

Commission diocésaine Justice à Paris

Vicariat de la Solidarité

5 rue de Belzunce

75010 Paris

tél : 01 55 07 55 66

fax : 01 55 07 55 67

 vicariat.solidarite@diocese-paris.net

Vers un travail déstructuré ?

DOSSIER 2^e PARTIE

avril/mai 2007

Au travail

Le travail c'est la santé, rien faire c'est la conserver. D'ailleurs il est écrit : Tu travailleras à la sueur de ton front. Dans ce cas, pourquoi se mettre au travail ? Parce que : Il faut travailler pour vivre.

Et n'est-il pas vrai que l'on y trouve son équilibre et même du plaisir. On dit aussi que le travail est un enrichissement ! C'est Montesquieu lui-même qui l'affirme : un homme n'est pas pauvre parce qu'il n'a rien, mais parce qu'il ne travaille pas.

Qu'en pensent les smicards, en comparant leur fiche de paye à celle des plus grosses fortunes de France ? Pour un tel profit, le travail serait-il plutôt une contrainte ? Non, le travail c'est d'abord un contrat. Un seul ? Eh non. *Autour d'une trentaine, tous différents les uns des autres et de quoi y perdre son latin*, disent aussi bien les chômeurs, que les employeurs. (cf dossier 1^{ère} partie, mars 2007). Quant à eux, ils épluchent les textes leur permettant de trouver le meilleur candidat possible ou le moyen de diminuer leurs coûts de production.

Aujourd'hui, l'équipe de Justice à Paris considère que *définir le travail a été un rude labeur*. N'ayons pas peur des mots : *un travail de romain*. Surtout lorsque l'on considère le choix qui fut le nôtre : traiter des aspects particuliers du travail comme le stress au travail, le sort des médecins non européens, le travail illégal, les handicapés et autres particularités, pour terminer par les aspirations des jeunes.

Et maintenant à vous. Au travail pour lire en un jour ce dossier.



L'homme au service du profit ou le profit au service de l'homme ?

L'actualité va vite. Fin 2006, durant des semaines, nous avons entendu parler de la dégradation des conditions de travail, et du stress vécu par bien des salariés. Il y a eu entre autres un livre : « Le journal d'un médecin du travail » de Dorothee Ramaud, des articles dans La Vie, Le Monde, un documentaire remarquable sur Canal-Plus, intitulé : « J'ai mal à mon travail ».

Mais il y a eu surtout trois drames, chez Renault-Guyancourt, trois suicides de salariés en charge de responsabilités qui n'en pouvaient plus de la pression exercée sur eux en permanence.

Nous avons demandé à la Directrice de la Formation d'une association, qui, entre autres, organise des stages de préparation à la retraite, de s'exprimer. Monique gère et anime ces sessions avec des « seniors » (salariés en fin de carrière) : employés, ouvriers, cadres.

Vers la retraite êtes-vous heureux ?

La première question qu'elle pose souvent au tout début de la session peut paraître naïve...et pourtant... « *Etes-vous heureux de bientôt vous retrouver en retraite ?* ».

Les sourires et les exclamations de satisfaction fusent... « *Mais pourquoi, êtes-vous si heureux ?* ». Et les jeunes futurs retraités, d'exprimer leur mal être au travail, qu'ils vivent souvent depuis des années.

« Ils ont d'abord vécu le sentiment d'insécurité : dans le secteur privé, aucun salarié ne peut être sûr du lendemain. La solidarité qui pouvait exister lorsque des salariés étaient collègues pour des années, est remplacée par la « *lutte des places* ». Cela entraîne un manque de communication, la suspicion, parfois les brimades... »

« *En fait, disent beaucoup de salariés, on travaille parce que c'est obligatoire, mais il n'y a pas de plaisir* ».

Il faut également savoir que l'âge idéal pour travailler se situe entre 35 et 45 ans. Avant 35 ans, il y a souvent des contrats précaires. Après 45 ans, le salarié risque de stagner. C'est souvent l'âge des « mises au placard », des licenciements. Et c'est sans espoir, car à partir de 45 ans, dans la plupart des cas, il n'y a plus de formation professionnelle.

Quelle faute ai-je commise ?

A partir de là, une souffrance s'installe, qu'on appelle le stress. La personne est blessée et sa blessure

n'est pas prise en compte. Cela entraîne chez certains salariés un sentiment de culpabilité : « *Quelle faute professionnelle ai-je commise, ou quel mauvais comportement ai-je eu pour en arriver là ?* »

Il faut encore ajouter à cela quelques expressions qui continuent à être employées. Elles sont tout à fait révélatrices d'une mentalité qui fait peu de cas des personnes :

« dégraisser » l'entreprise ;

« cas lourds » : salariés de plus de 50 ans, non « recasables », et sans formation ;

« déchets » : mot encore utilisé pour désigner les salariés dont l'entreprise se sépare... »

A travers tout cela, nous dit cette responsable, la valeur travail n'existe plus, sauf peut-être pour les salariés qui ont commencé avant les années 70 et qui ont un attachement affectif à leur tâche.

Si l'on ajoute dans certains cas le harcèlement moral : les réflexions humiliantes d'un chef devant tout le monde ; un surcroît de travail donné délibérément, qui ne peut être effectué dans les temps, avec les reproches que cela entraîne ; ou tout simplement la mise à l'écart de quelqu'un de compétent jadis, mais « plus dans le coup » aujourd'hui, on a un tableau sombre mais réaliste de la situation de nombre de salariés en 2007.

La protection maladie, un refuge

Alors, les salariés les plus atteints, se réfugient dans « la protection maladie ». Le médecin donne des antidépresseurs, le psychologue aide à exprimer les angoisses et conseille des techniques de relaxation.

Il s'agit là de réponses individuelles. « *Mais, si dans l'entreprise, il y a plusieurs personnes stressées, c'est qu'il y a un problème d'entreprise* », disait un

psychologue interrogé sur le sujet.

Le travail, le rendement, le profit, l'expansion de l'entreprise, la lutte pour se retrouver sur le marché national, mondial, c'est vraiment important. Mais la Personne : chacune, chacun d'entre nous, de ceux qui nous entourent, chaque être humain n'est-il pas plus important que tous les marchés du monde réunis ?

C'est bien là l'enjeu de notre société et de notre monde : ***l'Homme ou le profit ?***

Guy Couteau



La lutte pour les places

Témoignage d'une éducatrice

Elisabeth est quelqu'un de la base. Elle a 37 ans. Elle est éducatrice depuis plusieurs années en milieu associatif. Elle a d'abord travaillé auprès de handicapés mentaux. Aujourd'hui, elle travaille dans un centre de « handicapés sociaux » : jeunes de 18 à 25 ans qui ont été victimes dans leur enfance ou leur adolescence d'abandon, de violence et d'autres formes de maltraitance. Tous ont connu la DDASS. Ils sont là pour continuer à se former sur le plan scolaire, et bâtir un projet professionnel, apprendre à vivre en société...

L'entrée en matière de notre éducatrice est de souligner la distance de plus en plus importante entre l' **esprit de famille** qui régnait et règne encore dans certaines associations et l' **esprit de rendement** vers lequel les travailleurs sociaux sont de plus en plus poussés.

« Certes, il est normal que les organismes de tutelle, le Conseil Général en particulier sachent comment sont utilisées les subventions (et par là-même, l'argent des contribuables), demande des comptes, et fasse faire un audit. Mais pour autant, il y a de plus en plus un décalage entre le rendement demandé : amener très vite un jeune en difficulté à une autonomie lui permettant de travailler, et le temps nécessaire au travail d'accompagnement pour l'amener à cette autonomie.

Esprit de rendement

Ainsi dans cet établissement, chaque éducateur est normalement le référent de 6 résidents, qu'il accompagne. C'est la norme. Mais aujourd'hui, il est le référent de 8 à 9 résidents, soit 1/3 de plus.

Mais, dans un travail qui demande du temps, de la patience, de l'écoute, de la disponibilité, ce surcroît de temps est pris sur celui normalement réservé au travail d'équipe avec la directrice, à la communication entre salariés, à la réflexion sur le travail accompli et sur le projet éducatif de l'association.

Mais la directrice, prise au piège des comptes à rendre, harcèle les salariés, ne les écoute plus, ne travaille plus en équipe avec eux ».

Les mots *souffrance*, *démotivation*, *perte de confiance*, viennent comme un leitmotiv. Comme nous le dit Elisabeth, « *Chacun essaie de sauver sa peau... c'est le corollaire de la lutte pour les places . Et dans cette équipe en souffrance, les arrêts maladie sont de plus en plus fréquents, le stress devient de plus en plus un état constant pour un certain nombre de salariés. »*



Si l'on interroge d'autres travailleurs sociaux, on s'aperçoit que dans beaucoup de petites associations, les responsables (directeurs, directrices), ayant eux-mêmes souvent travaillé à la base, sont tout aussi gênés. Répondre à leur Président, à leurs organismes de tutelle ; continuer à travailler en étroite et proche collaboration avec l'équipe des travailleurs sociaux ; et être proche des personnes handicapées, ou en difficulté...ce n'est pas sou-

vent compatible avec le **rendement**.

C'est pourtant de plus en plus vers cet objectif de rendement économique que s'achemine le travail social.

Cela touche tout le secteur, y compris les CAT, rebaptisés il y a quelques mois ESAT (Etablissements et services d'aide par le travail), où de plus en plus le mot d'ordre devient « *Soyez rentables* ».

Esprit de famille

Pourtant, parlant de son équipe « *en souffrance* » et bien que chacun cherche à « *sauver sa peau* », Elisabeth a eu cette très belle phrase : « *Même si on ne travaille plus avec plaisir, il y a les résidents qui ont besoin de nous. Alors on se sert quand même les coudes entre collègues...pour eux* ».

Que résiste, chez ces travailleurs sociaux, ce sens du service des personnes handicapées ou en difficultés, c'est la seule manière de mettre, dans leur travail, la note d'humanité qui permet de dire à ces personnes, qu'elles sont aimées et reconnues, et qu'elles ont leur place dans notre société.

Guy Couteau

Une aide pour structurer le travail des handicapés



Depuis le 11 février 2005, les CAT (Centres d'aide par le travail) sont devenus des ESAT (Etablissements et services d'aide par le travail). Ils offrent une structure et des conditions de travail aménagées à des personnes handicapées incapables d'exercer une activité professionnelle en milieu ordinaire.

Ils constituent à la fois une structure de mise au travail et une structure médico-sociale. Ces travailleurs ne sont donc pas seulement des salariés mais des usagers. Les jeunes, à partir de 20 ans sont orientés par la CDAH (Commission des Droits de l'Autonomie des personnes handicapées, ex-COTOREP, Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel) qui reconnaît que leur capacité de travail est inférieure au tiers de celle d'un travailleur valide.

De nouveaux droits sociaux pour les travailleurs handicapés

Depuis le 1^{er} janvier 2007 les travailleurs handicapés ont obtenu de nouveaux droits sociaux calqués sur ceux des salariés. Ceux qui exercent à temps plein perçoivent une rémunération garantie entre 55% et 110% du Smic et une aide au poste, cumulable avec l'Allocation adulte handicapé (AAH) et l'allocation logement, s'ils sont indépendants.

Par exemple, Benoît qui vit chez ses parents, dit percevoir 600 euros nets par mois.

Ils ont droit à 30 jours de congés et 3 jours mobiles, ainsi qu'à des absences et des indemnités pour maladie, aux congés formation, aux RTT et à certaines garanties d'emploi.

Imaginer que les ESAT sont des lieux de passage vers le milieu ordinaire est une illusion : environ 4% seulement des personnes peuvent, au bout d'un certain temps, intégrer le milieu ordinaire.

A Paris, il existe 843 places dans dix

établissements implantés dans 11 arrondissements (6^e et du 11^e au 20^e ; 185 places sont en projet d'ici 2010. Leurs activités sont variées en production propre ou en sous-traitance industrielle, prestations de services divers (entretien d'espaces verts, lavage des voitures dans les grands hôtels, rénovation de logements), activités artistiques (orchestre, théâtre, tapisserie) ou artisanales (par exemple souvenirs de Paris au CAT des Panoyaux, Paris 20^e).

Dans le 4^e, existe une boutique – 8 rue Saint-Martin – « La vitrine des CAT » qui vend leur production et forme sept travailleurs aux métiers de la vente (rencontre avec le public, gestion des stocks, calcul des prix).

Chaque année, un week-end de décembre a lieu le « Marché de la Fraternité », place Saint-Sulpice, pour promouvoir la production des CAT.

A Paris, environ le tiers des besoins sont satisfaits, l'avenir est menacé par la disparition des travaux répétitifs exécutés par des machines et les délocalisations en Chine et en Europe de l'Est.

Des travaux répétitifs, une rémunération peu élevée certes, mais l'ESAT n'est pas à comparer à une entreprise ordinaire qui risquerait d'exploiter ses employés. Dans un ESAT, l'accompagnement personnalisé comble des difficultés d'autonomies et est aussi un moyen d'épanouissement pour ceux qui y travaillent.

Miren Parnière



Ces médecins non européens

Un exemple de discrimination professionnelle



Environ 7 000 médecins titulaires d'un diplôme obtenu hors Union européenne sont employés dans des hôpitaux français qui voient en eux un moyen de contourner leurs difficultés de recrutement.

Ces praticiens ne sont pas reconnus par l'Ordre des médecins et n'ont pas le droit d'exercer en libéral. De ce fait, ils n'ont qu'un statut d'attaché-associé ou d'assistant-attaché. Pourtant, les hôpitaux qui les emploient leur confient des responsabilités identiques aux autres médecins.

Du fait de ce statut, ils sont moins bien payés que leurs collègues titulaires d'un diplôme français : un médecin ayant un diplôme étranger perçoit en moyenne 1800 à 2 000 € par mois contre 3 800 € pour un médecin avec un diplôme français.

Multiplier les gardes

A cause de ces disparités de salaire, ils multiplient les gardes pour augmenter leur traitement. On estime qu'ils réalisent 70% des gardes à l'hôpital alors qu'ils ne représentent que 15% des effectifs.

Ces médecins ont organisé des actions sous forme de grèves ou de manifestations pour attirer l'attention sur la discrimination dont ils étaient l'objet.

La HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) a d'ailleurs souligné en mars 2006 que « ces médecins souffrent de discrimination notamment en terme de rémunérations et n'ont aucun statut alors même que leurs responsabilités concrètes sont identiques » et a demandé au ministre de la Santé de l'informer des mesures qu'il comptait prendre.

L'Assemblée nationale a voté dans la nuit du 26 au 27 octobre 2006 un article au projet de loi de financement de la Sécurité sociale aménageant les conditions d'exercice des médecins, chirurgiens-dentistes, sages-femmes et pharmaciens titulaires d'un diplôme obtenu hors de l'Union européenne.

Mieux prendre en compte l'expérience acquise

Le gouvernement souhaite par cet article *mieux prendre en compte l'expérience acquise depuis de nombreuses années par certains praticiens*, recrutés dans les hôpitaux avant le 10 juin 2004 et exerçant en France depuis plus de cinq ans.

Ces praticiens pourront se présenter *deux fois à des épreuves de contrôle des connaissances sous forme d'examen et non pas d'un concours* et le nombre maximum de candidats susceptibles d'être autorisés à exercer sera fixé par le ministre de la Santé.

L'intersyndicale nationale des praticiens à diplôme hors Union européenne (Inpadhue) a salué ce texte comme *une avancée acceptable* tout en dénonçant plusieurs insuffisances. En particulier elle a regretté qu'il ne *rende pas justice aux praticiens ayant pratiqué des fonctions hospitalières depuis plus de 10 ans en France*. Elle s'est dit outrée par la limitation des possibilités de concourir à deux fois contre quatre prévues par des engagements ministériels.

Une promesse initiale oubliée par les députés

En effet, un premier accord prévoyait que cet examen ne comporterait pas de quota et donnerait deux droits de passage supplémentaires en plus des deux prévus par le concours.

Le 25 octobre 2006, une centaine de médecins étrangers s'étaient rassemblés devant l'Assemblée pour demander le respect des promesses initiales, mais les députés n'ont pas tenu compte de ces protestations et ont adopté l'article sans amendement.

Le syndicat (Inpadhue) déplore que le nombre de bénéficiaires de l'examen soit contingenté. Son président a déclaré : *un examen où le nombre de personnes est prévu à l'avance, ça s'appelle un concours*. Il annonce avoir saisi la HALDE pour qu'elle se prononce sur le projet de loi.

La HALDE qui avait déjà reconnu en mars 2006 que ces médecins souffraient de discrimination a confirmé qu'elle se prononcerait prochainement sur ces nouvelles dispositions.

Guy Boilley

Le travail illégal

Des personnes fragiles en danger

Par essence, le travail illégal est insaisissable, mais on peut approcher cette réalité par les résultats de la lutte contre ce type de travail et par le témoignage de certaines associations s'opposant au trafic des êtres humains.

Les six formes les plus courantes de travail illégal

- le travail non déclaré (travail « au noir »),
- le travail « mal déclaré » (toutes les heures travaillées ne sont pas déclarées)
- la fraude aux ASSÉDIC,
- le non versement des cotisations sociales,
- la mise à disposition de main d'œuvre payante pour le compte d'un tiers,
- l'emploi de travailleurs étrangers sans titre.

A partir de cette liste, une première remarque : le travail au noir n'est pas réservé aux étrangers sans papiers, ni bien sûr aux immigrés en situation régulière.

Et une seconde remarque : les employeurs sont responsables de la majorité des irrégularités telles qu'elles sont définies par les pouvoirs publics.

Un dispositif interministériel national et départemental

- la Commission nationale de lutte contre le travail illégal. Créée en 1997, elle coordonne les services des différents ministères et donne les orientations que vont suivre les agents de contrôle (inspecteurs du travail, des impôts, des douanes, des URSSAF, policiers et gendarmes) pour prévenir et réprimer les fraudes.
- La Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal (DILTI) joue un rôle central auprès des instances concernées pour la communication, la formation et l'assistance. Elle réalise des études sur les résultats obtenus par le contrôle des entreprises. Enfin, elle assure le lien avec les instances européennes en ce domaine.
- Au niveau départemental une commission est chargée d'adapter les programmes nationaux au contexte local et des comités opérationnels de lutte contre le travail illégal

(COLTI) rassemble les différents agents de contrôles.

Le plan de lutte dans quatre secteurs prioritaires

Le plan de lutte contre le travail illégal 2004-2005, lancé par Jean-Louis Borloo et Gérard Larcher, définissait quatre secteurs prioritaires pour les contrôles, à partir des résultats déjà obtenus les années précédentes : l'agriculture, l'hôtellerie-restauration, le Bâtiment-travaux publics (BTP) et spectacle vivant et enregistré.

En 2005, 59 256 entreprises ont été contrôlées : 44% dans le BTP, 36% dans les hôtels cafés restaurants, 15% dans l'agriculture, 4% dans le spectacle et 1% dans le déménagement. Des contrôles ont également été opérés dans le commerce et le gardiennage.

3054 entreprises ont été verbalisées pour 9 747 infractions (79% de travail non déclaré). Cela a permis de rétablir les droits de 6 632 salariés non déclarés ou mal déclarés.

Un domaine à surveiller particulièrement : la sous-traitance. Les fraudes se sont accrues lors du détachement temporaire de travailleurs par des entreprises étrangères. Une directive européenne (96/71, du 16 décembre 1996) autorise un salarié étranger à effectuer une mission spécifique d'un an renouvelable une fois, avec un encadrement et une équipe constituée. L'employeur en France doit adresser une déclaration préalable à l'inspection du travail. Le salarié bénéficie alors des règles sociales du pays d'accueil (sécurité, salaire) et les cotisations sociales sont versées dans son pays d'origine.

En 2004, 23 101 déclarations étaient enregistrées, à 80% dans le BTP. Les organisations syndicales estiment que 80% des détachements ne font l'objet d'aucune déclaration, surtout avec dans le cas des sous-traitances démultipliées. Ils évaluent à plus de 100 000 les ouvriers « détachés »



dans les BTP, venus majoritairement de l'Est de l'Europe. Si l'on considère les catégories professionnelles, les salariés non déclarés sont à 97% des ouvriers (tous secteurs d'activités confondus).

La loi du 2 août 2005 en faveur des PME a réaffirmé l'obligation de « déclaration préalable » et leur mise en ligne au niveau départemental sera réalisée en 2006-2007.

Pour cette année, une vigilance particulière portera des détournements de statuts notamment le recours aux faux stagiaires étrangers. Les secteurs ciblés seront les hôtels cafés restaurants, la banque et les assurances, la communication et les spectacles.

Les employés de maison Un secteur incontrôlable

Lorsqu'on parle du travail illégal, on ne peut passer à côté d'un secteur quasi incontrôlable : celui des employés de maison. L'introduction du chèque emploi service remplacé par le chèque emploi-service universel (CESU) a contribué à « régulariser » beaucoup de ces emplois à cause de l'attrait fiscal au profit de l'employeur. L'augmentation de + de 50% des salariés de ce secteur économique en région parisienne entre 1990 et 1999 vient certainement de cette incitation à déclarer les employés.

Cependant, d'autres caractéristiques de ce type d'emplois montrent que des niches de travail illégal sont possibles.

Les employés de maison sont à 98% des femmes. En 2002 :

- 40% ont 50 ans et plus (cette tranche d'âge représente 21% des nouvelles embauches)
- 65% n'ont aucun diplôme.
- Plus de 95% travaillent dans le secteur privé, dans des entreprises de moins de 20 salariés,
- 78% à temps partiel.

Un travail pris souvent pour compléter un autre salaire dans le foyer, comme un palliatif après un licenciement (17% des demandes d'embauche sans ce secteur) un fin de CDD (22% des demandes), une reprise d'activité (5%), par des femmes majoritairement entre 45 et 55 ans.

Le fait d'avoir plusieurs employeurs, de travailler au domicile de l'employeur, rend les contrôles difficiles et permet à certains de déclarer

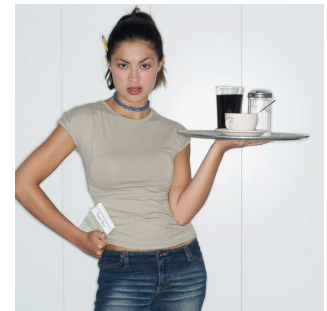
le nombre minimum d'heures ouvrant droits à la protection sociale puis de compléter par des heures « au noir » plus immédiatement lucratives.

Les personnes fragiles victimes de « l'esclavage moderne »

Dans un cas extrême, le travail illégal peut être considéré comme une forme d'esclavage moderne. Les personnes se trouvent alors exploitées pour la prostitution, le travail à domicile, recrutées pour des entreprises familiales (parfois elles-mêmes sans existence juridique, mais le plus souvent mêlant personnels déclarés et employés clandestins).

Le Comité contre l'esclavage moderne fait état de 368 signalements en 2006. Il attire l'attention sur quelques phénomènes actuels où des personnes fragiles peuvent devenir victimes :

- des femmes migrantes asiatiques notamment chinoises, plus nombreuses et mal préparées à l'immigration, introduites illégalement en France par des filières ;
- des jeunes étrangers mineurs arrivés seuls en France, sous couvert d'une forme d'adoption traditionnelle par des familles immigrées, sont en réalité exploités au service de la famille d'accueil (ménage, garde des enfants, service dans les petits restaurants ou petits commerces, mendicité...).



Il apparaît que malgré des efforts accrus, les contrôles restent manifestement insuffisants et souvent difficiles à organiser lorsqu'il s'agit d'inspecter de petites structures voire des particuliers. Les sanctions restent aussi trop peu dissuasives. Le travail illégal « arrange » trop de monde pour disparaître. En dehors des plans gouvernementaux, une conscience citoyenne reste à développer et à inclure dans l'éducation des jeunes dès le collège.

Odile Michelat



Trois mouvements de jeunes chrétiens font des propositions sur l'emploi

La conférence des évêques de France a publié en avril 2006(1) une fiche sur le résultat du travail mené par un groupe de trois mouvements chrétiens, la Jeunesse Ouvrière Chrétienne (JOC), le Mouvement Chrétien des Cadres et dirigeants (MCC) et le Mouvement Rural de la Jeunesse Chrétienne(MRJC) dans la foulée du projet avorté du CPE. Ce travail a abouti à des éléments de réflexion et des pistes d'action autour de quatre thématiques.

A propos du rôle et de la place du travail

Le groupe souligne que le travail fait partie intégrante de la vie de la personne et que c'est donc de l'intégration de la personne dans le monde économique qu'il s'agit et pas seulement de savoir comment elle s'intègre chez tel ou tel acteur économique. Il faut parvenir à garantir à chaque jeune sa capacité autonome à *mûrir son projet professionnel*. Le travail doit pouvoir correspondre aux rêves de chacun, même s'il doit être ajusté à la réalité de ses compétences et du monde du travail.

Le rôle des aînés dans cette recherche et ces ajustements est à encourager, d'autant qu'il est important pour le jeune de comprendre que *le travail est aussi source d'engagement* mû par l'envie de « faire avec d'autres ». Le travail, par la stature sociale qu'il donne au jeune, permet de tenir d'autres engagements : politiques, associatifs, syndicaux dont il faudrait développer les synergies possibles et valoriser les acquis dans le contexte professionnel.

Le travail est aussi le *lieu de construction de l'individu*, ce qui implique que toute mesure visant à assouplir les règles du contrat de travail doit s'accompagner de communication, d'information et de motivation financière pour aider à

l'évolution des mentalités. Car la méthode actuelle d'accueil d'un jeune dans une entreprise est perverse dans la mesure où elle ne fait pas confiance au jeune mais privilégie le « risque » que l'entreprise prendrait en l'embauchant.

A propos de l'orientation et de l'emploi

Le groupe souligne qu'il est important de développer chez les plus jeunes une connaissance réaliste des potentialités du territoire sur lequel ils vivent : une enquête dans le sud de l'Indre auprès de lycéens montre que 90% des jeunes n'ont aucune idée de l'activité économique et du type d'emploi existant sur leur territoire. Les milieux associatif et syndical devraient pouvoir leur permettre d'apprivoiser les lieux institutionnels comme l'ANPE. Il faut sortir d'une description des métiers technique et *morte*.

Les jeunes doivent être aidés par un travail d'évaluation et de bilan de leurs acquisitions d'expériences sous un regard indépendant de celui de leur famille, y compris de leurs expériences acquises dans des engagements extérieurs (associations sportives, religieuses, scoutisme etc...). Ceci devrait être offert à tous par le biais de l'école. A cet égard il faudrait utiliser plus sérieusement l'outil déjà existant qu'est « le passeport de l'engagement » créé à l'initiative du programme « Envie d'agir ».

Enfin il faut décroquer le monde scolaire et le monde économique en ouvrant l'école au monde de l'entreprise : témoignage de parent d'élève, journée consacrée à un métier, à la création d'entreprise.

Souligner que la formation tout au long de la vie est indispensable et que la formation initiale qui permet de démarrer n'est pas une voie de garage et que la reprise d'études pour évoluer vers d'autres métiers est possible. Ce décrochage peut être facilité par la présence de

professionnels dans les comités de programme des écoles et universités. Il passe par une réflexion commune et non chacun de son côté, entre les ministères du Travail et de l'Education nationale.

A propos de la vie active et de l'emploi

Le groupe propose de favoriser particulièrement le travail conjoint entre acteurs du monde du travail, acteurs institutionnels, acteurs territoriaux et établissements scolaires. Il faut déjà accueillir convenablement les stagiaires ou les apprentis dans leur premiers contacts avec le monde professionnel. Il semble que ce soit une spécialité française de faire un test sur les jeunes en leur confiant des tâches sans valeur. Il faudrait leur donner avant leur arrivée une formation minimum sur leurs droits et recours possibles en cas d'abus. Le temps de retour de stage et du partage de l'expérience acquise avec les formateurs ou d'autres parrains devrait être sérieusement développé.

Direction départementale du travail, Maison de l'emploi et tissu associatif pour l'insertion professionnelle sont des acteurs institutionnels. Entre eux et sur eux, un travail de cohérence, de simplification et de communication est indispensable et urgent. L'actualité donne l'exemple d'un défi à relever : celui de la reprise de PME dont 30% d'entre elles seront cédées dans la décennie qui vient (expériences existantes de l'association EGEE et du programme TERRIAM) La méthode de travail par projet qui est maintenant courante dans les entreprises devrait parvenir rapidement à passer les portes des écoles, lycées et universités. Pour la recherche d'un emploi un module devrait être développé dans les écoles, des rencontres organisées entre chercheurs d'emploi.

Enfin à propos de la mobilité et en dépit des politiques de développement des territoires, le monde rural devient un dortoir et beaucoup d'entreprises tirent leur parti du « célibat géographique » de l'employé plus disponible, car éloigné de sa famille pendant la semaine. Les entreprises devraient rechercher des solutions d'emploi au profit du conjoint d'un salarié muté. Plus globalement enfin il serait important de repenser la question des lieux où l'on crée l'emploi (exemples des « pôles d'excellence ruraux » ou celui des plates-formes d'emploi au service de plusieurs entreprises). Un autre exemple : le télétravail a un vrai intérêt écologique puisqu'il réduit les déplacements.

A propos de l'intégration dans le monde du travail

Le groupe souligne la nécessité de changer les mentalités. Là encore au lieu de chercher à créer encore un dispositif nouveau, il faudrait commencer par utiliser les outils déjà existants, par exemple la « Charte de la diversité » dont le but est de lutter contre les discriminations.

Six pistes d'actions pour une meilleure intégration

En conclusion le groupe souligne que le travail est un lieu d'engagement qui doit permettre à l'individu d'être pleinement acteur de la société, par son engagement professionnel, ses compétences et ses relations sociales, comme par son engagement dans la vie civile. Pour cela il faut une visibilité dans la durée. Les mentalités doivent évoluer pour que le jeune ne soit pas, aux yeux de la société, réduit au contrat de travail qu'il détient et à ses revenus. Et le groupe propose six pistes d'action pour y parvenir :

- 1) Créer un outil de valorisation et de reconnaissance des acquis et compétences du jeune à travers son expérience scolaire, professionnelle, associative, syndicale, sportive, etc. Cet outil permettra au jeune de faire cet exercice de reconnaissance à différents moments de sa vie et constituera un appui pour apprendre à valoriser les compétences qu'il acquerra dans le monde du travail. Le Passeport de l'engagement est le bon outil de référence.
- 2) Développer les lieux qui facilitent le lien entre professionnels expérimentés et entrepreneurs (encore en activités ou retraités) et le jeune pour lui donner envie d'exercer tel métier, l'accompagner à la création ou la reprise d'une activité ou dans le cadre d'une première expérience professionnelle (système de parrainage)
- 3) Favoriser le travail conjoint entre acteurs du monde du travail, acteurs institutionnels, acteurs territoriaux et établissements scolaires pour que le jeune puisse connaître les potentialités réelles de son bassin de vie, le contexte de la filière professionnelle qui l'attire, emprunter la filière de formation correspondante, être formé à la recherche d'emploi et être aidé dans son entrée dans la vie active.

1) Publication du Service national pour les questions familiales et sociales de la conférence. 8, rue Jean Bart, 75006 Paris. comsoc@wanadoo.fr 01 42 22 26 90

- 4) Développer des dispositifs et cadres favorisant la formation tout au long de la vie pour permettre au jeune de construire progressivement son projet professionnel et de régulièrement renouveler ses compétences
- 5) Revaloriser les stages effectués dans un parcours de formation en y favorisant la prise de responsabilité du jeune, en privilégiant le temps de reprise suite au stage avec des formateurs et en y découvrant les droits des salariés.
- 6) Lutter contre les discriminations dans le monde du travail en rendant publique la « Charte de la diversité »