région de Darzyborska-Borowka avec la coopération des institutions et entreprises locales de cette région.

Les maisons individuelles seront construites par l'association «habitants'housing».

Le premier pas pour le logement individuel a été fait le 17 octobre (jour international de lutte contre la pauvreté), quand la première famille a reçu le terrain pour construire son habitation privée.

2.3.5. Service d'Amorçage de Projet (SAP) et création d'activités - PLIE Uni Est et ALLIES-PLIE de Lyon

Les caractéristiques principales du projet d'accompagnement ont été :

- placement de jeunes peu qualifiés - but : emploi à long terme;
- coopération des organismes d'accompagnement social et professionnel et des bureaux d'intérim.

Ce dispositif national a été mis en place en 2000, avec pour objectif, le retour à des ressources propres par la création de son propre emploi ou par le retour à l'emploi salarié. Il s'agit également de valoriser l'activité économique des quartiers, et de la dynamiser. Ce dispositif s'adresse à tous les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

La Caisse des Dépôts et Consignations, la Direction Interministérielle à la Ville, en partenariat avec plusieurs organismes dédiés à la création d'entreprise sont à l'origine de ce projet.

Les missions des agents SAP sont les suivantes :

- Compléter l'offre de service à la création d'entreprise du territoire, en amont de l'accompagnement.
- Susciter l'émergence de projets individuels ou collectifs. Proposer un accompagnement de l'idée au projet, susciter la créativité.
- Coordonner les réseaux de la création d'entreprise du territoire et les interventions, sensibiliser les acteurs locaux
- Assurer une présence au cœur des quartiers

- Encadrer le parcours du créateur par l'introduction de la notion de référent.

C'est la présence même au cœur des quartiers, la connaissance du tissu local et de ses acteurs, la disponibilité, qui font la réussite de ces dispositifs.

Le réseau SAP en France :

- Un réseau opérationnel depuis 2002,
- 35 sites concernés, plus de 160 quartiers prioritaires couverts. 4 agents SAP dans l'agglomération Lyonnaise,
- Une coordination nationale du dispositif et des professionnels, avec des rencontres inter région, des sessions de formation,
- Un extranet.

Ce dispositif est cofinancé par la caisse des dépôts et consignations sur 3 ans, à raison de 90.000€/site et par an. Ce financement est dégressif, avec pour objectif, la pérennisation des autres financements. Un cofinancement local est impératif (collectivité...).

Les résultats nationaux au 1er semestre 2008 :

- 1820 personnes reçues en entretien individuel (dont 67% au stade de l'émergence),
- $\frac{1}{4}$ s'engagent dans un parcours de création d'entreprise, dont 5% créent leur activité,
- 4% trouvent une sortie positive vers l'emploi salarié ou la formation professionnelle,
- 5% font le « deuil » de leur projet, et peuvent ainsi être réorientés vers les réseaux de l'insertion socioprofessionnelle pour une recherche active d'emploi.

Objectifs

- donner aux jeunes peu qualifiés la possibilité d'acquérir des premières compétences dans un environnement de travail en les accompagnant d'un contrat à court terme à un travail permanent ;
- soutenir le développement chez les jeunes en leur apportant des qualifications techniques et des compétences personnelles (autonomie, confiance en soi).

Compétences principales

- savoir intégrer la logique sociale et commerciale, connaître le marché du travail ;
- connaître les besoins et le potentiel des groupes cibles ;
- savoir dialoguer et négocier avec les entreprises, le groupe cible et les partenaires

Résultats attendus

400 emplois temporaires, 70 emplois à long terme

Résultats atteints

- Accompagnement de 411 personnes (jobcoaching), 176 emplois temporaires
- Placement de 29 travailleurs avec emploi à long terme

Système d'évaluation

Rapport annuel qualitatif et quantitatif, présentation à la plate-forme au sujet du dialogue de l'emploi

Eléments à développer

- Méthodologie, mobilité (en termes de moyens de transport)
- Le but du projet a été de stimuler l'esprit d'entreprise lié aux besoins territoriaux.

A noter que, ALLIES-PLIE de Lyon, dans le cadre de la Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon, développe 3 SAP sur Lyon en 2009 dans 3 quartiers prioritaires.

2.3.6. La réunion de Milan a également été consacrée à la mise au point du plan du rapport de synthèse des travaux du projet « Un emploi pour tous » que doit rédiger Alberto Morlacchi.

2.3.7. La visite du 28 octobre de l'Agence Provinciale de l'emploi de Milan a permis aux participants de découvrir les nouveaux dispositifs des services locaux de l'emploi et la visite du centre de formation à Forlì a permis de nous rendre compte de l'articulation entre système scolaire et formation continue. Il y a dans un même lieu pour des publics très différents, du scolaire, de la formation continue et de l'accompagnement social. La notion de solidarité influence fortement les pratiques, les politiques sont construites sur la solidarité familiale.

V.2.4. GTT DE BRUXELLES, 16 FEVRIER 2009

2.4.1. Une partie importante de cette réunion a été consacrée à un exposé de Madame Sue Bird de la DG Emploi et Affaires Sociales de la Commission sur la SEE et à une discussion sur son exposé.

Madame Bird a abordé 2 thèmes : la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE) et la responsabilité sociale des entreprises et le développement local de l'emploi.

1er Thème : la Stratégie Européenne pour l'Emploi (voir présentation sur cdrom en annexe 12)

La SEE a été initiée en 1997. Elle est un élément important de la stratégie de Lisbonne.

Elle est basée sur la méthode ouverte de coordination, c'est à dire qu'à partir d'objectifs européen, chaque état produit un rapport annuel, qui nourrit le rapport conjoint de l'emploi européen. Ce rapport contient des recommandations pour chaque pays.

La stratégie contient aussi :

- apprentissage mutuel : séminaires et sessions de présentation de bonnes pratiques, politiques ayant eu un impact positif, etc.,
- peer review « Analyse d'un sujet par les pairs »,
- implication des parties prenantes,
- soutien du FSE.

L'UE a un objectif d'emploi général de 70%, 60% des femmes, 50% des travailleurs âgés.

La révision de la stratégie de Lisbonne a eu pour conséquence une focalisation sur les aspects d'emploi et de croissance.

Les principaux défis auxquels il faut faire face sont les changements démographiques, la mondialisation et la crise financière, et les changements climatiques.

Les nouvelles lignes directrices pour l'emploi sont:

- attirer et retenir davantage de personnes dans le marché de l'emploi
- améliorer l'adaptabilité des travailleurs et des entreprises
- augmenter l'investissement dans le capital humain

2ème Thème : La responsabilité sociale des entreprises et le développement local de l'emploi
(voir présentation sur cd rom en annexe 13)

Le développement local pour l'emploi regroupe les stratégies et plans d'action pour développer l'emploi local, en partenariat holistique et multi parties prenantes, pour promouvoir la prospérité et une meilleure qualité de vie pour tous.

La responsabilité sociale des entreprises est le fait que les entreprises combinent la compétitivité avec la durabilité sociale/environnementale de façon volontaire qui va au delà de la loi, dans leurs opérations commerciales de tous les jours

Le soutien de la Commission européenne pour le DLE s'articule sur plusieurs axes:

- Sensibilisation, partage de bonnes pratiques, coopération
- Projet en cours de réalisation :
- Convention avec l'OCDE
- Guide pour les nouveaux Etats Membres
- Site web
- Appels à propositions

Le soutien de la Commission européenne pour la RSE regroupe :

- Sensibilisation et échanges de bonnes pratiques, Initiatives multi parties-prenantes (Multi-Stakeholder Forum), considérations sociales dans les marchés publics
- Coopération avec les Etats Membres (groupe à haut niveau), PME, Recherche
- Information et transparence auprès des consommateurs
- Education, Dimension internationale

Conclusions récentes des partenariats de bonnes pratiques :

- Vision locale - savoir ce qu'on veut faire
- Stratégie et plan d'action - holistique, logique

- Importance du contexte régional, national, européen il faut laisser émerger la spontanéité et l'innovation
- Ressources suffisantes - assez, mais pas trop
- Comprendre toutes les parties-prenantes, rapprochement et confiance
- Dialogue expressif - générer la compréhension mutuelle et l'enthousiasme
- Egalité entre hommes et femmes, inclusion sociale, attention accrue envers certains groupes désavantagés
- Bonne gestion et coordination, devenir un modèle de l'excellence
- Apprentissage tout au long de la vie, encourager la confiance et la flexibilité, anticiper les changements.

2.4.2. En réponse aux questions des participants à la réunion Madame Bird donne les précisions suivantes :

La stratégie de Lisbonne sera revue en 2010 et tiendra compte de la conjoncture actuelle. De 2005 à mi-2007, nous avons eu de bons résultats. Nous avons pu constater que nos stratégies sont les bonnes pour créer une compétitivité... on ne va pas beaucoup les changer.

Nous ne focalisons pas sur les aspects sociaux mais sur l'emploi et sur la croissance, mais une autre direction s'occupe des problèmes sociaux. Nous sommes conscients que les plus démunis souffriront plus de la crise et cela a été souligné dans le Plan d'Action sur base de la crise.

Il faut viser la flexicurité : employer les personnes et les laisser partir de façon plus facile, il s'agit d'une assistance sociale accrue. Les entreprises doivent beaucoup plus s'engager dans la formation tout au long de la vie pour anticiper les changements dans le travail. Il y a une attention accrue de secteur public sur les conseils à l'emploi.

2.4.3. Un débat s'est ensuite engagé sur la question suivante : Comment les autorités locales et les associations en charge de l'accompagnement vers et dans l'emploi des publics marginalisés perçoivent-elles la SEE et comment celle-ci est-elle mise en œuvre dans leurs actions ?

Pour le Plie de Lyon, il y a une mauvaise connaissance en France de la SEE, perçue comme quelque chose qui se passe entre l'État-membre et la Commission européenne, qui n'implique pas les régions. Les politiques de l'emploi sont perçues comme relevant du gouvernement national. Depuis quelques années, on perçoit une amélioration mais faible (grâce aux objectifs de communication), il y a toujours peu de visibilité.

Le Plie de l'Est Lyonnais ajoute qu'il y a un risque que les injonctions européennes soient vues comme un poids supplémentaire, par manque d'implication de tous les acteurs dans l'élaboration de la stratégie elle-même.

L'Etat apparait parfois comme un filtre qui distord ce que disent les acteurs régionaux, qui à leur tour ont l'impression de ne pouvoir communiquer avec la Commission européenne.

Pour la Province de Milan, les politiques régionales sont très présentes, élaborées au niveau local. L'implication des différents acteurs est peu structurée. Il existe des accords de principe entre entreprises et les acteurs locaux, mais il y a un fort besoin de plus de concertation entre régions et entre acteurs de la région. Les mesures du gouvernement sont peu cohérentes et il y a manque d'articulation des différents niveaux. L'associatif résiste face aux difficultés, mais il n'est pas encore capable de créer des entreprises.

Quand les difficultés économiques surviennent et que les subsides diminuent, ces structures disparaissent.

La région Bruxelles-Capitale fait référence à la SEE dans ses documents, mais les acteurs sont peu impliqués par ailleurs. Il n'y a pas de dialogue, et très peu d'implication de certains acteurs, comme l'associatif. Il faut créer un dialogue entre le public et l'associatif. Le privé également est encore très peu impliqué.

Les participants s'accordent sur le fait que les politiques européennes sont présentées comme des exigences européennes alors qu'elles émanent de gouvernements nationaux, qui utilisent l'UE comme bouc émissaire. L'UE doit mieux communiquer sur ses exigences et sur ce qui est vraiment demandé.

Pour la Fondation Clerici, en Italie, les questions européennes ne sont jamais rentrées dans le débat politique. La crise financière ne fait qu'augmenter les idées reçues sur l'UE. Un sondage récent montre que les jeunes en Italie critiquent toutes les institutions, mais la majorité dit croire en l'Europe et avoir relativement plus confiance en ses institutions. L'information sur l'Europe ne passe pas par les canaux traditionnels (médias nationaux etc.) il faut repenser cette communication.

2.4.4. Région Bruxelles-Capitale : Bureau Social d'Intérim et l'exemple d'Inter S Nathalie Espeel, Ministère RCB, François Ledecq, ACFI-FIAS, Hélène Auquier InterS (voir PPT sur CD rom en annexe 14)

a. Bureau Social d'Intérim

Le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale a lancé et suivi des appels à projets en 2005 et 2007 pour la création de bureaux d'Intérim Social dont l'objet est :

- L'insertion des jeunes faiblement qualifiés via l'intérim vers de l'emploi durable à moyen terme ;
- Coopération entre organismes d'insertion socioprofessionnelle et bureaux d'intérim ;

Trois bureaux sociaux d'intérim ont été créés (Exaris Intérim, Instant A et Inter S)

Les bureaux sociaux d'intérim sont des projets associant dans un même lieu une société d'intérim classique et une équipe détachée par l'associatif et financée par la Région de Bruxelles Capitale chargée d'assurer l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Ces bureaux sont financés uniquement pour les frais de fonctionnement liés à l'accompagnement social.

Les frais sont répartis entre le non marchand et le marchand (50% chacun). Exaris et InterS bénéficient d'un financement de 150.000 € par an et Instant A, 40.000 € frais d'investissement (subvention unique) et 120.000 € par an.

Résultats attendus annuellement : 400 mises à disposition de travailleurs intérimaires et 70 contrats à durée indéterminée.

b. Inter S (voir présentation sur cd rom en annexe 15)

Partenariat : Deux partenaires associatifs ACFI-FIAS et la Mission Locale d'Anderlecht, chargés de l'accompagnement des demandeurs d'emploi qui arrivent au bureau social d'intérim et Randstad SA entreprise d'intérim chargée du placement des demandeurs d'emploi dans les missions de travail intérimaire.

InterS travaille « à bureau fermé ». Les demandeurs d'emploi (DE) viennent à InterS par le biais d'organismes de formation associés via les réseaux respectifs de l'ACFI et de la Mission Locale d'Anderlecht.

Une gestionnaire est chargée de gérer la bonne marche du projet et une assistante sociale s'occupe de l'accompagnement des DE avant pendant et après une mission intérimaire. Une consultante en intérim est engagée et mise à disposition du projet par Randstad. Elle est chargée du placement sur mission ainsi que de développer une prospection adaptée au profil des DE.

En six mois d'activités InterS a pris contact avec une quarantaine de structures, a accueilli 56 candidats, a réalisé 21 mises à l'emploi via l'intérim, lesquelles ont débouché sur 3 CDD d'une durée égale à 1 an. D'autres perspectives de CDD et de CDI sont en cours. Un CDI à temps plein est déjà obtenu.

2.4.5. Visite de l'Atelier de Formation par le Travail « Jeunes Schaerbeekois au Travail - JST » le 17 février 2009.

Alain Herdies Directeur de l'AFT « Jeunes Schaerbeekois au Travail » présente les activités de son association qui se trouve dans la commune de Schaerbeek (environ 140.000 habitants) dont une importante communauté maghrébine.

Les formations des JST se dispensent dans les métiers de paveur, aide-jardinier et aide-menuisier.

Depuis une quinzaine d'années un projet de Contrat de quartier a été mis en place par la Commune pour améliorer le contexte local, les voiries, les bâtiments et aussi le tissu associatif.

JST a été créé en 1996 dans le cadre du Plan Communal pour l'Emploi et s'adresse à des adultes de + de 18 ans demandeurs d'emploi ne disposant pas d'un diplôme intermédiaire de l'enseignement secondaire.

En AFT les formations sont beaucoup plus pratiques et comportent un volet de prestations économiques, des chantiers organisés pour le compte de clients de l'association.

Le contenu des formations est spécifiquement orienté vers des métiers manuels et il y a une activité économique à part entière à gérer.

Le statut des bénéficiaires sont des stagiaires en formation agréée par la Cocof et Bruxelles Formation.

La formation dure environ 1 an (+/- 1000 heures de formation + 150 h de stage en entreprise) et les personnes en formation touchent leur allocation de chômage, plus 1 € brut par heure de formation prestée, les frais de déplacement et de garde d'enfants sont également pris en charge.

JST accueille environ 40 personnes annuellement et en moyenne 60 % trouve un emploi dans les métiers pour lesquels ils ont été formés.

Tous les projets de formation s'articulent autour de pratique de chantier avec un gros travail sur le référentiel métier pour que le public acquière les compétences du métier. Les prix pratiqués sont les mêmes que le marché pour éviter la concurrence déloyale mais cela prend plus de temps car les personnes sont en formation.

Dans le budget de JST, les subsides représentent 50 % des financements provenant de la Cocof, du FSE, des contrats de quartier, de la Commune de Schaerbeek et le Fonds politiques des grandes villes et la sous-traitance. Les 50 autres % proviennent du chiffre d'affaire réalisé sur les chantiers.

JST est la plus économique des 9 AFT bruxelloises. Les stagiaires qui s'inscrivent sont là pour décrocher un métier qu'ils vont, pour la plupart, pratiquer par la suite.

Les stagiaires reçoivent un certificat de réussite mais ce document n'est pas considéré comme un diplôme.

JST travaille en partenariat avec les acteurs publics et privés comme la Région Bruxelles Capitale, Commune de Schaerbeek, Bruxelles Environnement, Mission Locale de Scharbeek...)

Les besoins et difficultés que rencontre encore JST sont de :

- trouver des formateurs qualifiés correspondant aux conditions Cocof et Bruxelles Formation.
- Public cible fragile qui prend du temps pour apprendre
- Attente de reconnaissance par le secteur privé
- Besoin de postes subsidiés pour la formation des formateurs, investissements en machines et engins, manque de lieu d'échanges

VI. SEMINAIRE DE CLOTURE PROGRESS « UN EMPLOI POUR TOUS » - 17 MARS 2009 - BRUXELLES

IV.1. Introduction des travaux Jean Degimbe - Président du Comité Européen de Coordination

IV.2. Allocution Benoît Cerexhe - Ministre de l'Emploi, Economie et Recherche Scientifique de la Région Bruxelles Capitale.



Le Ministre remercie les organisateurs et souligne la parfaite collaboration entre son Cabinet, le Ministère et l'ACFI-FIAS.

« En tant que Ministre de l'Economie et de l'Emploi, je suis forcément séduit par cette initiative cherchant à donner des solutions à la mise à l'emploi des plus fragilisés ».

Bruxelles est emblématique pour clôturer ce projet Progress car elle est à la croisée des chemins et à un rayonnement européen et mondial... ceci peut servir de point de départ pour une communication très large des résultats et favoriser les partenariats public/privé.

Il faut se pencher sur les pistes données par ce partenariat d'autant plus crucial en ces temps de crise. Le partenariat associatif/public/entreprise est nécessaire et complémentaire.

Notre prise de conscience de la nécessité de ces partenariats nous a amenés à nous investir dans ce projet.

L'Office National de l'Emploi (ONEM) est devenu ACTIRIS. C'est le résultat visible d'une réorganisation complète ayant comme fil conducteur les services rendus aux demandeurs d'emploi et aux entreprises.

Le taux de chômage à Bruxelles est de 20% et la plupart de ces chômeurs sont peu qualifiés.

Nous avons décentralisé les services pour les rapprocher des demandeurs d'emploi.

Tout s'articule autour de 4 piliers :

- Renforcement des synergies entre les différents opérateurs d'emploi
- Respect et valorisation de chaque acteur
- Amélioration des services
- Bonne gouvernance comme principe de gestion

ACTIRIS est et reste responsable et garant final mais délègue une partie des actions à différents opérateurs.

Actiris ne peut à lui seul mener à bien ses différentes missions car le taux de chômage est trop important. Dans le cadre de la préformation, on a dès lors constitué un vaste réseau de 150 partenaires sous la responsabilité d'Actiris. Son action s'inscrit dans la stratégie de Lisbonne car « on attire les personnes à l'emploi ».

Par ailleurs, on a créé plusieurs structures pour mieux rencontrer les problèmes des personnes en chômage et notamment :

- Bureaux sociaux d'intérim

But : offrir aux peu qualifiés un accompagnement social afin d'augmenter durablement leur mise à l'emploi.

A Bruxelles : 3 bureaux sociaux d'intérim débouchant souvent sur des CDI

- TREMPL'INTERIM

Même veine que les bureaux sociaux d'intérim mais pour les personnes issues de l'insertion professionnelle.

- Job Coaching

Accompagnement des travailleurs qui facilite l'intégration et permet de maintenir les gens au travail

- Soutien au secteur de l'économie sociale

La région agréée et finance des asbl réalisant un travail d'insertion socioprofessionnelle.

70 projets sont financés : 11 entreprises d'insertion, 59 initiatives locale d'emploi, ce qui représente 1350 emplois équivalents temps plein.

Le niveau local (raison de la décentralisation) et le niveau régional sont les carrefours idéals pour la mise en œuvre des synergies d'aide de mise à l'emploi.

Le projet Progress a donné de fructueux résultats. Ce sont de nouveaux outils de lutte contre le chômage et la précarité.

Tous, nous devons faire en sorte de travailler au mieux pour lutter contre le chômage.

Le Ministre Benoît Cerexhe a ensuite souligné que les mouvements associatifs en charge de l'insertion de publics en difficulté étaient, à ses yeux, un maillon indispensable entre ces publics et les structures publiques de mise à l'emploi de ces publics.

Cette opinion a été confirmée par tous les intervenants représentants de pouvoirs publics à la table ronde de clôture.

Grâce au programme Progress, on constate que les synergies sont souhaitables, voire indispensables, entre mouvements associatifs et pouvoirs publics régionaux au regard de la prise en charge, de la resocialisation et du passage à l'emploi des publics fragilisés.

Il conviendrait de réfléchir aux politiques que l'on pourrait développer en la matière ainsi qu'aux moyens, notamment communautaires, à mettre en œuvre pour développer cette approche novatrice de la politique de l'emploi.

VI.3. Présentation des politiques de l'emploi : M. Lozano Dominguez (remplace M Prats Monné)
Coordonnateur des politiques - SEE, Unité D2 Stratégie européenne de l'emploi, CSR,
Développement local

1. Pourquoi la SEE?

Le FSE existe depuis le traité de Rome, c'est une priorité de l'UE depuis le début. Il y a cependant un regain d'intérêt depuis les années 90, en fait dès le livre blanc de M. Delors en 86.

La création du marché unique et de l'UEM en même temps ravive le désir d'accompagnement social de l'Union Economique.

1997: traité d'Amsterdam: les questions d'emploi deviennent une question d'intérêt commun mais les politiques d'emploi restent une compétence des Etats-membres (régionale dans certains Etats).

2. Comment: la Méthode Ouverte de Coordination (MOC)

La MOC procède de la définition d'objectifs communs, de la définition d'indicateurs communs, puis de la présentation par les Etats-membres de la façon dont ces objectifs sont mis en œuvre au niveau national/régional.

Ces plans sont évalués par la Commission, mais aussi par l'ensemble des représentants des ministères de l'emploi et les partenaires sociaux qui examinent ces plans nationaux. Le parlement européen est aussi impliqué.

A la suite de cette évaluation, des recommandations concrètes sont faites à chaque Etat membre sur la base des rapports fournis.

Il s'agit d'une politique de coopération plutôt que de contrainte. Elle est complétée par le programme d'apprentissage mutuel où la CE finance des projets concrets et des échanges de groupes pratiques. Les "peer reviews" sont un instrument très important. Les conclusions et recommandations sont publiées dans le rapport conjoint pour l'emploi

Ce rapport est présenté chaque année au printemps.

3. Contenu :

Depuis 2000 et le Conseil européen de Lisbonne, le SEE se concentre sur les 3 objectifs: plein emploi, qualité de l'emploi, inclusion sociale. La qualité de l'emploi contribue à l'objectif de plein-emploi, il rend le marché plus attractif. La stratégie se concentre également sur des publics cible particuliers : personnes âgées, peu qualifiées, jeunes, handicapés, immigrés, femmes etc.

Dans ces domaines, des objectifs chiffrés ont été fixés, qui ont entraîné des progrès concrets.

Il est important de maintenir un équilibre entre sécurité et une nécessaire flexibilité du marché du travail. C'est le concept de flexicurité qui a été développé au niveau européen.

Dans la SEE, la CE invite les Etats-membres à impliquer davantage les régions et les partenaires locaux dans le cadre de la gouvernance.

M. Degimbe demande à M. Lozano Dominguez si , au vu de la crise actuelle, la Commission envisage d'adapter la SEE.

M. Lozano répond qu'il est clair que le SEE doit prendre en compte la conjoncture, mais que les instruments existent pour travailler sur les fronts pertinents : formation, politiques pour intégrer les travailleurs les plus âgés, etc.

VI.4. Présentation de la synthèse des bonnes pratiques transnationales en matière d'accompagnement vers l'emploi des publics marginalisés - Alberto Morlacchi, Responsable Affaires Sociales - Fondazione Luigi Clerici. (voir présentation PPT sur cdrom en annexe 16)

Dans le cadre de « Progress - un emploi pour tous » 32 bonnes pratiques ont été mises en œuvre par les partenaires extérieurs ; plus de 200 structures se sont impliquées afin de rendre les politiques de l'emploi plus actives et 40.000 personnes ont été prises en charges et suivies.

Ces bonnes pratiques répondaient aux critères suivants :

1. Présenter une cohérence entre les objectifs déclarés et les objectifs atteints,
2. Atteindre des résultats de mise à l'emploi ou de transfert d'outils permettant aux demandeurs d'emploi de rechercher un travail de manière autonome,
3. Etre durable dans le temps et transférable dans d'autres contextes,
4. Cohérence entre ces bonnes pratiques et les lignes directrices pour l'emploi et la SEE.,
5. Les bonnes pratiques ont moins concerné les projets universels (concernant toutes les personnes sans emploi) que les projets spécifiquement destinés à un public fragilisé sur le marché du travail. D'un pays et d'une région à l'autre, les choix se sont aussi portés sur différentes catégories de personnes-cibles : les seniors, les femmes, les immigrés, les jeunes demandeurs d'emploi, les handicapés....

Parmi les pratiques nationales, citons quelques exemples :

☞ pour l'Italie « le parcours d'insertion professionnelle dans le secteur de la grande distribution » au bénéfice des personnes handicapées et, le « Job café », qui permet aux chercheurs d'emploi de prendre connaissance de l'offre de travail.

☞ pour la France : deux expériences d'insertion sociale qui reposent sur la notion d'urbanité. La première « Clauses d'insertion sociales dans les marchés publics » oblige l'entrepreneur à

recourir, pour un certain nombre d'heures, à des travailleurs issus du public fragilisé. La seconde « Service d'amorçage de projets » fait agir une correspondance entre les offres et les demandes de travail dans des quartiers prioritaires ou « à risque » et vise à développer la créativité et la capacité d'autonomie des travailleurs concernés.

☞ pour la Belgique : la mise en place d'un bureau d'intérim social en partenariat avec le Ministère de la Région de Bruxelles Capitale et le développement d'un processus d'accompagnement de personnes en recherche d'emploi via le jobcoaching,

☞ pour la Pologne, le soutien à un plan d'habitations privées destinées à un public très marginalisé qui participe, en se formant, à la construction de ces maisons.

Ces pratiques qui rencontrent des résultats indubitables, ont en commun de prendre en charge la personne en quête de réinsertion professionnelle et de l'accompagner tout au long de son parcours. Si chacune d'entre elles a par ailleurs débouché ou entraîné la mise en présence de partenaires, la création d'emplois et de services, elles ont surtout, et il s'agit là d'un élément d'importance, contribué à autonomiser la personne, en mettant à sa disposition les outils et les structures lui permettant de se débrouiller...

Au terme de ces expériences, qu'il apparaît essentiel de poursuivre et de développer, il s'impose de réfléchir sur la continuité des actions.

Comment l'assurer si dans le cadre des politiques définies par l'Union Européenne qui encouragent le plus possible l'indépendance vis-à-vis des pouvoirs publics, le fonctionnement des associations, des structures directement concernées et impliquées dans ce projet dépend directement du financement public ?

L'énorme patrimoine d'expériences imaginées, au départ, pour un public fragilisé pourrait être, du fait de la situation socio-économique actuelle, être transféré à un public nouvellement en demande d'emploi.

VI.5. Comment les associations de terrain perçoivent-elles la Stratégie Européenne de l'Emploi et comment cette Stratégie est-elle mise en œuvre dans leurs actions ? Vincent Beley : Directeur Allié Plie de Lyon et Meriem Nekaa - Directrice Uni-est, Plie Uni-Est de l'est Lyonnais (voir présentation PPT CD ROM annexe 17)



En France les crédits FSE disponibles au titre des programmes opérationnels Convergence, Compétitivité régionale et emploi représentent 5,5 milliards d'€ pour la période 2007-2013.

- Le P.O. national «Compétitivité régionale et emploi » concentre plus de 83 % de crédits, soit 4,5 milliards d'€ pour le développement de 5 axes :
- Adaptation des travailleurs aux mutations économiques (0,9 Mlds €) ;
- Accès à l'emploi des demandeurs d'emploi (Pôle emploi, Mission locale... - 1,17 Mlds €)
- Renforcer la cohésion sociale, lutter contre les discriminations (Régions, Départements et PLIE - 1 ,8 mlds €) ;
- Investir dans le capital humain et la mise en réseau des acteurs (0,4 mlds €) ;
- Assistance technique (0,2 mlds €)

L'organisation des fonds est territoriale. C'est l'Etat qui est l'autorité de gestion. Les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (environ 200 en France) sont des organismes intermédiaires qui ont une double fonction :

- animation d'un réseau de partenaires pour l'emploi et l'insertion ;
- gestion des fonds FSE et redistribution à environ 120 associations chaque année par le Plie Allié Lyon et Uni-EST.

Ces deux Plie ont comme objectifs protocolaires pour la période 2007-2013 d'accueillir 18.000 bénéficiaires à des parcours d'insertion, de proposer à au moins 2/3 des personnes en parcours une étape de mise en situation de travail et permettre à au moins 50 % (42 % en emploi et 8 % à

une solution qualifiante) des personnes à l'issue de leurs parcours une sortie positive de l'exclusion en CDD de plus de 6 mois, des CDI ou contrat d'activation.

Pour répondre à la question « Quelle vision a-t-on de la SEE et comment celle-ci est mise en œuvre ?

Les Plie Uni-Est et Allies ont élaboré un questionnaire envoyé aux 120 associations, 30 % de celle-ci ont répondu. Les résultats sont les suivants :

- 90 % ont des projets financés par les fonds européens,
- Pour 1/3 des associations sondées les fonds européens pèsent - moins de 5 % dans leur budget, 1/3 entre 5 et 15% enfin un dernier tiers + de 15 %.

Ces financements permettent de renforcer l'accompagnement individualisé, de financer des formations professionnalisantes, de favoriser la mise en situation de travail, de prendre en compte les difficultés spécifiques (mobilité, garde d'enfants, discriminations, égalité des chances...), de prendre en compte plus de participants et/ou accroître la qualité de l'action. 70 % déclarent informer les participants de l'implication de l'Europe dans les actions qui leur sont proposées, en revanche 65 % déclarent ne pas connaître la SEE.

En revanche 65 % déclarent ne pas connaître la SEE, 80 % des associations ayant répondu sont pour la simplification des procédures, 60 % sur pour une utilisation des fonds axée sur le développement d'actions innovantes et enfin 50 % pour une réorientation des priorités tenant compte du contexte économique actuel.

Les apports du programme Progress « un Emploi pour tous » ont permis d'avoir un regard croisé sur les pratiques des pays participants au projet, une meilleure compréhension et appréhension de la SEE, des échanges de bonnes pratiques, une connaissance des organisations territoriales des régions partenaires et une approche concrète des actions opérationnelles des partenaires.

Les pistes d'amélioration proposées sont sur le plan administratif :

- une réduction des délais de paiement des opérations (parfois 2 ans ou plus entre dépenses et remboursement), ce qui peut décourager les opérateurs potentiels voir les mettre en péril,
- Une simplification administrative des procédures ,
- Un portage plus politique de la SEE plus important, plus lisibles et identifié,
- Une participation des acteurs de terrain et des territoires en particulier plus importante dans le diagnostic et dans la remontée d'informations à l'UE (Il existe un rapport conjoint UE/Etat, pourquoi pas un rapport UE/Etat/Territoire?),
- En Europe, la lutte contre les exclusions, en particulier dans le cadre de la SEE , est menée par des acteurs associatifs à but non lucratif. Ne faudrait il pas une implication particulière de ces acteurs à l'élaboration de la SEE , plutôt que cela passe exclusivement par des institutionnels publics ?
- Promouvoir la SEE par la multiplication d'échanges transnationaux pour tout porteur de projet financé par l'UE.

VI.6. Ewa et Barbara Sadowska - Barka Foundation

Suite à la chute du mur de Berlin et de l'effondrement du bloc soviétique, un énorme espoir est né parmi la population polonaise mais la transition d'un Etat centralisé vers une économie de marché capitaliste à des conséquences et impacts importants.

Les foyers des salariés ont été fermés, 60 % de la population se retrouvaient sans emploi ou ne répondaient pas aux besoins du marché.

Barka Foundation a mis en place une série d'initiatives pour répondre d'urgence à cette nouvelle situation :

- Programme communautaire de foyers autonomes pour insérer les nouveaux exclus,
- Programme d'intégration sociale,
- Remise à niveau des compétences,
- Nouveaux emplois et création de coopératives sociales sur la base du modèle italien,
- Construction de logements sociaux.

La mise en place de la SEE a le mérite d'obliger le gouvernement polonais à travailler sur les problématiques soulevées par celle-ci.

Le Gouvernement Hausner a préparé une série de nouvelles lois afin d'intégrer les groupes à risques vers le marché du travail :

- Nouveau statut pour les ONG permettant de développer des activités commerciales, de réinvestir les bénéfices dans l'association afin de plus être seulement une œuvre caritative ;
- Loi permettant de créer des foyers en Pologne permettant aux personnes fragilisées d'avoir un toit pour au moins 1 an et pouvoir se resocialiser et suivre une formation qualifiante ;
- Loi permettant de créer sa propre Coopérative sociale.

Toutes ces nouvelles lois permettent dans une certaine mesure de répondre aux objectifs de la SEE et le secteur associatif devient de la sorte acteur du marché de l'emploi ce qui n'était jamais le cas auparavant.

Malgré tout, 50 % de la société polonaise n'est pas encore prête à fonctionner dans la société actuelle.

Il y a un manque des leaders au niveau local.

Des sociétés commerciales ayant une image à la mode déposent des projets via le FSE et font une énorme concurrence au monde associatif.

Les projets FSE 2007 pour la Pologne restent peu concluants. Les autorités de gestions territoriales tentent de faire participer l'associatif mais peu à l'heure actuelle savent répondre aux appels à projets par manque de personnel et de compétences en la matière.

Le premier ministre actuel a mis en place un groupe interministériel en vue de promouvoir des initiatives sur l'économie sociale. Barka espère beaucoup de ce groupe de travail pour élaborer de nouvelles activités pour les groupes à risques.

Ewa Sadowska présente ensuite l'initiative mise en place pour accueillir les immigrants polonais et issus des nouveaux Etats membres.

A l'ouverture des frontières plus des 2.000.000 de polonais ont immigrés vers l'Europe occidentale, les consulats n'étaient pas adaptés pour recevoir tant de monde et ne pouvait faire face à la demande de permis de travail, beaucoup de personnes se sont retrouvées dans la rue.

Barka a mis en place à Londres et à Dublin une antenne pour accueillir ces sans domicile fixe pour les aider dans leur démarches administratives, les orienter vers les bons interlocuteurs et pour ceux qui n'ont vraiment pas pu s'intégrer de proposer un service de rapatriement en Pologne avec l'assurance pour ceux qui le souhaitent de pouvoir intégrer les formations et activités de Barka en Pologne.

VI.7. Table ronde: quelles sont les conditions requises pour développer de meilleurs partenariats entre autorités publiques et associatif afin d'améliorer l'accompagnement vers l'emploi des publics marginalisés ?

7.1. Jean Lapeyre Chargé de Mission au Secrétariat Général du Comité Economique et Social Européen introduit la table ronde en rendant hommage à François Martou, Président de l'ACFI récemment décédé.



Cette table ronde doit être un tremplin pour aller plus loin sur la base des expériences partagées. Le travail des acteurs de terrain réunis est plus

que jamais vital, car la crise que nous vivons crée une exclusion de masse.

La SEE doit relancer l'économie, coordonner les plans nationaux, et renforcer les capacités d'interventions européennes.

La Méthode Ouverte de Coordination (MOC) est un élément important pour l'emploi, mais il faut établir des lois, des normes de contrôle. La MOC est un outil trop faible. Il faut aussi faciliter l'accès aux fonds qui garantissent ces actions, en le libérant des carcans administratifs et bureaucratiques.

Une vraie politique contre l'exclusion doit être au service des acteurs de terrain. Les partenariats sont indispensables. Le dialogue social est également crucial, car les représentants des entreprises et des syndicats créent des passerelles entre les associations et le monde du travail, pour faciliter le passage des personnes en situation d'exclusion.

La CES, Business Europe et le CEEP négocient en ce moment sur le sujet du marché de travail inclusif.

7.2. Mme Condemine, Conseillère Régionale et Présidente d'Alliés Plie de Lyon

La ville de Lyon est la 2eme agglomération de France, avec de plus en plus de chômage et de travailleurs pauvres. En France les villes ne sont responsables que des actions de proximité, les autres compétences sont morcelées entre les acteurs nationaux, régionaux, départementaux de l'agglomération.

- Les missions locales sont les premiers interlocuteurs des publics jeunes,
- PLIE Les PLIE permettent de coordonner les actions, de fédérer les acteurs associatifs et de proposer un plan d'actions spécifiques pour le public le plus éloigné de l'emploi,
- Maison de l'emploi et de la formation de Lyon : elle regroupe tous les dispositifs qui sont à disposition des publics. Elle regroupe les missions locales, le PLIE, les dispositifs régionaux, les dispositifs qui émanent de l'agglomération etc.

Pour la ville de Lyon, les acteurs associatifs sont cruciaux. La ville travaille en partenariat avec une soixantaine d'associations en ce qui concerne l'accompagnement.

Les publics les plus exclus ne fréquentent pas les services publics, se sentent rejetés et jugés et ont plus de facilité à être accueillis par une structure associative.

Le secteur associatif est crucial car il est proche et maille le territoire et n'est pas tributaire des changements politiques.

Le suivi des actions est mené par la ville. Plusieurs acteurs sont fragilisés par des problèmes de financement, particulièrement les problèmes de retard de paiement (FSE).

Plusieurs organismes sont labellisés, ce qui est un gage de qualité pour les pouvoirs qui financent, ainsi que pour les publics.

7.3. Yves Bastaerts, Conseiller Emploi, Région Bruxelles Capitale

Le taux de chômage dans la région de Bruxelles-Capitale (en 2008) est de 19,3%

L'économie de Bruxelles est stratifiée et centrée sur les services.

Le chômage des jeunes est très important. Actiris fait de l'accompagnement et du placement. Les missions locales font de l'accompagnement et du placement. Les services locaux font la même chose. Le tissu associatif fait de la formation, mais aussi de l'accompagnement et du placement.

La région veut réformer ceci en respect des spécificités, en synergie.

La première étape est de rendre Actiris plus performant. La région a demandé à Actiris de faire un coaching qualitatif et pas seulement administratif, et des objectifs quantitatifs ont été fixés. Pour que les demandeurs d'emplois aient une réponse personnalisée, des partenariats entre acteurs ont été établis/encouragés. Les missions locales ont été encouragées, pour soutenir leur travail de soutien en respect des spécificités des publics

Les employeurs ont également été impliqués dans la démarche, en négociant avec eux les plans pour les jeunes. Ils sont aussi impliqués dans la formation.

Les centres de référence sont sectoriels et regroupent emploi et formation pour les demandeurs d'emploi et les travailleurs.

Le travail de mobilité des travailleurs a également été développé.

7.4. Cristina Pinoschi, Directrice Département Emploi Province de Milan

La province de Milan a connu une augmentation drastique des transferts sociaux. Beaucoup d'entreprises attribuent du chômage technique, ce qui fragilise les publics concernés mais qui ne rentre pas exactement dans la définition du chômage.

Les pouvoirs publics ont créé un accompagnement personnalisé qui part du constat qu'aucun travailleur n'est à l'abri d'une situation de fragilisation. Il faut donc adapter les solutions à chaque travailleur.

La lutte contre le travail au noir est également cruciale, car le travail illégal menace l'ensemble de l'économie, la sécurité sociale, les pouvoirs publics mais aussi les autres entreprises.

Les compétences professionnelles ne sont pas certifiées de manière mise à jour et correspondant aux réelles qualifications des travailleurs et aux besoins du marché du travail. Les mondes de l'entreprise et de l'université sont hermétiques, les compétences sont mal évaluées et les qualités développées à l'université ne permettent pas de créer des entreprises.

Les entreprises sociales et de formation doivent être de vraies entreprises capables d'être indépendantes, de faire leur budget, d'être pérennes.

7.5. Mme Moreira, Conseillère régionale Rhône-Alpes

Mme Moreira présente les contrats territoriaux emploi formation.

Constat : la volonté politique existe dans le domaine de l'emploi mais il y a un manque de cohérence. Par ailleurs, le monde associatif est très riche ;

L'efficacité est cependant toute relative puisque les résultats atteints sont loin d'atteindre les objectifs.

Expérience du CTEF (Contrat Travail Emploi et Formation) : Le CTEF définit la stratégie commune que tous les partenaires souhaitent adopter pour les 5 ans à venir. Ils en discutent au sein d'une instance territoriale participative, pilotée par un élu régional.

Une structure porteuse (mission locale, maison de l'emploi, etc.) est, quant à elle, chargée du pilotage technique du CTEF.

Les politiques et stratégies doivent partir du terrain et être élaborés à plus grande échelle en partant des expériences locales et des spécificités des territoires. La territorialisation est importante. Le partenariat entraîne la responsabilisation des acteurs.

7.6. M. Martinez, Président du Plie Uni-Est Uni de l'est lyonnais

La gouvernance est importante mais elle doit se faire au niveau local - il est inutile de substituer une logique de gouvernance nationale ou européenne à la valeur ajoutée qui peut être apportée par la connaissance du terrain du niveau local.

Nous devons avoir une approche plus globale du territoire tenant compte du projet de développement local, du potentiel économique existant et du capital humain.

Les approches cloisonnées, privilégiant l'intérêt individuel ou structurel, doivent être remises en cause au profit d'une réponse concertée mutualisant les moyens et dons l'action de chacun des acteurs

Il faut simplifier les procédures, favoriser l'innovation sociale et prendre davantage en compte ce qui est dit au niveau des structures proches des demandeurs d'emploi : une politique européenne ne peut se faire sans écouter les exigences de concertation avec les acteurs de terrain.

7.7. Daniel Thérasse, Secrétaire Général ACFI-FIAS

M. Thérasse souligne que peu d'acteurs associatifs sont présents à cette table ronde.

Il est important de rappeler que l'écart entre les revenus du travail et du capital n'a cessé d'augmenter, jusqu'à la crise. Ceux qui en font les frais sont ceux qui perdent leur emploi et vont devoir vivre dans la pauvreté et la précarité.

Les Etats renflouent les banques par des moyens qui par conséquences ne seront pas mis à la disposition des organisations au service des personnes. Il faut espérer que cette crise entrainera un retour à une économie plus liée au réel.

Nous parlons des publics cibles, des publics peu qualifiés etc., mais il ne faut pas oublier qu'il s'agit de personnes. En débattant, nous devons avoir nos objectifs en tête.

Quelle attitude adopter par rapport aux publics les plus éloignés de l'emploi ? Les contraintes institutionnelles pourraient nous amener à privilégier les moins exclus des exclus, et par là laisser sur le carreau une grande partie des publics exclus. Nous devons interroger sur nos pratiques.

L'expertise ne doit pas nous éloigner de l'approche individuelle et humaine, avec un risque de perte d'efficacité et d'inventivité.

Les associations peuvent et doivent concilier professionnalisme avec solidarité.

Il nous faut un pouvoir public fort qui s'appuie sur un pouvoir associatif fort. Il faut cependant bien distinguer les rôles qui incombent à chacun de ces acteurs.

Les politiques définissent les lignes directrices mais ne doivent pas interférer dans l'action.

La bonne gouvernance ne doit pas ralentir l'action et la décision.

Il n'y a pas de concurrence à établir entre associatif et pouvoirs publics, mais une complémentarité.

Le rôle des partenaires sociaux est crucial pour établir le lien entre associatif et monde des entreprises.

Le plan d'accompagnement des chômeurs en Belgique ne doit pas être synonyme d'exclusion : les bonnes pratiques doivent être échangées au niveau européen certes, mais aussi belge, entre les régions.

Le cofinancement et les partenariats doivent être encouragés dans les critères de montage des projets, et la définition de la « simplification administrative » revue pour que cette démarche représente une réelle simplification.

7.8. Beata Rutkowka - Responsable Agence de l'Emploi de Poznan

L'office de l'emploi est un organisme public. Dans la région de Wilkopolska, le chômage est assez bas pour la Pologne (7,3% contre environ 10% au niveau national), et le nombre de chômeurs de longue durée est très élevé (40% des demandeurs d'emplois). Ces personnes sont peu ou pas qualifiées.

La collaboration avec les ONG prend deux formes : extra-financière (échange d'information, etc.) et financière (financement de projets)

7.9. Mme Sadowska, Directrice Barka Foundation

Dans le passé, le secteur public a confié des tâches à des ONG, mais la collaboration n'est pas structurée, elle ne se traduit pas par une élaboration commune des politiques.

Les rapports ne sont pas équitables et les acteurs associatifs ne sont pas mis sur un pied d'égalité avec les acteurs publics. Le paternalisme des pouvoirs publics est un obstacle à la bonne élaboration de politiques.

Une subsidiarité bien comprise consisterait en un soutien des citoyens, le processus doit s'élaborer du bas vers le haut et non dans le sens inverse.

Les mondes politique, administratif et associatif doivent construire de vrais partenariats riches et pérennes.

7.10. Questions

Richard Dawson (Medway Council)

Dans sa région, des plans individualisés ont été développés pour former et informer chaque personne individuellement. Seules les associations peuvent fournir ce genre de services.

Les opérateurs ne devraient pas être en concurrence (comme d écrit dans le discours de M. Bastaerts) ; un accord entre les opérateurs peut être signé pour que les objectifs et les résultats soient partagés, et pas mis en concurrence.

Giovanni Zonin (Directeur SCF)

Nous avons vu les derniers mois que ceux qui avaient donné des leçons au monde ont été trahis par l'économie et par l'histoire. C'est une leçon d'humilité.

La valeur ajoutée d'un réseau européen est multiple : elle montre que les politiques d'emploi doivent être plus actives ; elle permet l'échange de bonnes pratiques ; elle permet de se positionner sur l'axe transnational du fond social.

VI.8. Conclusions Jean Degimbe

Remerciement à l'ensemble des partenaires au projet et en particulier à Alberto Morlacchi qui établi une synthèse de bonnes pratiques en matière d'accompagnement vers et dans l'emploi des publics peu qualifiés.

Bonnes pratiques qui sont élaborées soit par les autorités publiques soit par le secteur associatif soit en partenariat. Les approches ne sont pas les mêmes et les métiers ne sont pas les mêmes bien que l'objectif en définitif soit le même c'est-à-dire l'accompagnement et la mise à l'emploi de publics marginalisés. Il faut donc développer des synergies qui existent rarement actuellement.

Je remercie le Ministre Cerexhe d'une part pour avoir financé en partie ce projet « Un emploi pour tous », mais aussi pour son aide au secteur associatif dans sa démarche de partenariat associatif/public/entreprise qui est indispensable pour la mise à l'emploi des demandeurs d'emploi et en particulier des plus marginalisés. L'associatif est un intermédiaire indispensable entre les publics fragilisés et les organismes publics et les entreprises.

Monsieur Lozano a présenté la politique de l'emploi de la CEE et la SEE. La SEE est définie pour plusieurs années et elle sera revue en 2010. Elle n'est pas nécessairement adaptée à des situations de crise profonde telle que celle que connaissent aujourd'hui l'Union européenne et le monde. La Commission dépend de décisions adoptées par un conseil de ministres qui compte 27 membres et qui dans ces matières décide à l'unanimité.

Sans aucun doute, l'Europe à 27 membres fondamentale à tous points de vue, humain, social, politique, économique n'a pas encore atteint sa vitesse de croisière.

Le Traité de Lisbonne, dont la ratification, espérons le, sera définitivement approuvée dans le courant de l'année 2009, permettra avec davantage de décisions à la majorité qualifiée, de mieux répondre aux défis auxquels l'Union doit faire face actuellement.

Par ailleurs, le nouveau traité fait explicitement référence à la charte européenne des droits fondamentaux qui présente d'incontestables avancées dans le domaine de la politique sociale et de la citoyenneté.

Je retiens quelques remarques ou suggestions faites aujourd'hui :

- le délai des paiements des opérations financées par le FSE. Certains opérateurs associatifs se retrouvent avec des charges d'intérêts telles qu'elles mettent la structure en péril. Ce n'est pas acceptable,

- Faire participer les acteurs de terrain dans le diagnostic et dans la remontée d'informations à l'UE. A quand un rapport conjoint UE/Etat/Territoire (comprenant le secteur associatif),
- Il est de plus en plus difficile pour le secteur associatif de répondre aux appels à projets car les exigences (financières, partenariales..) sont telles que beaucoup de promoteurs 'osent plus déposer des projets.

L'UE ne prévoit plus assez de fonds pour permettre aux opérateurs de terrain d'échanger avec d'autres Etats membres sur leurs pratiques respectives. Equal permettait ce type d'initiatives. Il faut que ces échanges reprennent.

Je voudrais simplement vous dire que l'Europe reste malgré tout l'Europe des citoyens, les citoyens c'est vous, les élections européennes auront lieu le 7 juin 2009. Je vous invite tous à rencontrer vos députés européens qui sont très à l'écoute dans ces périodes électorales et à les convaincre de l'importance du secteur associatif dans la mise à l'emploi des publics marginalisés et donc des acteurs de la SEE.

VII. CONCLUSIONS

L'objet du projet « Un emploi pour tous » dont le porteur était l'ACFI-FIAS (Action Coordonnée de Formation et d'Insertion - Fédérations des Initiatives d'Actions Sociales) et le coordinateur le CEC (Comité Européen de Coordination) était d'étudier, d'analyser, de comparer les bonnes pratiques mises en œuvre par 5 mouvements associatifs et 4 pouvoirs publics, au regard de l'insertion socioprofessionnelle de publics fragilisés dans 4 régions de l'Union : région bruxelloise, Province de Milan, région Rhône-Alpes, région de Poznan. Ces bonnes pratiques issues des expériences de l'associatif et des pouvoirs publics régionaux (dans le cadre de leur réglementation nationale et/ou régionale) ont été étudiées et discutées pendant 17 mois au cours des 4 réunions du Comité de pilotage transnational et à l'occasion des visites à Poznan, Milan, Lyon et Bruxelles qui ont permis par ailleurs des contacts directs avec les publics fragilisés des banlieues à problème des 4 villes visitées. Le travail réalisé à l'occasion de ces rencontres s'est poursuivi par des contacts interactifs (mail et téléphone) entre le CEC et les partenaires du projet.

L'analyse ainsi réalisée a permis de dégager des approches innovantes en matière d'insertion. Elle fait également apparaître que les bonnes pratiques, si elles sont diverses, soit à portée générale, soit s'adressant à un public spécifique (femmes, migrants, handicapés...) rencontrent en définitive toutes les catégories de publics fragilisés.

En résumé, les typologies d'initiatives recensées visent essentiellement l'orientation, l'accompagnement à l'emploi, la formation, la création de structures et modèles de formation, mais elles se caractérisent par une offre de services multiples tout en mettant en œuvre des méthodologies différentes en fonction notamment des réglementations régionale et/ou nationale différentes et de structures administratives régionales différentes.

Il convient enfin de noter l'importance des publics concernés par l'ensemble de ces bonnes pratiques. Environ 42.000 personnes ont été impliquées dans ces bonnes pratiques.

Au regard du travail réalisé au cours des 17 mois de travail en commun, on soulignera particulièrement la qualité et la diversité dans les méthodologies retenues par les différents partenaires au projet et l'enrichissement réciproque qui en a résulté pour les uns et les autres concernant leurs activités et la définition de leurs objectifs. Il s'agit par ailleurs d'une première expérience réussie de coopération entre mouvements associatifs et pouvoirs publics. La valeur ajoutée européenne, la sensibilisation à la SEE et l'effet multiplicateur du projet « Un emploi

pour tous » sont d'autres facteurs positifs à considérer. On analysera ci-dessous ces différents points.

VII.1. La diversité dans les structures associatives et les synergies à développer entre pouvoirs publics et milieux associatifs.

Comme on l'a indiqué au point II.5., les organismes d'insertion socioprofessionnelle participant au projet, s'ils ont tous le même objectif de remise à niveau de publics fragilisés, sont des structures aux caractéristiques très différentes : fédération et coordination de centres (ACFI en Wallonie et à Bruxelles), lien direct avec le pouvoir public (les Plie de l'est lyonnais et de Lyon), direction et responsabilité directe d'une vingtaine de centres, (Fondazione Luigi Clerici de Milan), responsabilité et gestion de centres de formation et d'économie sociale (Barka Foundation de Poznan).

Cette diversité a été source de pratiques innovantes). Elles ont fait l'objet d'un examen approfondi (discussions au cours des réunions du comité de pilotage et réunions transnationales au siège des partenaires, (les expériences de tel partenaire ayant suscité « après coup » des questions chez tel autre partenaire), a été la source d'un enrichissement réciproque de l'ensemble des partenaires au regard de la méthodologie à développer concernant l'insertion socioprofessionnelle des publics en difficulté, tant au regard de nouvelles méthodes de formation à mettre en œuvre qu'au regard des contacts à développer avec des pouvoirs publics.

Par ailleurs, chacun des partenaires a été amené à présenter les bonnes pratiques qu'il avait expérimentées. La préparation de cette présentation a été l'occasion pour chaque partenaire d'une première réflexion sur ses pratiques mises en œuvre depuis de longues années mais qui à la réflexion méritaient certaines adaptations. Par ailleurs, cette réflexion s'est élargie à l'occasion de la confrontation avec les pratiques des autres partenaires et des visites de terrain.

C'est un premier point très positif du programme Progress qui permet une fertilisation croisée de diverses expériences.

Le même constat peut être fait au regard de la participation au projet des pouvoirs publics régionaux des 4 régions ou provinces considérées.

C'était la première fois que les représentants des pouvoirs concernés participaient à un projet de la nature de Progress et avaient l'occasion de confronter les points de vues des pouvoirs publics en matière d'insertion en les soumettant par ailleurs au feu des questions des partenaires.

Les représentants des pouvoirs régionaux ont très longuement exposé les politiques mises en œuvre à leur niveau à l'occasion des réunions tenues à Lyon, Poznan, Milan, Bruxelles ainsi que lors des 4 réunions du Comité de Pilotage Transnational à Bruxelles.

Cette analyse a permis de voir la nature et parfois la complexité des structures administratives en charge de l'insertion des publics fragilisés (voir notamment le système belge : 3 régions et 3 communautés) mais aussi les différentes conceptions des mécanismes développés. Ainsi en région lombarde, un système individualisé garantit une allocation d'environ 9000 € au stagiaire potentiel qui choisit ensuite l'opérateur accrédité (par ex. Fondazione Clerici). Il s'agit d'une sorte de privatisation de l'insertion.

L'Agence régionale du travail de Poznan est une autorité de gestion, tandis que les Plie de la ville de Lyon et de l'agglomération lyonnaise agissent dans le cadre des autorités de ces communes.

Cette diversité dans la mise en œuvre des politiques régionales des 4 partenaires publics au projet a fait l'objet de longues discussions en séance et hors séances faisant apparaître de nouvelles possibilités d'initiatives au regard du rôle des pouvoirs publics dans le domaine de l'insertion dont chacun pourrait tirer des leçons pour des initiatives nouvelles qu'il pourrait développer.

On peut par ailleurs constater à cette occasion, la grande liberté qui est laissée désormais aux autorités régionales au regard des politiques d'emploi à mettre en œuvre dans leur région. L'Etat fédéral détermine sans doute les grandes orientations mais la politique de décentralisation semble bien de fait, laisser aux régions un champ d'initiatives de plus en plus large. Par ailleurs l'Etat fédéral n'intervient plus dans le cadre belge de la régionalisation.

Il convient de souligner l'intérêt, unanimement reconnu par les partenaires d'une coopération de 17 mois entre pouvoirs publics et associatifs au regard de la politique d'insertion des publics en difficulté et de l'enrichissement réciproque qui en résulte. Les 4 pouvoirs régionaux concernés souhaitent participer à nouveau à une expérience de cette nature et poursuivre dans leurs régions, la collaboration engagée dans le cadre du projet « Un emploi pour tous ».

Une réflexion est désormais engagée à ce niveau au CEC concernant les synergies à développer entre pouvoirs publics et associatifs dans le domaine de l'insertion des publics en difficulté.

VII.2 Valeur ajoutée européenne

Le programme Progress de la Commission est actuellement le seul programme dans le domaine de la politique sociale qui permette aux mouvements associatifs des pays de l'Union prenant en charge l'insertion socioprofessionnelle de publics fragilisés, de développer des collaborations, alors qu'autrefois le Programme d'Initiatives Communautaires du FSE ouvrait de larges possibilités en la matière.

Or, comme on le constate dans le programme Progress qui dispose de ressources financières limitées (notamment par rapport à EQUAL), la valeur ajoutée européenne des coopérations qu'apportent les projets du programme Progress est considérable, que ce soit par les échanges d'expériences, confrontation de méthodologies, pratiques et réglementations régionales dans un espace européen au regard de la SEE, de discussions multinationales sur la politique d'insertion des publics fragilisés, de visites sur place d'expériences nouvelles au regard des pratiques des uns et des autres aussi bien que des retombées pour tous les autres membres d'un réseau, comme le CEC, à partir d'un travail en commun de quelques membres partenaires au projet. Connaissance de cultures différentes, notamment pour les nouveaux pays de l'Union, contacts bilatéraux ultérieurs générés par une première expérience, sont des éléments déterminants pour la création d'une esprit européen pour des équipes de dirigeants associatifs qui touchent une importante population européenne (15% de pauvres, 15% de jeunes en décrochage scolaire : pour le seul CEC, coordinateur du projet, quelques 600 organismes avec une population de 25 à 30.000 personnes dans 9 pays de l'Union.

Une dimension nouvelle de coopération européenne imposée par le programme Progress est particulièrement intéressante, c'est l'obligation d'associer les pouvoirs publics aux différents projets. Le projet « Un emploi pour tous » a montré l'intérêt des pouvoirs publics régionaux concernés qui ont tous participé activement à toutes les réunions de coordination organisées dans le cadre du projet. Les approches fort diverses des pouvoirs publics en la matière ont provoqué des discussions intéressantes qui se traduiront sans doute par de nouvelles initiatives des uns et des autres au regard de la politique à mettre en œuvre vis-à-vis des publics en difficulté. La réalisation de ce projet a permis concrètement de développer une approche européenne à plusieurs points de vue :

1. Connaissance des conceptions en matière d'insertion de publics fragilisés de 4 pays et régions de l'Union dont un nouveau pays de l'Union. Les visites au siège des partenaires et les

conversations avec les dirigeants associatifs et politiques mais également avec les gens de terrain ont été très instructives.

2. Découverte sur le terrain des problèmes sociaux de nature très spécifiques du plus grand des nouveaux pays membres de l'Union, la Pologne où le salaire moyen va de 300 à 600 €.

3. Meilleure appréciation au travers des visites et discussions du caractère hétérogène des problèmes auxquels est désormais confrontée l'Union et de la nécessité des efforts à faire pour aider les nouveaux pays membres.

4. Enrichissement réciproque quant aux initiatives à prendre au regard de la prise en compte des publics en difficulté et de façon plus large de la pauvreté qui présentent des caractéristiques différentes, concernant les moyens à mettre en œuvre pour les résoudre dans la communauté à 27... et du travail de longue haleine que cela implique... mais aussi de la nécessité de développer les aides communautaires.

5. Approche européenne de problèmes communs, même s'ils ont leurs caractéristiques propres.

6. Création de liens pérennes entre plusieurs pays de l'Union tant au niveau des mouvements associatifs que des pouvoirs publics associés dans le projet « Un emploi pour tous » et importance à cet égard du programme Progress.

7. Il s'agit en définitive de créer un esprit européen au niveau des dirigeants associatifs qui tous dans leur région sont actuellement des porteurs permanents de valeurs de solidarité. Ils pourraient sans difficulté y intégrer une dimension européenne si des possibilités de contacts réguliers européens leur étaient données.

7.3. Sensibilisation à la SEE

Le thème de la SEE a été largement abordé au cours des réunions du Comité de Pilotage et des réunions transnationales (voir chapitre III, IV et V de ce rapport).

On est revenu sur ce thème au fil des réunions suite à des demandes de précision, à des discussions concernant le travail de la Commission en la matière, sur la Méthode Ouverte de Coordination, sur le rapport Wim Kok, sur la politique de l'emploi dans l'Union (anciens et nouveaux pays), sur l'aide que les Fonds Structurels Européens peuvent fournir dans le domaine de la formation et de l'emploi, sur la régionalisation de ces fonds au regard d'une politique de l'emploi communautaire.

La synthèse des bonnes pratiques a par ailleurs établi que des liens existent entre les bonnes pratiques et les lignes directrices pour l'emploi 2005-2008. Les bonnes pratiques ont en effet pour objet la mise à l'emploi de personnes fragilisées en situation d'exclusion sociale ainsi que l'implication de personnes victimes de l'exclusion dans les politiques actives de recherche d'emploi. Ces bonnes pratiques ont par ailleurs fait apparaître des comportements de prise de responsabilité sociale de la part des entreprises. Elles ont également, à travers des partenariats, contribué à améliorer la collaboration entre services publics et mouvements associatifs et donc à favoriser la capacité de répondre aux exigences du marché du travail.

On constate toutefois que la SEE, si elle est théoriquement connue, au niveau régional - on sait qu'elle existe -, ne semble pas bien intégrée au niveau régional. La SEE est plutôt considérée comme une politique européenne qui concerne le niveau de l'Etat.

Les participants, y compris les représentants des régions n'avaient jamais eu l'occasion d'entendre des exposés exhaustifs, de participer à des discussions approfondies en la matière, qui ont eu lieu particulièrement au cours des 4 réunions du comité de pilotage.

Il y a par ailleurs à ce niveau, un manque d'information sur l'évolution de la SEE (rapport Wim Kok par exemple) et il a été demandé au CEC (coordinateur du projet) d'alimenter régulièrement les membres du CEC en la matière.

Les partenaires publics au projet ont tous souligné la responsabilité grandissante des régions au regard de la politique de l'emploi et de la prise en charge des sans emplois qui relève désormais largement des autorités régionales (régions, provinces, départements), les fonds structurels étant de leur côté plus que largement régionalisés. Ces partenaires font par ailleurs le constat que les rapports annuels sur l'emploi sont globaux sans qu'apparaissent suffisamment l'importance de l'impact régional souvent déterminant dans les pays de l'Union. Pourquoi le rapport annuel sur l'emploi, qui est rédigé avec la seule participation des états nationaux, ne comporte-t-il pas, pour chaque pays, une annexe concernant la mise en œuvre de quelques éléments de la politique de l'emploi et de la SEE au niveau régional ?

En tout état de cause, les participants ont tous souligné la nécessité d'une meilleure coopération entre mouvements associatifs et pouvoirs publics au niveau régional, comme le montre l'expérience générée par le programme Progress.

VII.4. Coopération au niveau régional entre pouvoirs publics et mouvements associatifs.

La participation des autorités publiques responsables de l'emploi dans le programme Progress aux côtés des organismes associatifs d'insertion socioprofessionnelle de publics en difficulté est un aspect très positif de ce programme.

Sans doute pouvait-il y avoir des contacts - plutôt administratifs - entre les entités au niveau régional, mais les dirigeants n'avaient jamais eu l'opportunité de débattre entre eux des méthodes mises en œuvre de part et d'autre pour rencontrer les faiblesses du public fragilisé.

4 points méritent d'être soulignés :

- Chacun s'est soumis à un examen critique de ses réalisations, au cours des discussions entre partenaires d'une même région mais aussi avec les partenaires des 3 autres régions. Ces discussions ont fait apparaître chez les uns et les autres des méthodes et initiatives qui présentent de l'intérêt pour chacun (fertilisation croisée).
- Les contacts créés entre responsables publics et associatifs se poursuivront au-delà du projet, dans chacune des 4 régions, de façon à mieux prendre en compte la problématique des publics en difficulté. Des liens personnels ont été créés qui auront des effets sur les rapports institutionnels.
- Les discussions ont fait apparaître la nécessité d'approfondir les méthodes à mettre en œuvre soit publiques soit associatives au regard de l'inclusion des populations en état de pauvreté, dont le nombre s'est accru considérablement avec la crise (jeunes en décrochage scolaire), banlieues sensibles (Lyon/Milan/Bruxelles), banlieue à forte composante non communautaire, chômeurs de longue durée : jeunes et plus de 45 ans, working poor, familles monoparentales (surtout femmes). Un séminaire du CEC sera consacré en juin 2009 à cette problématique.
- La nécessité pour les pouvoirs publics régionaux de mieux prendre en compte le contexte européen de l'emploi et de l'inclusion dont ils sont informés mais qu'ils ne prennent pas suffisamment en compte et d'en informer les milieux associatifs ce qui implique, comme souligné plus haut, une coopération avec ceux-ci.

VII.5. Effets multiplicateurs

Le travail d'information, d'échanges de vue, de confrontations, de recueil et d'études de bonnes pratiques réalisé dans le projet « Un emploi pour tous » ne restera pas confiné aux seuls acteurs que sont les responsables publics et associatifs des 4 régions qui ont participé à ce projet « Un emploi pour tous ».

Dans les 4 régions, les résultats (CD Roms/ rapport/synthèse) seront communiqués à tous les milieux concernés, (notamment en Belgique aux 40 centres de l'Acfi-Fias et aux membres de l'Interfédération des mouvements associatifs et en Italie dans les centres de formation de la Fondazione Clerici).

Le CEC, coordinateur du projet, fera de même avec les 14 structures (600 centres dans 9 pays) qui font partie du réseau CEC. Les dirigeants de ces structures ont participé au séminaire de clôture du 17 mars 2009 et ont par ailleurs été informés des résultats du projet au cours d'une réunion le 16 mars 2009.

A travers les structures membres du CEC, on développera une information aux pouvoirs publics et mouvements associatifs avec lesquels ils sont en contact dans leur région..

VIII RECOMMANDATIONS DES PARTENAIRES A LA COMMISSION

1. Concernant la dimension régionale/provinciale des partenariats :

☞ Importance de mieux prendre en compte dans la mise en oeuvre des programmes européens de la dimension régionale/provinciale des projets présentés. La dimension régionale et locale étant la mieux adaptée pour répondre aux spécificités du marché du travail. Le niveau local/régional favorise par ailleurs un meilleur suivi des initiatives.

☞ Dans la même perspective, importance de la collaboration privé/public pour la mise en oeuvre de programmes visant l'insertion des publics fragilisés.

☞ Importance de réfléchir à des programmes pluriannuels, permettant après 17 mois d'études et d'analyses de bonnes pratiques, d'assurer la mise en oeuvre des pratiques innovantes chez les autres partenaires concernés par le projet, période pendant laquelle pourrait être assurée une large diffusion du projet chez les partenaires n'ayant pas participé au projet.

2. Concernant la sensibilisation à la Stratégie Européenne pour l'Emploi :

☞ Ne pourrait-on pas davantage prendre en compte, au niveau de l'Union et de la Commission, la dimension régionale de l'emploi, en assurant une meilleure remontée d'informations sur les politiques développées au niveau où se situent les acteurs opérationnels de l'emploi ?

☞ Dans cette perspective pourquoi ne pas ajouter au rapport annuel sur l'emploi, une partie concernant des politiques d'emploi régionales significatives et innovatrices.

☞ Portage plus important de la politique de la SEE, plus lisible et plus identifiée.

☞ Pourquoi ne pas consacrer dans le cadre du Fonds Social Européen, un budget spécifique imposant à chaque Etat de développer des actions de dimension européenne en faveur des publics fragilisés - comme l'ancien programme Equal - et associant mouvements associatifs et pouvoirs publics régionaux ? Les fonds européens devraient avoir davantage une dimension européenne se traduisant sur le terrain ?

3. Concernant les acteurs de terrain :

☞ Importance d'encourager les relations entre prestataires de services et les utilisateurs des services dans le travail d'insertion. On constate que des personnes fragilisées (alcooliques, chômeurs de longue durée) ayant bénéficié d'un parcours d'insertion sont souvent aptes à devenir des formateurs très motivés (exemple de Barka Foundation).

☞ Raccourcir les délais de paiements des projets financés par le FSE (parfois 2 ans voire plus entre dépenses et remboursement)

☞ Une simplification administrative des procédures.

4. Considérations générales :

☞ La crise économique et financière actuelle accroît le nombre de personnes qui deviennent fragilisées (jeunes chômeurs de longue durée, femmes monoparentales). Ce devrait être une donnée importante à prendre en compte dans les programmes communautaires européens et dans les financements consacrés à des initiatives visant ces publics.

☞ Une réflexion devrait être engagée au regard de la prise en charge des publics fragilisés concernant les différents acteurs institutionnels susceptibles d'intervenir : remise à niveau (savoir-être) enseignement (savoir-faire) accompagnement à l'emploi (job coaching, politiques actives de l'emploi, coopération pouvoirs publics/ mouvements associatifs).

☞ Liaison à établir avec les acteurs économiques. Ceux-ci doivent prendre en compte que les mouvements associatifs sont également des acteurs économiques et sociaux.