

le cnam



Licence professionnelle - Intervention Sociale
« Coordonnateur de projets collectifs en insertion professionnelle »

Projet Tuteuré

« Travailleurs Pairs »

D'une action militante à un Chantier d'Insertion.

Cédric Lautard

Année : 2009 – 2010

Tutrice : Barbara Rist

Introduction

Hiver 2006. Les berges du Canal Saint Martin. Un immense campement de fortune composé de personnes sans abri et de riverains. La situation du mal logement en France doit changer. Les pratiques du travail social envers les sans abri doivent elles aussi évoluer.

Le campement s'auto-organise dans la logistique quotidienne comme dans l'accompagnement administratif des personnes qui s'installent le long du canal. L'implication de personnes sans abri dans ces actions permet de révéler de véritables compétences et d'observer une amélioration de leur situation personnelle. Elles se plongent dans une dynamique, un projet ... et de fait, elles contrôlent leur consommation éventuelle d'alcool, entrevoient une issue à la rue.

A sa création en 2007, l'association les Enfants du Canal décide de se saisir de cette expérience et monte le projet des « Travailleurs Pairs ». Des personnes, ayant connues une période de vie à la rue, interviennent auprès de l'association sur des postes d'agent d'accueil et de logistique.

Lorsque je rencontre le directeur, fin 2009, l'association souhaite pérenniser ce projet après deux années d'expérimentation. Le dispositif chantier d'insertion semble être une solution. Je suis, personnellement, à la recherche d'un stage dans le cadre de ma licence « Coordination de projets collectifs en insertion ». En reconversion, je sors d'une longue expérience professionnelle dans la conduite de projets mais dans un domaine technologique. L'association me propose donc de monter un chantier d'insertion autour de l'activité des « travailleurs pairs ».

Au-delà de la technicité de montage d'un chantier, ce travail a pour objet de présenter un projet né d'une action militante et son évolution vers une action d'insertion. Nous dresserons donc, dans un premier temps, la photographie des trois années d'expérimentation; puis, dans une seconde partie, nous étudierons de quelle manière la confrontation aux dispositifs de l'insertion par l'activité économique questionne les enjeux fondamentaux du projet. Les activités et missions confiées aux Travailleurs Pairs ont dû être repensées dans leur nature mais aussi dans la manière dont elles participent à la remobilisation de la personne.

Table des matières

Introduction	2
1^{ère} Partie : Contexte et Bilan de la phase expérimentale.....	5
I. Le Canal Saint Martin, un contexte militant	5
a. Les Enfants du Canal : une structure vouée à l'innovation.....	5
b. Le besoin d'une approche différente des personnes de la rue.....	6
c. Une remobilisation par l'action militante	6
d. Le concept d'aide par les pairs	6
II. Une première équipe militante.....	7
a. Des objectifs initiaux ambitieux et des difficultés flagrantes.....	7
a. Un bilan globalement positif	8
i. Des résultats encourageants.....	8
ii. Un positionnement professionnel compliqué.....	9
iii. Des débouchés professionnels utopiques.....	9
III. Une seconde équipe dans une dynamique nouvelle	10
a. Une nouvelle dynamique	10
b. Un accompagnement amélioré mais à renforcer	10
IV. Pourquoi un Chantier d'Insertion ?	11
2^{ème} Partie – Les enjeux du Chantier d'Insertion	12
I. Repenser les buts pour respecter les finalités	12
a. Des finalités	12
i. Une prise en charge appropriée des personnes	12
ii. Une remobilisation sociale et professionnelle.....	13
b. Vers un projet professionnel stable et cohérent	13
II. Le lien social au cœur du projet.	14
a. Le lien social	14
i. Le lien de filiation.	15
ii. Le lien de participation élective.....	15
iii. Le lien de participation organique.	15
iv. Le lien de citoyenneté.....	15
b. Rupture de lien social.....	16
c. La désocialisation	17
d. Le lien social au sein du projet	17
i. Le Travail Social.....	17
ii. Les travailleurs pairs	17
iii. Le chantier d'insertion.....	19
III. Un poste aux missions évolutives	20
a. Agent d'accueil et de Maraude Sociale	20
i. Les activités de logistique et d'entretien.....	20
ii. L'accueil social.....	21
iii. L'Animation et l'Accompagnement.....	23
iv. Les maraudes : écouter, évaluer et informer.	24
IV. Des critères de recrutement difficilement objectifs	25
a. Expérience de vie à la rue.....	25
b. Situation vis-à-vis des addictions	25
c. Être logé ou hébergé stablement.....	26
d. La volonté d'aider, d'aller vers l'autre	26
e. Les critères institutionnels	26
f. Stratégie de recrutement.....	27

V. Un accompagnement complémentaire	28
i. <i>L'Accompagnement social et professionnel</i>	28
ii. <i>L'Encadrement technique</i>	28
VI. La formation, le plus du chantier	29
a. Des savoirs de base	30
b. Savoirs spécifiques au poste	30
i. <i>Alcool Addiction et Précarité</i>	30
ii. <i>Maraudes</i>	31
iii. <i>Initiation aux problématiques spécifiques des personnes accompagnées d'animaux</i>	31
c. La Communication écrite et orale	31
VII. Partenariats et Financements.	32
i. <i>L'Etat</i>	33
ii. <i>Pôle Emploi, Agence Stendhal</i>	33
iii. <i>Le Conseil Général de Paris</i>	33
iv. <i>Le Conseil Régional d'Île de France</i>	34
v. <i>Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réinsertion Sociale (FNARS)</i>	34
vi. <i>Fond Local Emploi Solidarité de Paris (FLES)</i>	34
vii. <i>Fondation A. & P. Sommer</i>	34
b. Le Budget Prévisionnel	35
VIII. Opportunités professionnelles et qualifiantes à la sortie du Chantier d'Insertion	36
a. Emploi dans le Service et la Logistique	36
i. <i>Restauration et Service</i>	36
ii. <i>Métiers de la Logistique</i>	36
iii. <i>Métiers de l'entretien et du nettoyage industriel</i>	37
b. Emploi dans le domaine du Service à la personne, du Social et de la Médiation	37
i. <i>Auxiliaire de vie sociale</i>	37
ii. <i>Agent d'Accueil et/ou de Médiation</i>	38
IX. Une évaluation déconnectée des missions	39
a. Les critères de l'évaluation.....	39
b. Une évaluation limitée	39
c. Les effets pervers de cette évaluation	40
i. <i>Une insertion réellement durable ?</i>	40
ii. <i>Les publics visés</i>	41
Conclusion	42

1^{ère} Partie : Contexte et Bilan de la phase expérimentale

I. Le Canal Saint Martin, un contexte militant

Au mois de Décembre 2006, un campement de personnes sans abri s'installe sur les bords du Canal Saint Martin à l'initiative de l'association « Les Enfants de Don Quichotte ». Les personnes sont rapidement rejointes par des militants associatifs et des citoyens. Le campement s'organise en auto-gestion aussi bien dans l'accès aux droits que dans la logistique. De cette initiative découlent les mesures DALO (Droit A un Logement Opposable) mais également un ensemble de revendications pour une meilleure prise en compte des besoins des personnes sans abri. Ces revendications sont inscrites dans le rapport du jury d'audition de la conférence de consensus intitulée « Sortir de la rue »¹.

a. Les Enfants du Canal : une structure vouée à l'innovation

L'association Les Enfants du Canal est créée en 2007 dans la foulée de l'action des Enfants de Don Quichotte sur le Canal Saint Martin avec pour vocation de mettre en œuvre une partie de ses revendications notamment en matière d'hébergement de stabilisation:

- Accueil inconditionnel des personnes : quelque soit la situation de la personne (santé mentale, addictions, désocialisation etc.) mais également les couples et les personnes avec animaux de compagnie.
- Espace individuel privatif
- Accueil sans limite de durée
- Participation individuelle et collective des résidents
- Droit à une vie personnelle
- Droit au recommencement

La structure d'hébergement de stabilisation est destinée à des personnes sortant d'une période de vie dans la rue souvent assez longue (plusieurs années). Elle se fixe pour objectif de permettre à la personne de se poser sereinement et de prendre le temps de regagner une autonomie lui permettant de formuler un projet de vie.

Ainsi l'association accueille les personnes en chambre individuelle ou couple, sans limite de durée. Les chambres sont des espaces privatifs, accessibles 24h sur 24; les salariés n'entrent qu'à l'invitation du résident (ou en cas de danger immédiat). Un étage est réservé en priorité aux personnes accompagnées d'animaux de compagnie.

La structure fonctionne sur le mode de l'auto-organisation, les résidents ayant accès à un espace cuisine où ils préparent leurs repas et participant à l'entretien du bâtiment. Accompagnés si nécessaire par les travailleurs sociaux dans ces démarches, les personnes hébergées accèdent petit à petit à l'autonomie indispensable pour accéder à une solution d'hébergement pérenne correspondant à leur projet de vie (logement individuel, CHRS, maison relais, maison de retraite etc.).

¹ Conférence de Consensus « Sortir de la Rue », Rapport du jury d'audition, Décembre 2007

L'association a également développé une proposition d'accueil de jour mobile dans un bus à étage. Ce dernier est aménagé pour accueillir jusqu'à une vingtaine de personnes. Il est pensé comme un lieu de convivialité où les personnes peuvent « poser leurs valises » à l'abri de la rue et de ses vicissitudes. Nous verrons en détail les enjeux de ce dispositif innovant dans la seconde partie de ce rapport.

Finalement, en matière d'accompagnement, la conférence recommande également le recours possible à une aide par les pairs :

« Travail communautaire ne veut pas dire « communautarisme ». Il s'agit là, d'une part, de simplement s'appuyer sur les ressources potentielles des personnes, leurs valeurs identitaires, individuelles et collectives et donc de valoriser leur appartenance à des réseaux et, d'autre part, de travailler avec d'anciens sans domicile fixe, reconnaître l'apport des « pairs » à un processus de mise en confiance et d'expression. »²

Cette recommandation est directement liée au projet des travailleurs pairs dont nous traitons dans ce dossier. Voyons, désormais, les constats qui ont menés à cette approche d'une aide par les pairs.

b. Le besoin d'une approche différente des personnes de la rue

Une partie de personnes à la rue rencontre des difficultés de communication et d'échange avec les travailleurs sociaux. Des échecs répétés qu'elles ont pu rencontrer résulte une méfiance envers la main tendue. Or, lors de l'action sur le Canal Saint Martin, des personnes sans abri se sont impliquées dans l'accompagnement de leurs « compagnons de galère », l'expérience et la proximité facilitant les échanges entre les personnes et leur reconnaissance mutuelle.

c. Une remobilisation par l'action militante

D'autre part, les personnes sans abri impliquées dans la gestion et l'accompagnement ont révélé une amélioration notable de leur condition personnelle (réduction de la consommation d'alcool ou autres drogues, reprise en main de la santé, projection dans un avenir hors la rue, professionnel).

Cet engagement militant et la reconnaissance d'une compétence propre leur a permis de se reconstruire personnellement à travers l'estime et la confiance en soi retrouvées. Or, ces activités, dans lesquelles ils arrivaient à se projeter de manière constructive, pouvaient être rapprochées d'une expérience professionnelle.

L'idée a donc mûrie de s'appuyer sur une activité professionnelle se rapprochant de cette expérience du canal pour accompagner une remobilisation sociale et professionnelle des personnes ayant eu une expérience de vie dans la rue.

d. Le concept d'aide par les pairs

² Ibid, p. 37.

Le concept d'aide par les pairs est né en 1935 avec le mouvement des « Alcooliques Anonymes ». Il a depuis été expérimenté : initialement dans des groupes d'entraide en addiction ou maladies mentales³ jusqu'aux expériences plus ou moins couronnées de succès des animateurs 'grands frères' dans les banlieues.

Dans tous ces projets, les pairs aidants s'appuient sur leur expérience de la vie dans la rue pour soutenir et accompagner leurs semblables à surmonter leurs problèmes, leurs questionnements et leurs démarches.

En retour, cette démarche d'aide sert également au pair aidant pour avancer dans sa propre évolution personnelle. En effet, la reconnaissance d'une utilité sociale de la démarche doit permettre de regagner une estime de soi. Les formations et sensibilisations dispensées au pair-aidant doivent lui permettre également d'avancer dans son propre vécu. De plus, un effet miroir, face à une situation rencontrée en tant que pair aidant, s'il est bien accompagné, peut s'avérer positif.

Le projet « Travailleurs Pairs » consiste à adapter ce concept à l'accompagnement des personnes vivant dans la rue.

Il existe quelques cas de personnes s'étant orientées vers le travail social après un passage dans la rue. Je pense notamment à Jacques Deroo⁴ qui explique comment l'engagement militant puis le travail social lui ont permis de sortir de la rue.

Quelques expériences d'habitats collectifs ont été basées sur un encadrement et un accompagnement par les pairs notamment le « Groupe Amitié Fraternité » (G.A.F) à Toulouse⁵.

Ces actions collectives s'adressent à des personnes inscrites dans un projet, dans une dynamique. Or, le public auprès duquel interviennent les travailleurs pairs n'est souvent pas dans la demande, ou celle-ci n'est pas explicitement formulée. Ils se trouvent, à mon sens, en amont d'une démarche collective de ce type.

Enfin, le projet des travailleurs pairs a la spécificité d'être envisagé comme une expérience professionnelle, dans le cadre d'un contrat de travail.

II. Une première équipe militante

a. Des objectifs initiaux ambitieux et des difficultés flagrantes

La première équipe, sortant de la mobilisation du Canal Saint Martin, était composée de militants motivés par la volonté de changer les méthodes de prise en charge et

³ Programme québécois Pairs-Aidants Réseau, Recherche-action du Centre Collaborateur de l'OMS/EPSM Lille Métropole pour le développement des pairs-aidants, Expérience de pairs-aidant au sein de l'équipe du Dr V. Girard, Medecin du Monde, Marseille.

⁴ Jacques Deroo, *Salads de pauvres*, Editions Gutenberg, 2006.

⁵ Clément S., Drulhe M. et Mantovani J., Quand des sans-logis habitent ensemble : modes de résidence et formes de lien social, *Espaces et sociétés* 2004/1-2, 116-117, p. 175-188.

d'accompagnement des personnes en grande précarité. Certains travailleurs pairs revendiquaient initialement de réaliser l'ensemble du travail social de la structure. Un travailleur social diplômé serait alors recruté pour signer les documents.

Si cette organisation ne s'est jamais mise en place, la mission confiée aux travailleurs pairs était l'accompagnement (du public) au sens large. La volonté était ancrée auprès des participants de devenir travailleurs sociaux après une expérience de trois ans et par le biais d'une VAE⁶.

Cette équipe n'a jamais eu de fiche de poste détaillée. Ainsi, les missions qui leur étaient confiées n'étaient pas clairement définies. Au départ, elles se répartissaient autour de trois pôles:

- Sur l'accueil de jour de l'Association : les travailleurs pairs s'occupaient d'accueillir les personnes, de les aider dans leurs démarches, leur proposer d'effectuer des lessives etc. Ce poste était effectivement à mi-chemin entre celui d'un agent d'accueil et celui d'un éducateur.
- Au sein du centre d'hébergement : les travailleurs pairs effectuaient des missions similaires à celles de l'accueil de jour, mais auprès des personnes hébergées par l'association.
- Lors des maraudes organisées par l'association : les travailleurs pairs avaient pour mission d'aller à la rencontre des personnes de la rue, d'établir un lien social et de d'effectuer des missions d'orientation lorsque nécessaire.

L'expérience de Travailleur Pair était perçue comme une période d'insertion professionnelle visant une qualification puis un emploi dans le secteur social.

a. Un bilan globalement positif

i. *Des résultats encourageants*

Sur neufs travailleurs pairs embauchés dans la « première » équipe:

- Une personne est encore en poste au sein de l'association (il a récemment signé un CDI sur un poste d'auxiliaire socio-éducatif).
- Quatre personnes sont sorties vers un emploi. Elles se sont dirigées vers le domaine social pour deux d'entre elles, vers un poste de vendeur (avec une volonté de revenir vers le social à terme) et un poste d'agent de sécurité pour les deux autres.
- Deux n'ont pas eu de poursuite vers l'emploi au terme de leur contrat.
- Deux ne sont pas arrivées au terme de leur période d'essai (violence, alcoolisation sur le lieu de travail ou abandon de poste).

Le bilan est globalement positif, avec la moitié des personnes sorties vers un emploi.

Toutefois, cette première phase a également révélé des difficultés et des faiblesses à surmonter.

⁶ Validation des Acquis de l'Expérience

ii. Un positionnement professionnel compliqué

Les Travailleurs Pairs ont souffert du décalage entre le projet initial (mentionné précédemment) et sa réalisation sur le terrain. De l'idéal du travail social qu'ils pensaient mettre en œuvre, ils se sont rapidement confrontés à la difficulté de trouver leur place au sein de l'équipe et auprès des personnes rencontrées.

Au sein du centre d'hébergement, les résidents auprès de qui les travailleurs pairs intervenaient, n'étaient plus dans le besoin d'une aide d'urgence. Ils étaient sortis de la rue, ils avaient déjà effectué les démarches sociales basiques (CMU, RSA...). Ils se trouvaient dans une lente dynamique de remobilisation sociale. Les Travailleurs Pairs, n'étant pas formés pour cet accompagnement, ont développé un sentiment d'inutilité. De plus, ils se trouvaient dans une relation professionnelle avec d'anciens camarades de la rue ou du canal et y tenaient un rôle de « travailleur social » tant décrié par certains. Ne pouvant trouver de positionnement professionnel légitime, les Travailleurs Pairs se sont enfermés dans des rôles autoritaires. Pour cette raison, il fut rapidement décidé de ne plus proposer de poste de Travailleurs Pairs sur le centre d'hébergement.

Les missions confiées sur l'accueil de jour et lors des maraudes correspondent mieux aux travailleurs pairs. Le positionnement professionnel vis-à-vis des personnes est plus simple. Toutefois, les missions et responsabilités des travailleurs pairs étant mal définies, un fort sentiment de non reconnaissance s'est développé au sein de l'équipe.

Les solutions proposées par les travailleurs pairs peuvent souvent être une projection de leurs propres choix ou de leurs expériences rendant parfois inadaptées leurs réponses aux demandes des personnes de la rue. Cette dimension, relevée par leurs collègues travailleurs sociaux, a provoqué chez les travailleurs pairs un sentiment de dévalorisation et de non prise en compte de leur avis.

De plus, initialement Auxiliaire Socio-Educatif, leur statut a par la suite été remplacé par celui d'Agent Logistique et d'Accueil. Si la raison officielle était la nécessité d'un diplôme pour exercer la fonction, le changement de statut représentait également une diminution du coût des travailleurs pairs (dans le cadre de la convention collective 51) et a été ressenti comme dévalorisant par les travailleurs pairs : une dépréciation financière mais surtout de leurs compétences et de leur rôle.

D'autre part, les Travailleurs Pairs étaient embauchés sous des Contrats d'Accompagnement vers l'Emploi. Ces contrats d'une durée de 6 mois étaient renouvelables pour une durée totale maximum de 24 mois. L'incertitude sur la durée totale de leur contrat a été relevée par les travailleurs pairs comme fragilisante et déstabilisante.

iii. Des débouchés professionnels utopiques

La première équipe de travailleurs pairs était portée par l'ambition de changer les pratiques de prise en charge des personnes de la rue. Cette engagement les menait naturellement à vivre cette action d'insertion comme un tremplin vers un projet professionnel dans le domaine social ... un prolongement de leur action militante.

Les métiers liés à la médiation envers des populations par des « pairs » ont été largement étudiés en France sur des expériences telles que les adultes relais ou les emplois jeunes. Le danger est de baser les compétences professionnelles des personnes sur leur seule appartenance, présente ou passée, à une catégorie socio-culturelle de la population ou à un vécu partagé. Afin d'éviter « *d'enfermer les personnes dans un champ d'activité para-professionnel* »⁷ et de les contraindre « *à errer de contrats aidés en contrats aidés* »⁸, il est indispensable d'offrir une véritable formation professionnelle qualifiante. Ceci leur permettra également d'acquérir une identité professionnelle reconnue.

Or, l'objectif évoqué au départ d'une expérience professionnelle prolongée par une VAE s'est rapidement avérée être une option irréaliste pour la majorité des travailleurs pairs (niveaux scolaires trop faibles et exigences des diplômes).

Un accompagnement socioprofessionnel par une chargée d'insertion bénévole a été mis en place, toutefois sans succès auprès des travailleurs pairs. Les travailleurs pairs convaincus de vouloir devenir travailleurs sociaux ne percevaient pas l'intérêt de cet accompagnement ... si les diplômes et exigences de recrutement à l'extérieur étaient trop compliqués, alors ils estimaient devoir rester au sein de l'association et être embauchés en CDI.

III. Une seconde équipe dans une dynamique nouvelle

a. Une nouvelle dynamique

Une seconde équipe de Travailleurs Pairs est aujourd'hui en poste depuis un an et demi. Ces personnes ne sont pas issues de l'action du canal Saint Martin et ne sont donc pas arrivées à ce poste avec la même volonté militante.

L'objectif a été présenté à cette équipe, dès le départ, comme une remobilisation sociale et professionnelle permettant par la suite de poursuivre vers un projet personnel. De plus, les personnes embauchées dans cette seconde équipe venaient d'elle-même dans cette dynamique sans ambition d'accéder à un emploi dans le domaine social.

Un chef de service dédié à l'accueil de jour, aux maraudes ainsi qu'au projet des Travailleurs Pairs a été recruté. L'encadrement des travailleurs pairs a donc été renforcé avec la mise en place par ce chef de service. Le chef de service a également mis en place et assuré des formations collectives une matinée par semaine.

b. Un accompagnement amélioré mais à renforcer

L'accompagnement socioprofessionnel a été repris par le chef de service avec cette nouvelle équipe. Plusieurs travailleurs pairs ont commencé à formuler des projets de carrière professionnelle basés sur leurs envies personnelles et réalistes par rapport à leurs capacités. Toutefois, n'ayant pas de temps dédié à cette mission, le chef de service ne peut accompagner pleinement ces projets. Si cette expérience est encourageante, il est toutefois

⁷ Alexandre Bioteau, *Médiation urbaine, vers une régulation en circuit fermé*, Education Permanente, n°179, 2009, p. 123.

⁸ Jean Louis Meyer, *Des contrats solidarité aux emplois jeunes : regards sur l'insertion*. Paris, L'Harmattan, 1999.

nécessaire de développer un poste d'accompagnement social et professionnel dédié au projet des travailleurs pairs.

D'autre part, une interview des travailleurs pairs que j'ai réalisée à mon arrivée dans ce projet m'a permis de relever un autre aspect important. Les travailleurs pairs étaient incapables de définir les compétences qu'ils ont pu acquérir ou améliorer au sein de cet emploi, alors qu'après une réflexion en commun assez rapide, ils reconnaissent avoir évolué depuis leur arrivée et acquis des connaissances. Un accompagnement professionnel dédié devrait permettre de mettre en valeur ces compétences développées (nous verrons par la suite que ce n'est pas le seul déterminant) et de s'appuyer sur celles-ci dans l'élaboration d'un projet professionnel ou d'une suite de parcours vers une formation ou un autre emploi.

IV. Pourquoi un Chantier d'Insertion ?

Comme le montre cette première partie, l'action d'insertion a été développée en parallèle à une action innovante de prise en charge des personnes de la rue. La dimension militante de la première équipe de travailleurs pairs, dont certains ont participé à la genèse du projet, avait posé des objectifs d'insertion très difficiles à atteindre (voire utopiques pour la plupart des personnes) tout en cadrant très peu les missions et responsabilités des participants.

Avec la seconde équipe, la finalité du projet a été repensée. Alors que l'action de remobilisation sociale et professionnelle visait initialement une accession au travail social. Elle met désormais en œuvre l'accompagnement à l'émergence et l'accès à un projet professionnel personnel.

L'évolution vers le dispositif de Chantier d'Insertion devra permettre le développement d'outils appropriés en matière d'encadrement, d'accompagnement et de formation ; mais également de recadrer les missions, tâches et compétences proposées. Nous verrons que l'originalité des activités support proposées rend complexe la négociation pour le conventionnement avec des tutelles habituées à des activités plus manuelles dans les chantiers d'insertion (bâtiment, espaces verts...) et observerons les impacts sur le projet.

2^{ème} Partie – Les enjeux du Chantier d’Insertion

I. Repenser les buts pour respecter les finalités

a. Des finalités

i. Une prise en charge appropriée des personnes

Le projet « Travailleurs Pairs » pour être compris dans sa finalité est indissociable du projet de maraudes et de l’accueil de jour sur lequel les salariés interviennent : le BusAbri.

L’association met en place des maraudes d’intervention sociale⁹ : l’objectif est le développement et le maintien d’un lien avec les personnes sur leur lieu de vie. Ainsi, les maraudeurs n’emportent généralement rien avec eux, sauf en cas de situations extrêmes (fourniture de duvets par période froid ou d’eau en période de chaleur). Si les personnes rencontrées formulent une demande, elles peuvent être orientées vers le BusAbri ou la structure locale la plus adaptée (centre de soin, de domiciliation, appel au 115 ... etc.)

Le BusAbri est pensé comme un espace de convivialité et de réconfort offrant un accueil et un soutien inconditionnel. Les personnes y trouvent un refuge apaisé et apaisant dans lequel se libérer un temps des questions de « survie » : trouver un lieu pour dormir, de quoi se nourrir, se maintenir propre, se protéger de la violence et du racket ...

Comme nous l’avons expliqué précédemment, le lien social est au cœur de la mission de cet accueil. Il est travaillé à travers la rencontre et les relations qui se lient entre personnes accueillies, éducateurs, bénévoles et travailleurs pairs. Les personnes y retrouvent leur dignité, bafouée dans la rue, mais également parfois dans certains espaces d’accueil et de service collectifs (accueil de jour ou hébergement).

Ainsi, certaines personnes viennent quotidiennement et pour des durées relativement longues, allant jusqu’à la journée complète. L’espace temps de huit heures ouvre un champ assez large pour se connaître et donc se reconnaître dans ce que l’on est au-delà du statut d’ « usager » ou de professionnel.

Le BusAbri est ouvert en semaine de 10h à 18h au sein d’un bus à étage aménagé en trois espaces :

- Le rez de chaussée : un espace convivial proposant un accueil inconditionnel des personnes, sans obligation ni proposition sociale. Cet espace permet de travailler le lien social avec les personnes, les services proposés sont en lien avec cette mission : boissons et collations simples, des jeux, des journaux et magazines et surtout des discussions et échanges avec les salariés et autres personnes présentes.
- Le bureau : situé à l’étage, il offre un espace confidentiel pour l’accompagnement social effectué par l’éducateur spécialisé à la demande des personnes accueillies.

⁹ Il existe également des maraudes de type humanitaire (distribution de nourriture, de boissons, de duvets etc.), infirmier (axées sur le soin), de mise à l’abri (notamment pour la BAPSA) ...

- Un espace de repos : au premier étage, il met à disposition des personnes une bibliothèque (livres et bandes dessinées), deux couchages et un espace de vie. Les activités et animations proposées par l'équipe s'y déroulent également (peinture, écriture...)

La mission des travailleurs pairs prend tout son sens dans ce projet.

La rencontre avec les professionnels de l'action sociale n'est pas toujours évidente et acceptée par les personnes. Les raisons peuvent être multiples : méfiance, crainte suite à des échecs passés, « non demande » ... Le statut de pair peut permettre de lever une première barrière, de faciliter la rencontre dans un rapport d'« égal à égal » puis de tisser des liens.

Usagers des dispositifs d'accueil par le passé, les travailleurs pairs savent l'importance de la convivialité pour permettre aux personnes de se poser et de pouvoir reprendre confiance en l'avenir. Celle qui leur permettra à un moment donné d'envisager sereinement une sortie de rue. Les travailleurs pairs jouent également un rôle de « révélateur de ce possible », la sortie de rue et l'inclusion devenant accessibles.

Ainsi, comme l'évoque Martine Dutoit¹⁰ à propos des usagers en santé mentale, la prise en compte des personnes peut devenir une alternative à la prise en charge. Le projet des travailleurs pairs vise, à travers cette prise en compte, le gain de confiance en soi des personnes accueillies.

ii. Une remobilisation sociale et professionnelle

Nous l'avons vu, le projet est né de l'observation, sur le canal Saint Martin, de l'engagement de certaines personnes auprès de leurs camarades. Ces actions permettaient aux personnes impliquées de se projeter, de reprendre confiance dans leurs capacités mais également de rétablir une estime d'elle-même. De cette observation a découlé la volonté de faire de cette expérience une période de remobilisation sociale et professionnelle.

Dans la perspective d'un retour à l'emploi, l'expérience de la vie à la rue est généralement vécue comme stigmatisante et donc honteuse. Le projet travailleur pair l'envisage comme un atout pour réaliser les missions qui seront confiées au participant.

En renforçant nos stratégies d'encadrement et d'accompagnement, nous envisageons cette période comme un temps durant lequel la personne peut remettre le pied à l'étrier « de l'emploi » en développant des compétences tout en étant accompagné dans les démarches sociales qui lui permettront d'envisager sereinement un emploi de droit commun par la suite.

b. Vers un projet professionnel stable et cohérent

Nous avons présenté précédemment les difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre du but initial: permettre aux personnes d'accéder à des emplois stables de travailleurs sociaux

¹⁰ Martine Dutoit, *L'advocacy en France, un mode de participation active des usagers en santé mentale*, Presses de l'EHESP, 2008.

suite à une VAE. Poursuivre ce but impliquait un risque important : la mise en échec d'une majorité des participants ne pouvant accéder à un statut reconnu.

Le projet a donc été recentré sur un accompagnement des personnes vers un projet professionnel cohérent (soit en lien avec leurs désirs et compétences) et stable (qui permette un accès à un emploi de droit commun pérenne). Ainsi, le travail social reste une possibilité mais n'est plus une fin en soi. Nous verrons, par la suite, les mesures mises en place pour atteindre cet objectif : accompagnement socioprofessionnel renforcé, travail autour compétences transférables, opportunités de sorties etc.

II. Le lien social au cœur du projet.

Le lien social est au cœur du projet des travailleurs pairs dans lequel il revient à différents niveaux. Il est donc utile de questionner ce que l'on entend par « lien social » et de quelle nature il est. Nous débuterons donc cette seconde partie par un apport théorique succinct sur les notions de lien social et de désocialisation.

a. Le lien social

On parle beaucoup du lien social et majoritairement de son délitement lorsque l'on évoque l'individualisation des rapports dans notre société. La nécessité est ressentie de recréer une cohésion sociale qui se perdrait.

On pense ainsi souvent le lien social pour sa fonction de protection, la capacité des personnes à trouver dans leurs relations une sécurité (protection de la famille, du groupe social etc). Serge Paugam¹¹ définit le lien social comme fournissant aux individus à la fois une protection mais également la reconnaissance nécessaire à leur épanouissement. En effet, la considération tirée des liens sociaux permet à la personne de construire et maintenir une image positive d'elle-même. Nous verrons par la suite à quel point, au-delà de la perte de protection physique, la perte de reconnaissance qui intervient avec la désocialisation est destructrice.

Serge Paugam s'appuie sur les travaux d'Axel Honneth¹² sur la notion de reconnaissance. Celui-ci définit trois sphères de reconnaissance qui agissent sur trois notions liées à l'image de soi. La sphère affective (ou de l'intimité), qui regroupe les relations amicales et amoureuses, permet le développement de la « confiance en soi ». La sphère juridique, à travers les droits attribués (civiques, citoyens...) rend possible le « respect de soi ». Enfin, la sphère de l'utilité sociale, liée à la conviction de la fonction sociale de son activité, touche à la dimension de l'« estime de soi ».

Le terme de lien social est généralement utilisé pour signifier la multitude de liens sociaux auxquels est rattaché un individu. Ainsi, ces appartenances diverses (telles que famille, profession, sport, militantisme ...) s'entrecroisent pour former un maillage de liens.

¹¹ Serge Paugam, *Le Lien Social, Que sais-je*, PUF, 2^e édition 2009.

¹² Axel Honneth, *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Ed° du Cerf, 2002.

Serge Paugam établit, lui, une typologie des liens autour quatre notions: le lien de filiation, le lien de participation élective, le lien de participation organique et le lien de citoyenneté.

i. Le lien de filiation.

Cette notion recouvre spécifiquement la relation qui lie les parents à leurs enfants. La cellule familiale doit apporter à la fois la protection physique du foyer, du soin et de la sécurité mais également l'équilibre affectif qui permettra à la personne de construire sa confiance en soi.

ii. Le lien de participation élective.

Cette catégorie est large car elle inclut tous les liens sociaux tissés par la personne de manière autonome, c'est-à-dire les appartenances choisies. Ainsi se retrouve dans cette notion aussi bien les liens de voisinage, que ceux liés à un club sportif, une association mais également les amis et le conjoint.

Ces liens apportent à la fois la protection des personnes ou groupes de personnes sur lesquels il est possible de s'appuyer lorsque l'on rencontre des situations difficiles. Mais à travers la confiance partagée et l'appartenance commune (groupe social, cellule familiale, équipe sportive ou communauté religieuse), c'est l'identité de la personne qui se construit et son estime personnelle.

iii. Le lien de participation organique.

Serge Paugam s'appuie sur la notion de « solidarité organique » développée par Emile Durkheim¹³, c'est-à-dire « *la complémentarité des fonctions, laquelle confère à tous les individus, aussi différents soient ils les uns des autres, une position sociale susceptible d'apporter à chacun à la fois la protection élémentaire et le sentiment d'être utile* »¹⁴. Ainsi, l'emploi, à travers la dimension économique, apporte la sécurité et à travers le sentiment d'utilité, la reconnaissance.

Il est intéressant de relever que le développement de la protection sociale généralisée a permis de libérer les personnes du lien protectif familial au profit de l'Etat¹⁵. Cette protection est basée largement sur la situation d'emploi (ou d'emploi préalable) de la personne, la rendant donc plus dépendante de sa stabilité professionnelle.

iv. Le lien de citoyenneté

Le lien de citoyenneté relève de l'appartenance d'une personne à une cité (aujourd'hui un Etat). Un citoyen relève de l'autorité et de la protection d'un (voir plusieurs) Etat(s) dont découle des droits et des devoirs.

La protection est assurée à travers le respect des droits accordés aux personnes que l'on peut distinguer en « *droits civils qui protègent l'individu dans l'exercice de ses libertés*

¹³ Emile Durkheim, De la division du Travail Social, PUF, 1930.

¹⁴ Serge Paugam, Le lien social, Que sais-je, PUF, p. 72

¹⁵ Ibid.

fondamentales notamment face aux empiétements jugés illégitimes de l'Etat, les droits politiques qui lui assurent une participation à la vie publique et les droits sociaux qui lui garantissent une certaine protection face aux aléas de la vie. »¹⁶

La reconnaissance intervient à travers la participation des personnes à la vie politique, à travers la reconnaissance de sa souveraineté.

Il est intéressant de relever que le lien de citoyenneté peut être observé au-delà des citoyens au sens juridique du terme (droit de vote). Ainsi, même les personnes n'étant pas citoyens français peuvent bénéficier des droits civils et sociaux. Il arrive même qu'à une échelle locale elles bénéficient de droits politiques, c'est le cas en France pour les ressortissants de l'Union Européenne aux élections municipales et européennes.

b. Rupture de lien social

Le lexique disponible pour définir les personnes vivant dans la rue est varié. La terminologie se rapportant à l'absence de logement est la plus courante : sans domicile fixe (sdf), sans domicile, sans logement, sans abri, sans chez-soi ... Si chacune de ces notions décrit une réalité particulière, elles ne renseignent que sur la situation de logement de la personne. En aucune manière ces notions ne peuvent représenter une réalité pour laquelle un projet social puisse réellement être pensé. La conférence de consensus de décembre 2007 le rappelait ainsi : « *Quel que soit le terme utilisé, les personnes sans domicile forment une population hétérogène aux contours extrêmement variés, faiblement définis juridiquement et difficilement quantifiables* »¹⁷.

Ainsi, derrière ce constat d'absence de logement se cache autant de réalités individuelles que de représentations. Par exemple, la figure du clochard est souvent associée à un personnage pittoresque ayant fait le « choix » d'une vie en marge de la société.

Il me semble intéressant, pour le projet, d'observer les déterminants ou causes qui sont à l'origine de ces situations.

Le public en grande précarité est victime d'un processus d'exclusion. Celui-ci résulte généralement de l'absence ou de la rupture de l'un ou plusieurs des liens sociaux.

On s'aperçoit ainsi qu'à l'origine de la « chute » des personnes se trouve souvent un accident ayant entraîné la rupture de l'un des liens sociaux. Les personnes migrantes se trouvant sur le sol français sans papiers sont victimes de la perte du lien de citoyenneté qui les empêche de pouvoir prétendre à un emploi ou à un logement. Le cas d'un divorce ou de la perte d'un conjoint est souvent présenté par les personnes comme le point de départ de leur descente vers la rue (perte d'un lien électif). Enfin, la situation des personnes ayant perdu un emploi ou celle des travailleurs pauvres est à relier à la dégradation du lien organique. Comme pour un filet dont la rupture d'une des mailles peut entraîner le délitement des autres, les personnes que nous rencontrons sur le bus ont souvent perdu la majorité de leurs liens sociaux en arrivant à la rue.

¹⁶ Ibid, p. 75

¹⁷ Conférence de Consensus « Sortir de la Rue », Rapport du jury d'audition, Décembre 2007, p. 11

c. La désocialisation

La désocialisation serait, selon Patrick Declerck, le cas extrême de cette désinscription sociale en cascade. Il y voit même un syndrome psychiatrique dont il souhaite la reconnaissance nosologique. De son étude auprès de la population des « clochards » de Paris il tire cette définition de la désocialisation : « *un ensemble de comportements et de mécanismes psychiques par lesquels le sujet se détourne du réel et de ses vicissitudes pour chercher une satisfaction, ou – a minima – un apaisement, dans un aménagement du pire. La désocialisation constitue, en ce sens, le versant psychopathologique de l'exclusion sociale* »¹⁸.

Sylvie Quesemand Zucca parle, elle, d'un « *cercle vicieux terriblement pervers qui se sera mis en place : le renoncement, la honte et l'acceptation d'un mode de survie réduit à une dépendance multiple conduisent des hommes et des femmes à perdre prise sur la réalité de leur vie. Une démission qui, dans ses extrêmes, peut aller jusqu'à l' « oubli » de son nom.* »¹⁹

Dans ces cas extrêmes de désocialisation, Patrick Declerck voit une pathologie irrémédiable. Les personnes ne pourront, à son sens, jamais se réinsérer dans une normalité que la société souhaite leur imposer.

J'ai souhaité mentionner ici ces apports sur la désocialisation car il me semble essentiel de garder en tête ces notions lorsque l'on travaille auprès du public vivant dans la rue. Ils apportent des clefs de lecture de ce que peuvent avoir vécu ou vivre encore les Travailleurs Pairs mais également les personnes auprès desquelles ils interviennent.

d. Le lien social au sein du projet

Comme nous l'évoquions en introduction, le lien social se retrouve à différents degrés au sein du projet Travailleurs Pair et du BusAbri, nous étudierons ici ses principales dimensions :

i. Le Travail Social.

Le Travailleur Social accompagne les personnes à élaborer un projet personnel puis à mettre en œuvre les démarches sociales nécessaires telles que celle d'activer ou réactiver leurs droits (Couverture Maladie Universelle, Revenu de Solidarité Active voire un droit opposable au logement) mais également refaire une carte d'identité ou un permis de séjour.

Nous retrouvons bien dans ces exemples les deux dimensions de protection et de reconnaissance, dont la réactivation permet aux personnes les plus désocialisées de reprendre une place au sein du groupe sociétal.

ii. Les travailleurs pairs

Les travailleurs pairs interviennent eux sur des liens de nature élective, il leur est confié une mission de retissage de liens avec les personnes accueillies mais également la mise en œuvre

¹⁸ Patrick Declerck, *Les naufragés. Avec les clochards de Paris*, Plon, 2001,, p. 294

¹⁹ Sylvie Quesemand Zucca, *Je vous salis ma rue. Clinique de la désocialisation*. Stock, 2007, p. 25

des conditions permettant à des liens de s'établir entre les personnes. En ce sens, l'objectif est de permettre aux personnes de développer un sentiment d'appartenance au BusAbri, à l'association, et non pas simplement avec les travailleurs pairs en temps que personnes. Lorsque l'on parle d'appartenance, nous faisons ici référence à la possibilité offerte aux personnes de s'approprier l'endroit, de participer à son évolution que ce soit dans le choix et la mise en œuvre d'animation ou simplement dans la participation à l'entretien du lieu. Nous retrouvons bien ici la dimension protectrice de l'accueil de jour au sein duquel les personnes sont à l'abri des questions omniprésentes de la rue : manger, boire, dormir, se protéger. De plus, au sein du BusAbri, ils existent en temps que personnes, ils y sont reconnus, et cette dimension les aide à reconstruire une image positive d'eux même.

Le projet voit la possibilité d'une réciprocité de cette reconnaissance. Le travailleur pair est reconnu par ses pairs comme une personne ressource qui peut les aider, les orienter ou simplement comme les révélateurs d'une possible sortie de la rue (il est sorti donc je peux m'en sortir aussi). Cette reconnaissance est celle de leur utilité sociale auprès de leurs anciens « camarades de galère », elle s'apparente à la troisième sphère de reconnaissance définie par Axel Honneth qui favorise l'acquisition de l'estime de soi.

Le projet est fondé sur la possibilité d'une réciprocité de la reconnaissance du lien affectif qui permet aux travailleurs pairs eux-mêmes de se reconstruire à travers ces liens qu'ils y tissent. Au-delà de la dimension professionnelle que nous évoquerons par la suite, les travailleurs pairs constituent ou reconstituent une confiance en eux mais également une estime d'eux qu'ils trouvent dans la reconnaissance que leur apportent ces relations.

La question, soulevée à plusieurs reprises, était de savoir s'il est pertinent de le mettre en place dans un cadre professionnel plutôt que bénévole. Nous trouvons ici l'une des racines de ce questionnement, à savoir que la relation de confiance qui peut se lier entre le travailleur pair et la personne accueillie doit se trouver entre la relation amicale, affective, et la relation professionnelle. Cet équilibre essentiel et si compliqué à établir est la clef du projet. La vigilance à la fois de l'encadrement technique et de l'accompagnement socioprofessionnel dans l'aide aux travailleurs pairs sur ce point sera déterminante.

L'autre crainte liée à la réciprocité de ce lien social se situe dans le possible effet inverse de celui recherché. C'est-à-dire que le travailleur pair puisse chercher, dans la relation avec la personne accueillie, un appui face à des situations difficiles qu'il rencontre. Le risque est que la personne l'« attire » de nouveau vers la rue, n'ayant pas la possibilité de proposer autre chose.

Nous avons récemment rencontré une situation qui illustre ce propos. L'un des travailleurs pairs, que nous nommerons M. A, confronté à une situation difficile dans sa vie personnelle (séparation de sa compagne), s'est tourné vers des personnes qu'il côtoie à l'accueil de jour pour chercher du réconfort. Ainsi, durant ses congés, il venait régulièrement sur le BusAbri où il retrouvait l'un des usagers dont il est proche. A plusieurs reprises, il a évoqué la possibilité de « retourner à la rue ». Cette confusion entre vie personnelle et professionnelle peut être risquée, pour le travailleur pair, mais également pour les usagers qui seraient également mis en échec par cette situation. Paradoxalement, c'est la possibilité de venir sur

le BusAbri durant les moments de tensions avec sa compagne qui lui évitait de « péter les plombs ».

Cette situation, l'évocation de retour à la rue, a pu servir de base dans l'accompagnement de Mr A. Ainsi, encadré par ses collègues travailleurs sociaux, il affronte cette situation et se re-projette dans son projet personnel et professionnel. Aujourd'hui, M. A. a confirmé son projet professionnel et est sur le point de signer pour une formation qualifiante.

Cette situation illustre à la fois les risques liés à ce projet de travailleurs pairs mais également les apports positifs qu'ils peuvent avoir pour les travailleurs pairs. Encore une fois, c'est bien un accompagnement renforcé des personnes durant cette expérience qui permettra de repérer et de prévenir les situations à risque.

iii. Le chantier d'insertion

Dans le cadre du Chantier d'Insertion, c'est le lien social de nature organique sur lequel l'association intervient auprès des Travailleurs Pairs.

Le Chantier d'Insertion offre aux personnes un contrat de travail (bien qu'un CUI²⁰) qui est la reconnaissance de leur travail et de leur capacité à s'y maintenir, à en respecter les règles et à y acquérir des compétences. La reconnaissance vient également du sentiment d'être utile à leurs pairs auprès de qui ils s'engagent mais également à la société en général.

Bien sûr, nous l'avons mentionné précédemment, une reconnaissance acquise dans le domaine de l'action sociale tend à inciter les personnes à s'y maintenir. Permettre la construction d'un projet professionnel, hors de ce champ, passe donc par l'apport de compétences « transversales » sur lesquelles la personne pourra s'appuyer. Ainsi, le chantier met en avant autant de savoirs faire (utilisation des produits d'entretien, aménagement d'un espace d'accueil, utilisation et entretien d'un groupe électrogène, mise en œuvre d'une animation ou d'un atelier ...) que de savoirs être (déontologie, respect des horaires, positionnement par rapport à l'autre...). Ainsi la reconnaissance ne sera plus perçue sur leur seule action sociale mais sur toutes les composantes de leurs missions.

L'exemple du statut des travailleurs pairs est assez révélateur de cette situation. La première équipe, nous l'avons vu précédemment, a vécu la modification de leur statut d' « Auxiliaire Socioéducatif » vers « Agent Logistique » comme un désaveu de leurs compétences et ceci au-delà de la dimension financière. La seconde équipe, informée de cette situation, a exprimé à plusieurs reprises le désir d'une rémunération supérieure mais pas de changer de statut.

Nous ne perdrons pas de vue que les chantiers d'insertion ne jouent que de manière partielle leur rôle de protection. De manière générale, les structures d'insertion par l'activité économique, en France, ne proposent que des emplois à temps partiel, d'une durée limitée dans le temps donc précaire et enfin souvent, n'étant pas couvert par les conventions collectives. Le temps partiel rémunéré au SMIC, de 20h à 26h hebdomadaire, ne permet pas

²⁰ Contrat Unique d'Insertion.

aux personnes de passer au dessus du seuil de pauvreté (sauf dans certains cas, avec l'intervention du RSA).

Cette situation se justifierait par le rôle de passerelle des structures d'insertion vers un emploi stable et durable à travers l'accompagnement et les formations mises en place. Il reste toutefois peu satisfaisant de maintenir des personnes dans des situations de précarité extrême, généralement de pauvreté pendant une période qui doit leur permettre de se remobiliser.

III. Un poste aux missions évolutives

Nous l'avons vu en première partie, les missions des travailleurs pairs ont déjà évoluées avec l'arrivée de la seconde équipe. Les travailleurs pairs n'étaient plus en charge de l'accompagnement social des personnes : missions de diagnostic, d'orientation et de suivi du projet des personnes. Ces missions sont désormais confiées au travailleur social en poste sur l'accueil de jour.

Dans un premier temps, il a donc été nécessaire de définir la fiche de poste des travailleurs pairs et ses différentes missions²¹.

a. Agent d'accueil et de Maraude Sociale

Les travailleurs pairs ont pour mission de recréer et maintenir un lien social avec les personnes vivant dans la rue au travers de leurs missions sur l'Accueil de Jour et lors des Maraudes. Ils sont également en charge de la logistique et de l'entretien de leur lieu de travail : le BusAbri.

Les situations et niveaux des Travailleurs Pairs à l'arrivée sur le chantier étant très hétérogènes, les missions proposées dans le cadre du Chantier d'Insertion sont volontairement multiples afin d'établir un parcours évolutif adapté à chaque salarié.

i. Les activités de logistique et d'entretien

Ces missions concernent la logistique, l'entretien et le fonctionnement de l'accueil de jour. Ainsi, les personnes seront responsables du maniement du groupe électrogène, de la mise en place de l'espace d'accueil, de l'entretien et du nettoyage du bus, de l'inventaire et de la tenue du stock de denrées et matériaux sur le bus ainsi que du réapprovisionnement.

Ces tâches, bien qu'ayant toujours fait partie du projet, étaient initialement considérées comme secondaires voire parallèles aux missions des travailleurs pairs. Lors d'une réunion avec l'équipe de la DDTEFP²², qui instruit les dossiers de conventionnement, il nous a été demandé de les intégrer pleinement dans le parcours mais également au sein des formations.

²¹ Le détail des activités est disponible en annexe, page 1.

²² Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Cette requête est issue de la première réunion de présentation du projet de Chantier d'Insertion à la DDTEFP. Elle a représenté également une importante confrontation du projet aux logiques et enjeux des structures de l'insertion par l'activité économique.

Nous avons initialement réfléchi le projet de chantier autour des actions de lien social. Nous prévoyions de travailler des compétences propres au poste (connaissance des dispositifs, compréhension des publics...) et d'autres transférables (écoute, déontologie, gestion de conflit...). Ces compétences relèvent souvent d'un savoir-être plus que d'un savoir faire quantifiable. La difficulté à matérialiser ces compétences les rend plus difficile à s'approprier par les personnes et donc à justifier ensuite auprès d'un employeur.

La DDTEFP, en demandant d'orienter nos activités vers la logistique et l'entretien, souhaitait nous voir apporter aux personnes des compétences plus concrètes et quantifiables qu'elles seront en capacité de justifier et réutiliser dans un projet professionnel. En effet, la DDTEFP est pragmatique sur ses finalités : l'objectif est le retour à l'emploi bien avant l'évolution sociale, personnelle ou le projet individuel. En ceci, sa volonté était de nous voir centrer les activités du chantier sur ces missions pouvant déboucher vers des projets professionnels dans la manutention, le nettoyage ou autre.

Nous étions dans un premier temps très réticent à cette requête de la DDTEFP. Elle nous donnait le sentiment de vouloir « pousser » les personnes vers des métiers non qualifiés dont on sait qu'ils sont en tension (mais bien souvent à temps partiel ou en intérim) ; de travailler pour faire du chiffre de sortie vers l'emploi en laissant de côté le choix de la personne et sa volonté.

La nécessité de formaliser et d'intégrer ces missions a permis d'y percevoir d'autres valeurs positives. Elles permettent, dans un premier temps, aux salariés, à travers des tâches manuelles de se familiariser à l'environnement professionnel du chantier. Dans un second temps, la gestion et le réapprovisionnement des divers produits distribués par l'accueil de jour développent les compétences techniques (établir un inventaire, prévoir les besoins à venir, préparer le ravitaillement) mais également l'autonomie des salariés (suivi et respect d'une procédure).

Enfin, ce sont également des savoir-faire concrets que la personne peut aisément s'approprier, dont elle pourra observer les résultats immédiats et sur lesquelles elle peut s'appuyer pour reprendre confiance en sa capacité à travailler.

ii. L'accueil social

Sous la dénomination d'accueil social, nous incluons les missions effectives d'accueil et de services des collations sur le BusAbri mais également et surtout de tissage de lien avec les personnes accueillies ou rencontrées en maraudes.

Cette action est, à mon sens, le cœur du projet des travailleurs pairs mais également comme nous l'avons vu précédemment du dispositif d'accueil de jour.

Ces missions passent par l'accueil chaleureux de la personne sur le BusAbri et le service d'une collation si la demande en est faite, mais elles ne peuvent se limiter à laisser ça ... nous ne sommes pas dans un café. Ainsi, le travailleur pair doit « aller vers » la personne, lui accorder du temps, s'adapter à lui. Ainsi, lors d'une première rencontre, le travailleur pair pourra lui présenter le busabri, son fonctionnement, son équipe et la spécificité de son poste mais également le règlement intérieur qui régit le lieu. Par la suite, offrir une boisson chaude, une collation, proposer de participer à un jeu, une animation sont autant d'occasions d'engager la conversation avec la personne.

Il est légitime de questionner la capacité des Travailleurs Pairs à « aller vers l'autre » et à être disponible pour lui. Les personnes accueillies sur le bus ont une tendance, logique ou du moins compréhensible, à se plaindre de leur situation. Or, un TP qui reste une personne fragile est-il en capacité d'écouter et de « recevoir » ces plaintes, ces ressentis ?

Les échanges que j'ai pu avoir avec plusieurs travailleurs sociaux mettaient en question justement cette capacité d'écoute et de disponibilité chez les travailleurs pairs, y compris de la part d'éducateurs exerçant chez les Enfants du Canal. D'autre part, certaines personnes remettaient en question la pertinence d'un projet d'ordre professionnel pour les travailleurs pairs pensant que ce type de projet devrait relever du militantisme et donc être effectué dans un cadre bénévole. En effet, elles voyaient dans le statut bénévole l'assurance de l'engagement des personnes et de la volonté d'aller vers l'autre.

Or le chantier d'insertion doit être vu comme un processus dans lequel les personnes vont évoluer. Il est évident qu'elles n'auront pas toutes les mêmes capacités à aller vers l'autre à tisser du lien, à établir une distance suffisante. Le rôle de l'accompagnement et de l'encadrement est bien de soutenir les salariés dans ces missions.

De plus, actuellement, une réunion d'équipe hebdomadaire a lieu le mercredi après-midi. Elle rassemble l'ensemble de l'équipe de l'accueil de jour : le chef de service, le travailleur social, les trois travailleurs pairs, éventuellement les bénévoles. Ce temps permet de reposer et revisiter régulièrement les missions de l'accueil de jour et de ses salariés. Il offre un espace pour reprendre les situations rencontrées dans la semaine, échanger sur les ressentis de chacun et définir ensemble les stratégies d'équipe face à ces situations. L'attitude des travailleurs pairs dans ces réunions est assez révélatrice de leur évolution personnelle. Lorsque, je suis arrivé dans l'association il y a presque un an, les travailleurs pairs étaient mal à l'aise dans ces réunions mais petit à petit les choses ont évolué. Aujourd'hui, ils prennent régulièrement la parole, apportent leur avis sur les situations.

Enfin, une supervision par une psychosociologue de l'ensemble de l'équipe salariée du BusAbri est mise en place une matinée par mois. Elle permet d'échanger sur les pratiques et sur les situations rencontrées dans un cadre hors institution.

Les missions de service et d'animation que nous décrivons ci-dessous sont autant de vecteurs permettant et facilitant cet « aller vers l'autre ».

D'ailleurs, à travers cette dimension, c'est un pan de la remobilisation sociale (ou personnelle) qui sera travaillée : le positionnement vis-à-vis de l'autre, dans la société. A

travers cette relation à l'autre, le salarié se confronte à l'altérité dans un milieu professionnel mais également, dans ce cas, à sa propre expérience de vie.

iii. L'Animation et l'Accompagnement

Les missions d'animation ont pour vocation de permettre un échange entre les personnes présentes sur le Busabri. Il peut s'agir simplement de discussions ou de jeux de société mais également d'atelier (peinture, écriture etc.) voire l'organisation de visites (musées) ou de séjours (Corse, Puy du Fou). Ces animations seront travaillées avec l'encadrant technique et l'éducateur spécialisé afin qu'elles n'aient pas une simple vocation occupationnelle. Nous ne pourrions pas développer ici les visées éducatives de ces activités vers les usagers du Busabri car ce n'est pas le propos de ce mémoire.

Ces missions d'animation permettent au travailleur pair de développer ses capacités de communication : écoute de l'intérêt des personnes, transmission d'information, explication mais également d'organisation. Je prendrais ici l'exemple d'une personne travailleur pair depuis 18 mois et qui vient d'organiser, en collaboration avec un stagiaire éducateur spécialisé, un séjour de 5 jours au Puy du Fou avec 5 usagers du Busabri. L'organisation en toute autonomie de cet événement et son succès ont permis au travailleur pair de valider sa progression en 18 mois au sein de l'association. En effet, au-delà de la simple dimension logistique, cet événement a également requis de fines compétences dans la relation à l'autre. Il a fallu investir les personnes dans la préparation du projet, les motiver mais également les rassurer notamment face à leurs angoisses de dernière minute : quitter la rue, cette vie au seul présent, ce quotidien ... la peur d'aller vers l'inconnu !

La notion d'accompagnement a été un point de confusion depuis l'origine du projet. Nous avons relaté, dans la première partie de ce mémoire, les difficultés rencontrées par les membres de la première équipe lorsqu'ils ont souhaité effectuer des accompagnements sociaux. Dès mon arrivée, il a donc fallu définir quel type d'accompagnement était désormais confié aux travailleurs pairs.

Maëlla Paul définit ainsi l'accompagnement : « *accompagner, c'est se joindre à quelqu'un, pour aller où il va, en même temps que lui* »²³. L'accompagnement que souhaitons confier aux travailleurs pairs est celui-ci dans son sens premier. Il pourra s'accomplir pour n'importe quelle démarche, qu'elle soit d'orientation, de vie au quotidien, de logement, de soins, de réinsertion ou concernant les besoins alimentaires.

Il est reconnu que les personnes victimes de désocialisation peuvent avoir tendance à ne pas se rendre aux rendez-vous qui leur sont fixés. Les raisons en sont variées, il existe en effet une perte du sens de la temporalité dans la rue, les personnes ne vivant qu'au présent, dans l'instant. Mais les personnes peuvent également craindre de se rendre à un rendez-vous, avec le médecin par exemple. La salle d'attente devient ainsi un lieu anxiogène par le regard des autres, la confrontation avec le médecin est angoissante.

²³ Maëlla Paul, *L'accompagnement, une posture professionnelle spécifique*, L'Harmattan, 2004, p. 308

Ainsi, la mission des travailleurs pairs dans de telles situation est de l'ordre du « faire avec ». Il ira chercher la personne sur son lieu de vie, l'accompagnera à son rendez-vous et sera présent pendant la période d'attente, voire après le rendez-vous. Il rassurera la personne dans sa capacité à surmonter ce type d'épreuve.

Nous sommes conscients que ces accompagnements ne sont jamais anodins. De même que ceux mentionnés précédemment dans le cadre des séjours de rupture, ils nécessitent une capacité de distanciation et de positionnement vis-à-vis de l'autre. Pour cette raison, ces missions ne seront confiées qu'après une période d'adaptation sur le poste et avec l'accord du travailleur pair. Chaque travailleur pair ne sera pas nécessairement amené à effectuer ce type d'accompagnement dont nous sommes conscients qu'il requiert des compétences difficiles pour des personnes encore fragiles.

Cet accompagnement est complémentaire de celui effectué par le travailleur social et cette articulation est essentielle à la prise en charge adaptée des personnes en grande précarité que nous souhaitons développer.

Cette articulation des actions du travailleur social et des travailleurs pairs est travaillée dans le cadre des réunions hebdomadaires où les stratégies d'équipe peuvent être établies pour répondre au mieux aux demandes de la personne.

iv. Les maraudes : écouter, évaluer et informer.

Dans les missions de (re)tissage de lien social, les maraudes ont un rôle primordial. Il s'agit d'aller à la rencontre des personnes vivant dans la rue, sur leur lieu de vie, voire de « travail » (lieu de manche). La particularité de la maraude est donc d'aller à la rencontre de la personne sans que celle-ci ne l'aie sollicitée. « *Il convient, selon son attente et à son propre rythme, d'établir à travers le temps et les rencontres une relation de confiance et de réciprocité. Rencontrer et par la suite accompagner la personne, est la respecter dans sa réalité et ses choix.* »²⁴.

D'une durée de 2h chacune, les maraudes se dérouleront dans le 14^e arrondissement. Les équipes sont composées de deux personnes : le travailleur social ou l'encadrant technique et un travailleur pair. Chaque équipe a un ou plusieurs secteurs géographiques sur lesquels elle intervient, ceci permettant d'établir une régularité des visites.

La maraude est un espace riche d'échanges de savoir entre le travailleur pair et ses collègues. En effet, partir en maraude avec une personne ayant vécu la rue est une expérience unique. Sa lecture de l'urbanisme est singulière ; il repérera les lieux pouvant servir d'abri ou un sac d'affaire indiquant qu'une personne vit à cet endroit ou encore un lieu de manche probable. Mais en plus, la rencontre peut s'avérer plus simple pour un travailleur pair qui ne porte pas la « casquette » du travailleur social et les méfiances que cela peut susciter.

²⁴ Charte Ethique et Maraude, www.espace-ethique.org, 2008, disponible en annexe.

Toutefois, ces missions peuvent être compliquées pour les intervenants sociaux et notamment pour les travailleurs pairs. Elles impliquent parfois de se confronter au refus de l'autre, à sa méfiance Aller vers l'autre est beaucoup plus difficile lorsqu'il n'est pas dans la demande. Ceci est d'autant plus vrai que dans le cadre des maraudes d'intervention sociale, les maraudeurs n'ont rien de concret à proposer ou à offrir. Il est essentiel de travailler régulièrement avec les travailleurs pairs leurs missions et leur légitimité. Les maraudes peuvent s'avérer très démotivantes pour les personnes. Il arrive de ne croiser personne, que les personnes soient inhospitalières voire violentes ou qu'elles soient dans une non demande totale. Ces situations peuvent mener à un fort sentiment d'inutilité qui se traduit au mieux par une remise en question de l'intérêt des maraudes au pire pour les personnes encore fragiles peut remettre en question leur compétences.

Pour cette raison, les travailleurs pairs marauderont en compagnie du travailleur social ou de l'encadrant technique, ceci permettant une relecture en temps réel des situations rencontrées lors des maraudes.

IV. Des critères de recrutement difficilement objectifs

a. Expérience de vie à la rue

Pour que le projet fasse sens, il est nécessaire que les personnes aient une expérience de vie à la rue ou du moins de l'errance. Toutefois, il est également indispensable qu'elles aient une certaine « distance » par rapport à cette expérience. Ce point est difficile à définir objectivement car il n'existe pas de « critères ». Cette distance que nous recherchons vise à éviter que le retour dans l'univers de la rue ne s'avère trop violent et ne risque de mettre la personne en situation d'échec. Il déterminera aussi en partie la capacité du TP à trouver son positionnement professionnel. Nous sommes conscients des risques existants et en avons observés par le passé :

- Risque de confusion entre salarié et usager : les travailleurs pairs qui reviennent à l'accueil de jour durant leur période de vacances en tant qu'usager.
- Risque de copinage ou inversement de rejet de certaines personnes non appréciées.
- Risque de relation de pouvoir sur les autres personnes.
- Distanciation entre l'expérience personnelle de sortie de rue et la situation des personnes rencontrées.

b. Situation vis-à-vis des addictions

Ce point très sensible se pose quelque soit l'activité d'un chantier d'insertion, mais est crucial dans le cas des travailleurs pairs. Leurs missions peuvent ponctuellement, voire régulièrement, les confronter à des personnes sous l'emprise de substances (alcool ou autres) mais également en situation de consommation lors des maraudes.

Demander aux personnes de n'avoir ou de n'avoir eu aucune addiction, au-delà de la dimension discriminatoire, s'avère irréaliste. Les critères sur lesquels nous pouvons nous appuyer au moment du recrutement sont, de nouveau, subjectifs. Il nous semble essentiel que la personne soit au moins en situation de soin et en capacité d'abstinence durant les

temps de travail. Mais le critère principal réside dans la capacité de la personne à parler de ses addictions. Cette dimension permettra de faire face aux situations à risque pouvant être rencontrées.

c. Être logé ou hébergé stablement.

La personne souhaitant postuler devra se trouver en situation de logement ou d'hébergement (CHRS²⁵, stabilisation ...) stable. Ce rôle d'exemple ou de révélateur de possible ne peut être porté par le travailleur pair que s'il est effectivement sorti de la rue. De plus, cette stabilité est indispensable pour que le travailleur pair puisse bénéficier de cette expérience professionnelle.

Nous ajouterons également que le travailleur pair ne peut pas être hébergé par l'association Les Enfants du Canal. En effet, la taille de l'association ne permet pas une réelle séparation des dimensions d'employeur et d'hébergeur. Nous avons vécu, par le passé, des situations de conflit (voire d'échec) dans l'une de ces sphères qui avaient des conséquences immédiates sur l'autre. Le risque principal se trouvant dans une situation d'échec qui mettrait en danger simultanément l'emploi et le logement ...

d. La volonté d'aider, d'aller vers l'autre ...

Ce critère peut paraître paradoxal car à la fois évident au vu de la nature du projet et en question, compte tenu des tensions développées au sein de la première équipe.

L'expérience de la première équipe et d'une personne de la seconde nous avait initialement poussés à envisager de ne pas forcément rechercher des personnes militantes. Nous avons vu précédemment la frustration et le sentiment d'échec qui pouvaient se développer face à l'échec de l'accès au travail social. Une personne de la seconde équipe était, elle, poussée par une conviction religieuse de la nécessité de venir en aide à l'autre. Cet engagement tenait du don de soi et ne lui a pas permis d'accéder à un positionnement professionnel adéquat en temps que travailleur pair.

Toutefois, cette volonté de faire un geste pour ses pairs est indispensable afin de pouvoir accepter l'autre dans sa singularité. Sans cette motivation, le risque est fort d'être confronté à une rapide démotivation de l'équipe.

Enfin, sans cette volonté militante, sociale, le projet est vidé de tout son sens.

e. Les critères institutionnels

Nous regrouperons dans cette dernière section l'ensemble des critères qui sont recommandés par les partenaires institutionnels.

²⁵ Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale

Selon la loi²⁶, les structures IAE doivent accueillir des « personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières », ainsi aucun critères administratif précis n'est défini. Pôle Emploi a la responsabilité d'effectuer un diagnostic déterminant la réalité de ces difficultés puis de délivrer un Agrément permettant aux personnes de travailler au sein de structure IAE. Pôle Emploi s'appuie sur trois grandes catégories de publics pouvant accéder à l'agrément : les personnes sans qualification ni formation, les personnes rencontrant des freins d'accès à l'emploi (mobilité, discrimination...) et les personnes éloignées durablement du marché de l'emploi du fait de problèmes d'ordre sociaux (santé, addictions, logement...).

Les publics accueillis dans le cadre d'un Chantier d'Insertion peuvent donc être assez diversifiés : bénéficiaire RSA, public jeune, travailleurs handicapés, allocataires de l'ASS²⁷, demandeurs d'emploi de longue durée ...etc.

D'autre part, les financements alloués par les partenaires financiers peuvent, eux, relever de critères purement administratifs selon le domaine de compétence de l'état, de la collectivité territoriale ou d'un autre partenaire.

A titre d'exemple, le département de Paris offre un complément de financement mensuel pour chaque bénéficiaire du Revenu de Solidarité Active. Ce complément d'un montant de 550€ mensuel représente une manne financière non négligeable pour les structures. Afin d'éviter que, pour des raisons financières, nous ne privilégions qu'un public relevant du Conseil Général, la DDTEFP nous a demandé de tendre vers une parité de 50% de bénéficiaires RSA et 50% de non bénéficiaires.

Toutefois, nous observons qu'une majorité des personnes vivant dans la rue tirent leurs revenus du RSA. Compte tenu de la particularité de notre public et des contraintes des partenaires, nous nous fixons pour objectif une répartition de deux tiers de bénéficiaires RSA et un tiers d'autres publics.

Enfin, certaines fondations peuvent orienter leurs financements vers des publics présentant des problématiques spécifiques.

f. Stratégie de recrutement

Les critères fondamentaux de recrutement pour ce projet de chantier d'insertion ne se basent pas sur des notions administratives mais sur des notions subjectives. Nous envisageons donc de mettre en œuvre une stratégie de recrutement s'appuyant sur des partenaires associatifs et notamment sur les référents sociaux des personnes. Ces professionnels connaissent bien leurs publics et une bonne compréhension du projet « travailleurs pairs » leur permettront d'orienter au mieux les personnes.

Les partenariats envisagés sont nombreux :

- Pôle Emploi (agence spécialisée dans l'IAE)
- Les Permanences sociales d'accueil (PSA) de Paris.

²⁶ Article 11 – Loi relative à la lutte contre les exclusions de 1998

²⁷ Allocation de Solidarité Spécifique

- PLIE (Plan Local d'Insertion pour l'Emploi de Paris) de Paris Nord Est.
- Missions Locales parisiennes : Centre, Soleil, Pari d'Avenir, Belliard et Paris Est.
- Associations partenaires : La Mie de Pain, Aurore, CASP, Emmaus, Aux Captifs la libération, Armée du Salut, la Bagagerie Mains Libres.
- Autres Structures de l'Insertion par l'Activité Economique : Association Intermédiaires, Entreprises d'Insertion etc.

V. Un accompagnement complémentaire

Dans le cadre d'un chantier d'insertion, l'accompagnement des salariés en insertion est classiquement partagé en deux missions distinctes : l'encadrement des activités professionnelles sur le terrain et l'accompagnement socioprofessionnel. Si ces fonctions sont effectivement distinctes, ces deux professionnels doivent travailler en synergie. En effet, les observations de l'un sur le terrain pourront nourrir le travail de l'autre sur la question sociale et vice versa. Je présenterai ci-dessous les missions confiées à chacun de ces professionnels.

i. L'Accompagnement social et professionnel

Le poste de chargé d'insertion au sein d'un chantier d'insertion est plus complexe qu'il ne peut y paraître à première vue. En effet, ce professionnel est responsable à la fois de l'accompagnement social et professionnel des salariés, mais en plus il intervient dans l'emploi -sur le chantier- et vers l'emploi -en prévision de la sortie-.

Dans l'emploi, il suit l'adaptation au poste de travail, l'acquisition de compétence ou l'apprentissage de savoir faire. Il intervient également lorsque des problématiques d'ordre social peuvent être rencontrées dans ces missions. Dans le cadre du chantier « Travailleurs Pairs », il serait souhaitable que cette personne ait des connaissances en psychologie. Elles offrent des clés de lecture face à certaines situations pouvant être rencontrées par les salariés comme nous l'avons évoqué précédemment.

Vers l'emploi, l'accompagnement professionnel sera centré dans un premier temps sur un bilan des compétences et acquis puis sur l'élaboration d'un projet professionnel et d'un parcours à mettre en œuvre pour l'atteindre. L'accompagnement devra également traiter les problématiques sociales pouvant faire obstacle à l'accès et au maintien de la personne dans un emploi : santé, addictions, mobilité, surendettement, justice ... Pour ces dimensions, cette personne pourra s'appuyer sur l'expérience et les partenariats existants au sein de l'association et du BusAbri.

Nous envisageons un poste unique pour effectuer cet accompagnement des salariés dans leurs démarches sociales et d'élaboration de leur projet professionnel. Cet accompagnement sera essentiellement individualisé avec des activités collectives ponctuelles. Un poste à mi-temps est envisagé, le volume d'heures permettant un accompagnement individualisé renforcé (1 à 2h par semaine) tout en laissant du temps pour le développement de partenariats et de concertation avec le reste de l'équipe.

ii. L'Encadrement technique

L'encadrement du Chantier d'Insertion est effectué par deux professionnels suivant les missions confiées aux travailleurs pairs. Ces deux postes représentent l'équivalent d'un temps plein.

Un professionnel de l'animation ou de la logistique ayant une expérience professionnelle auprès des personnes en grande précarité, aura pour mission:

- D'accompagner les salariés dans leur adaptation au poste de travail (positionnement au sein de l'équipe, respect des horaires...).
- D'assurer l'encadrement, l'enseignement et l'évaluation des acquis dans les domaines de la logistique (entretien et approvisionnement de l'accueil de jour) de l'accueil et d'animation

Un travailleur social, membre de l'équipe de l'accueil de jour, se chargera :

- D'accompagner les Travailleurs Pairs lors des maraudes.
- De définir les accompagnements et suivis à confier aux salariés en fonction de leurs capacités et évolutions.
- D'assurer une relecture des rapports de maraudes et du carnet de liaison avec les salariés autour de leurs pratiques professionnelles.

Le recadrage initial de la DDTEFP ne s'est pas limité à imposer une place plus importante aux activités de logistique (voir précédemment). J'avais initialement écrit le projet avec un poste d'encadrement technique confié dans son intégralité à un éducateur spécialisé. J'y recherchais la capacité à encadrer les travailleurs pairs sur leurs missions auprès du public mais également à comprendre les problématiques spécifiques pouvant être rencontrées par ces derniers lors de leurs missions (situations renvoyant à une expérience personnelle violente, prise de pouvoir sur les personnes rencontrées, confrontation à l'alcool ou autres produits stupéfiants etc.).

Or, pour la DDTEFP, cet encadrement présentait le risque de voir l'encadrant technique se concentrer sur la qualité de l'action sociale des travailleurs pairs et par conséquent de les enfermer dans une trajectoire professionnelle dans ce domaine. Ainsi le choix d'un encadrant technique venant ou ayant une connaissance des métiers de l'animation ou de la logistique doit permettre aux personnes d'acquérir des compétences et savoir faire concrets dans ces domaines.

VI. La formation, le plus du chantier

La formation couvre trois finalités : l'adaptation au poste de travail : savoirs de base spécifiques à l'activité du chantier, l'acquisition de compétences transférables et l'acquisition de savoirs propres au projet personnel du salarié. Nous présentons ici des catégories types, les formations peuvent en recouper plusieurs.

D'autre part, les travailleurs pairs présentent des niveaux très hétérogènes d'études : certificat d'étude à bac +4, mais également d'expérience : périodes d'emploi, de désocialisation ... Ce constat implique que les formations collectives mises en place prennent en compte ces différences de niveaux.

a. Des savoirs de base

Les savoir-faire enseignés dans les domaines de la logistique, du service et de l'entretien permettront aux personnes de s'adapter à leur poste de travail mais seront aussi des atouts pour ceux ayant un projet professionnel proche de ces domaines (branches professionnelles offrant des postes à faible qualification).

Ces formations regroupent :

- *Le maniement du groupe électrogène* : Capacité à manier un groupe électrogène, faible puissance, en toute sécurité. Compréhension du fonctionnement et de l'entretien du groupe.
- *La logistique* : Connaissance des règles basiques de gestion des stocks (tenue d'un inventaire, évaluation des besoins, réapprovisionnement), Gestes et postures de manutention.
- *L'Entretien du BusAbri* : Lecture d'une fiche technique, Manipulation des produits de nettoyage et d'entretien, Connaissance des procédures de nettoyage et d'entretien.
- *L'Hygiène et sécurité liées aux aliments* : Compréhension et maîtrise des règles de base d'hygiène alimentaire, Prévenir tout risque de contamination et de développement.
- *L'Accueil et le Service* : Modalités d'accueil, Agencement d'un espace d'accueil, Prise de commande, Mémorisation des commandes et Service.
- *Multimédia et Bureautique* : Selon le niveau initial des personnes, des formations seront proposées allant de l'utilisation d'un ordinateur, les recherches internet au maniement des outils bureautiques : traitement de texte et tableur.
- *Prévention Secours Civique – PSC 1* : la formation de base aux premiers secours est indispensable dans le cadre du chantier d'insertion. Cette certification est souvent un pré-requis pour certains emplois.

A l'exception des formations Hygiène Alimentaire, Multimédia et Prévention Secours Civique, ces formations sont dispensées sur le terrain par l'encadrant technique.

b. Savoirs spécifiques au poste

Ces formations sont axées sur les spécificités des publics rencontrés dans la rue et sur le BusAbri et l'intervention des Travailleurs Pairs.

i. *Alcool Addiction et Précarité*

Les objectifs de cette formation sont :

- Mieux se situer et comprendre l'autre dans sa consommation et ses habitudes de consommation, acquérir une compréhension des problématiques d'addiction à l'alcool et autres produits psychoactifs.
- Favoriser la prise en compte, dans la pratique du Travailleur Pair, des problèmes liés à l'usage nocif de ces produits de la part du public accueilli/rencontré.
- Proposer un questionnement quant à l'intervention auprès des personnes en difficulté.
- Connaître le réseau de prise en charge et de suivi des personnes.

Ce module sera dispensé par l'Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie (ANPAA). Il vise à la fois à fournir des connaissances aux travailleurs pairs qui leur permettront d'appréhender de manière adaptée les publics en situation d'addiction. Il est également excusé à ouvrir un espace de dialogue sur ces sujets souvent sensibles pour les travailleurs pairs car les renvoyant à des expériences personnelles. Afin de pouvoir accompagner ces temps de parole, la formation sera assurée par un éducateur spécialisé ayant l'expérience du public en précarité (des formations similaires sont dispensées au sein d'Emmaüs par exemple).

ii. Maraudes

Cette formation, dispensée par la Croix Rouge et le Samu Social, vise à apporter des connaissances sur les dispositifs d'aide sociale ainsi que sur les problématiques spécifiques rencontrées par le public :

- définition et présentation des dispositifs
- différents types d'intervention
- présentation des spécificités des publics, problématiques rencontrées, aides sociales.
- la prise en charge des personnes rencontrées.
- le partenariat et le travail en réseau.

Le travailleur social du BusAbri fournira un complément d'information sur les dispositifs d'aides spécifiquement disponibles sur le territoire d'intervention des travailleurs pairs (centre de santé, vestiaire, aide alimentaire, hébergement etc.).

iii. Initiation aux problématiques spécifiques des personnes accompagnées d'animaux.

Cette formation sera animée par un sociologue et maître chien travaillant sur les problématiques spécifiques des personnes vivant dans la rue avec des animaux. Les objectifs de ce module de formation sont de:

- Décoder les comportements des chiens de compagnie
- Comprendre les symptômes décrits par les propriétaires de l'animal
- Connaître les problématiques spécifiques rencontrées par les personnes accompagnées d'animaux
- Comprendre et savoir réagir face à des réactions agressives.

c. La Communication écrite et orale

Ce module est le plus long de la formation et s'étendra sur plusieurs semaines à raison de 2h hebdomadaire. Il devait initialement prendre la forme d'une intervention d'une psychosociologue autour des thèmes large de la communication. Cette intervention a été réalisée en 2010 auprès de l'équipe de travailleurs pairs actuelle. La méthode d'enseignement permettait d'adapter les interventions aux différents niveaux des salariés et d'intégrer les situations rencontrées par les travailleurs pairs notamment par l'utilisation d'un journal de bord personnel tenu par chaque salarié.

Ainsi ce module se trouvait à la croisée de la formation, de l'analyse de pratique et de l'expression personnelle.

Les résultats obtenus auprès des personnes sur l'année 2010 étant très satisfaisants, nous souhaitons reprendre cette intervention dans le cadre du chantier d'insertion. Toutefois, nous sommes actuellement confrontés à une difficulté. La personne n'est pas encore en mesure de nous fournir un écrit satisfaisant décrivant son intervention et ses méthodes pédagogiques. Or ce document est indispensable pour pouvoir intégrer ce module au chantier d'insertion.

Dans l'attente de ce document, nous avons dû prévoir une autre formation qui serait assuré par l'association Odyssée Art, habituée à travailler auprès d'un public rencontrant des difficultés sociales. Nous présentons ci-dessous le déroulé des deux modules que nous pourrions fusionner en une seule intervention.

Atelier d'écriture

- Première étape : un travail oral pour corriger la violence verbale de certaines paroles, apprendre à s'exprimer posément, à réfléchir à la portée et à la valeur des mots, à être à l'écoute des autres et de soi, enrichir son vocabulaire...
- Seconde étape : travail d'écriture, d'expérimentation et de création littéraire (romans, nouvelles, poèmes, autobiographies, etc.), qui peut fonctionner comme un exutoire. Du choix du genre littéraire et du sujet traité dépendra la facilité avec laquelle les participants laisseront les mots se poser sur le papier.
- Troisième étape : la rédaction d'un texte écrit qui corresponde à l'imaginaire et aux envies des participants, en faisant particulièrement attention au choix du vocabulaire employé, à la précision des mots choisis, ainsi qu'à la grammaire et à la syntaxe.

Atelier de Communication

- Un échauffement vocal et corporel pour se détendre et se concentrer
- Des exercices de théâtre pour se construire, s'épanouir, entendre et se faire comprendre, échanger et créer, s'exprimer plus aisément à l'oral et tester des situations différentes...
- Des exercices d'improvisation pour trouver sa place vis-à-vis d'un groupe (concentration, attention, dialogue), dépasser sa peur du regard de l'autre, avec l'avantage d'un retour immédiat du public sur leurs propositions
- Des exercices d'écriture créative pour se réconcilier avec l'écrit, la lecture, prendre goût aux mots, pouvoir s'exprimer à l'écrit sur son histoire
- En fin de cycle, des exercices liés à la vidéo : réalisation d'entretiens, d'interviews ou de portraits pour se réconcilier avec son image, ses attitudes, apprendre à mieux se présenter, avec possibilité de préparer des entretiens professionnels (entretien filmé puis visionné par le participant, accompagné du formateur).

A l'heure actuelle, il n'est pas encore défini quelle intervention sera choisie et le déroulé précis des interventions reste donc à finaliser.

VII. Partenariats et Financements.

Le projet du chantier d'insertion « Travailleurs Pairs » se trouve au centre d'un large réseau de partenaires dont une partie reste à développer. Je présenterai dans ce chapitre les principaux partenaires fonctionnels et financiers.

i. L'Etat

L'état est tête de file en ce qui concerne l'Insertion par l'Activité Economique, il est représenté à Paris par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP), service déconcentré du ministère du Travail. L'Etat est à la fois un partenaire fonctionnel et financier.

La DDTEFP a la charge de l'instruction des dossiers de conventionnement pour les structures de l'insertion par l'activité économique. Elle accompagne les porteurs dans l'élaboration de leur projet.

La DDTEFP instruit également les demandes d'aide à l'accompagnement, destinées à soutenir les chantiers d'insertion dans les démarches d'accompagnement de leurs salariés en insertion.

Durant le déroulement du chantier, la DDTEFP met en place le comité de pilotage qui suit la mise en œuvre du projet et en valide les objectifs.

L'Etat finance les Chantiers d'Insertion comme suit :

- Prise en charge des Contrats Uniques d'Insertion à hauteur de 105% du SMIC.
- Aide à l'accompagnement pouvant aller jusqu'à 15 000€ par ACI.
- Par le biais du Fonds Départemental d'Insertion, l'Etat peut fournir une aide au conseil, au démarrage, au développement voire à la consolidation.

ii. Pôle Emploi, Agence Stendhal.

L'équipe insertion de l'agence Pôle Emploi Stendhal est l'interlocuteur privilégié des structures de l'IAE à Paris.

Comme nous l'avons vu précédemment, Pôle Emploi a la responsabilité d'établir le diagnostic puis de délivrer l'agrément permettant aux publics de travailler au sein d'une structure IAE.

Partenaire fonctionnel, l'équipe Stendhal peut conseiller les porteurs de projet, elle est surtout un partenaire privilégié pour les étapes de recrutement.

Pôle Emploi est enfin chargé de suivre le parcours d'insertion mis en place par la SIAE, et à ce titre, elle organise et participe aux comités de suivi.

iii. Le Conseil Général de Paris.

La DDEE²⁸, par son bureau de l'insertion et de l'économie solidaire, est un partenaire financier essentiel du chantier d'insertion à Paris. Le Conseil Général fournit une aide pour chaque bénéficiaire parisien du Revenu Solidarité Active qui s'élève à 550€ par mois.

Par l'intermédiaire du Fonds Local Emploi Solidarité (FLES), il finance également une partie des formations (voir ci-dessous).

iv. Le Conseil Régional d'Ile de France.

Le Conseil Régional d'Ile de France intervient financièrement à deux niveaux dans les chantiers d'insertion :

- Le dispositif ARSIE (Aide Régionale aux Structures de l'Insertion par l'Economique) regroupe un ensemble de subventions allant d'études de faisabilité, études de repositionnement stratégique, aides au démarrage et à l'investissement. Dans le cadre de notre chantier d'insertion, nous avons sollicité une aide à l'investissement pour l'acquisition de matériel informatique et de formation.
- Les Emploi Tremplin Insertion SIAE : ces postes dédiés aux publics non bénéficiaires du RSA donnent droit à une subvention du conseil régional à hauteur de 1000€ à 2000€ par poste et par an.

v. Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réinsertion Sociale (FNARS)

Le réseau FNARS Ile de France a un pôle IAEF (Insertion par l'activité économique et formation). Ce dernier apporte un soutien fonctionnel aux associations adhérentes dans le développement de projets liés à l'Insertion par l'Activité Economique.

Ainsi nous avons trouvé un appui auprès de la FNARS sur le montage du projet de Chantier d'Insertion notamment sur les difficultés liées à l'originalité de l'activité support pour ce dispositif.

vi. Fond Local Emploi Solidarité de Paris (FLES)

Le FLES de Paris offre un soutien aux structures parisiennes sur le domaine de la formation. Dans le cadre de ce projet, nous avons rencontré à plusieurs reprises le FLES afin de retravailler le contenu des formations proposées dans le cadre du Chantier d'Insertion ainsi qu'en soutien sur la recherche de partenaires.

vii. Fondation A. & P. Sommer

La Fondation Adrienne et Pierre Sommer soutient notamment des projets favorisant la relation adulte, enfant, animal. Dans le cadre du projet des Travailleurs Pairs, elle participe au financement de la formation à la prise en charge des problèmes spécifiques des personnes accompagnées d'animaux.

²⁸ Direction du Développement Economique et de l'Emploi

b. Le Budget Prévisionnel

NOM DU CHANTIER : TRAVAILLEURS PAIRS			
CHARGES		PRODUITS	
1 – FONCTIONNEMENT	Euros	2 - PRODUITS LIES AU FONCTIONNEMENT	Euros
Encadrement professionnel : 0,75 x 35 000.00 € 0,25 x 40 000.00 €	26 250,00 10 000,00	CNASEA :	100 918,94
Accompagnement socioprofessionnel 0,5 x 40 000 €	20 000,00	DDTEFP : <i>Aide à l'accompagnement</i>	15 000,00
Coordination du Chantier 0,3 x 50 000 €	15 000,00	Conseil Général : 5 Bénéficiaires RSA	32 040,00
Coût des contrats aidés : CUI- CAE : 8 x 1 133,34 x 12 Coût Convention Collective	108 800,23 14 170,50	Conseil Régional : <i>Emploi Tremplin Insertion</i>	6 000,00
Formations :	15 000,00	FLES de Paris OPCA AGEFIPH PLIE FSE	5 360,00
Obligations employeurs : <i>Visites médicales :</i> <i>Participation Carte Orange :</i> <i>Autres : Fles</i>	1 200,00 2 716,80 115,00	Autres Financements : Accueil de Jour « Enfants du Canal »	54 933,59
Autres Charges : <i>Loyer</i> <i>Frais de structure</i>	5 000,00 8 000,00	Fondations	12 000,00
TOTAL 1	226 252,53	TOTAL 2	226 252,53
3 - Investissement :		4 - Produits liés à l'investissement	
Matériel : <i>Postes informatiques (3), Bureaux (3), Matériel de bureaux et supports de formation (paperboard, projecteur...).</i>	5 000,00	<i>ARSIE – Investissement.</i> <i>F.D.I Aide au Démarrage.</i>	3 500,00 1 500,00
TOTAL 3	5 000,00	TOTAL 4	5 000,00
TOTAL 1+3	231 252,53	TOTAL 2+4	231 252,53

VIII. Opportunités professionnelles et qualifiantes à la sortie du Chantier d'Insertion

Le travail sur les opportunités professionnelles à la sortie du Chantier d'Insertion est une dimension que nous avons laissée de côté en début de chantier. Souhaitant travailler sur la remobilisation et sur le projet professionnel individuel de chaque personne, nous n'avons pas envisagé la nécessité de prévoir à l'avance ces opportunités.

Le chantier d'insertion Travailleurs Pairs reste un chantier de remobilisation professionnelle et sociale. L'objectif de l'accompagnement est l'élaboration d'un projet professionnel personnel avec les personnes rencontrées. Les compétences développées lors de ce Chantier sont transversales à un ensemble de métiers et seront autant d'atouts dans une recherche d'emploi.

Nous présenterons ci-dessous les formations et emplois, proches de la formation et de l'accompagnement mis en place dans ce projet, qui représentent autant d'opportunités pour les participants.

a. Emploi dans le Service et la Logistique

i. Restauration et Service

Le service dans les métiers de la brasserie et de la restauration est en forte demande : 7700 recrutements prévus en 2010 en Ile de France avec plus de 40% de recrutements difficiles d'après l'étude besoin de Main d'œuvre citée précédemment. Ces emplois ne nécessitent souvent pas de formation initiale.

Plusieurs compétences requises pour ces emplois sont développées lors du chantier d'insertion Travailleurs Pairs :

- Mémorisation des commandes (plats, boissons)
- Règles d'hygiène et de sécurité alimentaire
- Règles de gestion de stocks
- Techniques d'accueil
- Gestes et postures de manutention

Possibilités de sortie dynamique : Sortie vers l'emploi stable (CDD +6mois, CDI), Sortie vers structure de l'insertion par l'activité économique dans ce domaine : Respec'Table (EI : Entreprise d'Insertion), Les restaurants du Cœur de Paris (ACI), Alter Mundi Café (EI), L'Envol (EI), Un monde gourmand (EI)...

ii. Métiers de la Logistique

Les emplois dans les métiers de la logistique sont nombreux, tels ceux d'ouvriers qualifiés de la manutention (caristes, préparateurs de commande, magasiniers etc.). Ces emplois sont généralement accessibles sans formation initiale, hormis les permis pour l'utilisation d'engins motorisés.

Les compétences développées au cours du Chantier d'Insertion seront des atouts pour les candidats à des postes de manutentionnaire ou préparateur de commande :

- Techniques d'inventaire

- Regles de gestion de stocks
- Gestes et postures de manutention
- Modalités de stockage

Possibilité de sortie dynamique : Sortie vers l'emploi, Sortie vers structures de l'IAE (Ares Services EI dans le domaine du conditionnement, logistique et manutention), Sortie vers le Chantier d'Insertion des Restaurants du Cœur préparant aux certificats d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES).

iii. Métiers de l'entretien et du nettoyage industriel.

Le domaine de l'entretien et du nettoyage industriel sont des métiers présentant de nombreuses perspectives d'emploi, ce sont les métiers offrant le plus grand nombre de recrutements en 2010²⁹. Si ces métiers sont nombreux, les recrutements n'y sont pas jugés difficiles, il sera prudent de proposer, dans certains cas, le passage par une étape dans une autre structure de l'Insertion par l'Activité Economique

b. Emploi dans le domaine du Service à la personne, du Social et de la Médiation

i. Auxiliaire de vie sociale

Le rôle de l'auxiliaire de vie sociale est d'assister les personnes dans l'accomplissement des actes de la vie quotidienne et la réalisation des travaux ménagers afin de maintenir leur autonomie. Cet emploi s'exerce en autonomie au domicile de particuliers ou en équipe au sein de structures (maisons de retraite, foyers d'hébergement, ...), en contact avec différents intervenants (encadrant, famille, personnel médical, paramédical, ...).

Cet emploi est en pleine expansion depuis plusieurs années. L'enquête « Besoin de Main d'Œuvre 2010 » publiée par le CREDOC et Pôle Emploi confirme cette tendance : les « Aides à domicile, aides ménagères et travailleuses familiales » se classent en 7^e position des métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement. De plus, une grande majorité de ces recrutements sont considérés comme difficiles (68%), l'expérience de travailleur pair couplé à une formation seront des atouts décisifs dans l'accès à l'emploi.

Le parcours au sein du chantier d'insertion permet de développer et valider de nombreuses compétences nécessaires à l'exercice de cet emploi (compétences issues de la fiche métier ROME):

- Règles d'hygiène et de propreté
- Règles de sécurité domestique
- Gestes d'urgence et de secours
- Techniques d'écoute active
- Techniques d'écoute et de la relation à la personne
- Manipulation de produits de nettoyage et d'entretien
- Techniques d'animation de groupe

²⁹ Enquête « Besoin de Main d'œuvre 2010 », Pôle Emploi et CREDOC, p.11

Souvent exercé sans formation, ce métier nécessite l'obtention d'un diplôme d'état : DEAVS (Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale), diplôme de niveau V. Il est conseillé pour intégrer cette formation d'avoir un bon niveau de français et de calcul, ces capacités seront travaillées et validées lors du parcours au sein du Chantier d'Insertion.

Le diplôme : BP-JEPS³⁰ option Animation Sociale permet également d'exercer ces fonctions avec une dynamique centrée sur l'animation, Diplôme professionnel de niveau IV, cette formation est dispensée par plusieurs établissements avec divers spécialités (Animateur d'actions et de projets auprès d'un public âgé et/ou désorienté, Animateur chargé de l'insertion sociale et du maintien de l'autonomie de la personne par l'activité ...). La formation est souvent proposée en alternance et d'une durée d'un an (800 à 900h de cours). La formation est accessible avec un diplôme de niveau IV (ou BAFA, BAFD, BAPAAT).

Possibilités de sortie dynamique : Sortie vers une formation qualifiante (DEAVS) en alternance, sortie vers une autre structure de l'IAE proposant des postes et formation dans ce domaine: Aida (AI³¹), Dynamo (AI), Aritas Formation (ACI) ...

ii. Agent d'Accueil et/ou de Médiation

L'agent d'Accueil mène des actions d'information, de prévention ou de médiation auprès d'un public généralement en difficulté, selon l'orientation de la structure. Ce métier est accessible avec un diplôme de niveau CAP/BEP à Bac+2 (BTS, L2, ...) dans le secteur social, juridique ou de l'animation socioculturelle. Il est également accessible avec une expérience professionnelle ou bénévole dans ces secteurs sans diplôme particulier. Les missions de l'Agent d'Accueil peuvent être effectuées au sein d'associations à caractère social (centre d'hébergement, accueil de jour, centres sociaux ...), d'entreprise de transport ou de collectivités territoriales.

Dans le secteur social, les structures d'hébergement, d'accueil de jour et de maraudes sont nombreuses à Paris et en région parisienne et ont régulièrement des besoins en recrutement sur ce type de poste.

Le parcours au sein du chantier d'insertion permet de développer et valider la quasi-totalité des compétences requises pour cet emploi :

- Identification de signes d'addiction
- Circuits d'hébergement d'urgence
- Techniques de communication
- Techniques d'écoute et de la relation à la personne
- Techniques de médiation
- Techniques de prévention et de gestion de conflits
- Modalités d'accueil

Deux formations existent dans ce domaine :

Agent de Médiation, Information, Services (AMIS), Diplôme professionnel de niveau V, cette formation est dispensée par l'AFPA, dure 6 mois (910h de formation) et est accessible avec un niveau 3^e ou équivalent.

³⁰ Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport

³¹ Association Intermédiaire

BP-JEPS³² option Animation Sociale, Diplôme professionnel de niveau IV, cette formation est dispensée par plusieurs établissements avec divers spécialités (Animateur d'actions et de projets auprès d'un public âgé et/ou désorienté, Animateur chargé de l'insertion sociale et du maintien de l'autonomie de la personne par l'activité ...). La formation est souvent proposée en alternance et d'une durée d'un an (800 à 900h de cours) et est accessible avec un diplôme de niveau IV (ou BAFA, BAFD, BAPAAT).

Possibilité de sortie dynamique : sortie vers une formation qualifiante, sortie vers l'emploi (plusieurs associations du domaine social connaissent le parcours de Travailleur Pair et sont intéressées par les compétences qui y sont développées).

IX. Une évaluation déconnectée des missions

Nous l'avons vu précédemment le domaine de l'insertion par l'activité économique (IAE) est placé sous la tutelle du Ministère du travail et de l'emploi, les structures de l'IAE sont financées au titre de la politique de l'emploi. Cette notion est primordiale pour comprendre les interprétations des missions qui sont confiées aux structures de l'IAE et surtout dans les critères d'évaluation qui leur sont imposés.

a. Les critères de l'évaluation

Les critères d'évaluation d'un chantier d'insertion sont très clairs. La circulaire DGFP n°2008-21 définit trois catégories de sorties dynamiques :

- *Sorties vers l'emploi durable* : CDI, CDD ou mission d'intérim d'une durée supérieure à 6 mois, titularisation dans la fonction publique et création d'entreprise.
- *Sorties vers « un emploi de transition »* : CDD, mission d'intérim inférieure à 6 mois, contrats aidés chez un employeur de droit commun.
- *Sorties positives* : formations pré-qualifiantes et qualifiantes, embauche au sein d'une autre SIAE.

La circulaire impose un taux de sorties dynamiques de 60% des effectifs, avec un taux de sorties vers l'emploi durable de 25% pour qu'un Chantier d'Insertion puisse être conventionné.

Il existe désormais un dialogue de gestion qui a lieu au moment du conventionnement entre la structure porteuse d'un projet et ses financeurs. Cette étape doit permettre aux structures de définir des objectifs en plus de ceux mentionnés ci-dessus. Ce dialogue de gestion ouvre la possibilité aux structures de présenter les plus value de leur projet au-delà de l'emploi (travail sur la dimension sociale, sur le projet professionnel etc.). Les critères d'évaluation et leurs indicateurs restent toutefois à définir et en l'heure actuelle, ces critères ne peuvent se substituer à ceux en vigueur.

b. Une évaluation limitée

³² Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport

Les missions d'un chantier d'insertion sont définies comme étant de permettre une remobilisation sociale autant que professionnelle. Les critères d'évaluation imposés ne relèvent que la capacité du chantier à « placer » les personnes en emploi (voire en formation).

Ainsi tout une partie des missions d'un Chantier d'Insertion ne sont absolument pas prise en compte dans l'évaluation qui est proposée. La remobilisation sociale ne devrait elle pas faire partie des critères d'évaluation ?

Prenons pour exemple la situation d'une personne qui prend conscience, par la mise en situation de travail du chantier d'insertion, de la difficulté que représentent son ou ses addictions dans un projet de retour à l'emploi. Elle décide de s'orienter vers un traitement en cure puis post-cure. Cet accompagnement ne devrait il pas être considéré comme une sortie positive ? Même en se plaçant du point de vue de la politique de l'emploi, cette personne sera beaucoup plus proche de l'emploi à la sortie d'une cure. Au-delà de la santé, nous pourrions prendre pour exemple le logement, la mobilité ou autre. Toutes ces dimensions qui permettent à la personne de se projeter plus durablement dans l'emploi.

En effet, une autre dimension qui n'est pas évaluée pleinement est la dimension d'insertion professionnelle durable. En valorisant la sortie vers un emploi en CDI et CDD de plus de 6 mois, les financeurs entendent sanctionner l'accès à un emploi durable. Or il est intéressant de questionner ce que l'on entend par un emploi durable ou une insertion professionnelle durable.

c. Les effets pervers de cette évaluation

i. *Une insertion réellement durable ?*

Un référent PLIE³³ me présentant sa mission d'accompagnement définissait la notion d'insertion professionnelle pérenne comme le fait que la personne se projette à long terme dans l'emploi choisi, qu'elle soit suffisamment qualifiée et stable socialement pour pouvoir par exemple affronter une perte d'emploi sans repartir à zéro.

Or l'évaluation de la stabilité de l'emploi basée sur la durée du contrat de travail ne prend aucunement en compte la capacité de la personne à se maintenir dans cet emploi. Toutes les démarches permettant à la personne de stabiliser sa situation sociale sont laissées de côté.

Je resterais sur l'exemple d'une personne souffrant d'addictions. Elle aura pu dans le cadre d'un Chantier d'Insertion, avec un encadrement et un accompagnement renforcés, contrôler sa consommation afin d'être en mesure de se présenter tout les matins à l'heure et que ça n'interfère pas trop avec ses missions. Elle aura peut-être eu la capacité de se présenter lors d'un entretien d'embauche et d'être retenue. Mais peut-on pour autant penser que cette situation est stable sur le long terme ? Que va-t-il se passer si ses addictions reviennent interférer dans sa vie professionnelle : par l'absentéisme notamment ? Bien sur nous sommes dans le domaine du subjectif et la réponse sera différente d'une personne à l'autre.

³³ Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi

Mais, l'évaluation par les sorties positives incitera la structure IAE à pousser la personne vers la signature d'un contrat de travail, en prenant le risque d'un échec à court ou moyen terme, plutôt que vers un programme de traitement de ses addictions.

ii. Les publics visés

Une évaluation, basée uniquement sur le taux de retour à l'emploi, pousse les structures porteuses à une sélection des publics accueillis par le « haut ».

Je prendrais l'exemple de notre projet et de la négociation à laquelle nous avons à faire face. Les publics, pour qui sont pensés les Chantier d'Insertion, sont très éloignés de l'emploi. Ce fait est d'autant plus évident dans notre cas où les personnes sortent d'une expérience de la vie dans la rue. Or, il nous est imposé de penser le parcours au sein du chantier sur une durée de douze mois maximums (le conventionnement ne pouvant être plus long dans un premier temps). Dans ce laps de temps, 25% des personnes que nous accueillons devront accéder à un emploi durable.

Pour atteindre cet objectif, le danger est de pousser les structures à privilégier l'embauche des personnes « les plus employables » avec qui il est possible de remplir les critères d'évaluation imposés. Ceci se fera au détriment des publics pour qui le dispositif a été conçu, c'est-à-dire la frange de population la plus exclue.

Conclusion

Depuis sa conception, le projet des travailleurs pairs se veut à la fois une action militante par la prise en compte des personnes en errance, et une action d'insertion, permettant d'accompagner les salariés vers une autonomie sociale et professionnelle. Ces finalités n'ont pas évolué, toutefois, les objectifs visent désormais une remobilisation professionnelle et l'élaboration d'un projet individuel de la personne.

C'est à ce stade que le projet de chantier d'insertion a été envisagé. Ce dispositif a pour vocation d'utiliser l'activité salariée comme un « outil » dans un processus de remobilisation sociale et professionnelle. Les solutions d'encadrement et d'accompagnement apportées par le dispositif permettent l'acquisition de compétences dans l'emploi et la mise en œuvre d'un projet personnel.

La confrontation du projet avec les partenaires institutionnels a insufflé une réflexion autour des compétences techniques pouvant être développées au sein du chantier. Dans sa version initiale, le projet s'appuyait essentiellement sur le travail de la relation à l'autre, donc sur le développement de savoir-être. Ces activités manuelles visent, pour les partenaires, à augmenter « l'employabilité » des personnes. Le travail mené pour les valoriser, permettra à travers des résultats concrets observables, de rendre plus tangibles les acquisitions de savoir-faire par les personnes. Enfin, le projet n'ayant pas l'ambition d'amener les personnes vers le travail social, il est essentiel qu'il propose d'autres pistes professionnelles.

A titre personnel, cette expérience fut l'occasion de me réapproprier plusieurs notions de conduite de projet développées lors d'expériences précédentes, telles que le développement de partenariats ou la préparation de budget. Cependant, la redéfinition des finalités du projet, des activités support, des modes d'encadrement ainsi que la compréhension et la définition des publics visés ont été le cœur de mon activité depuis un an. Ainsi, j'ai pu mesurer les enjeux éducatifs, sociaux et politiques d'un projet d'insertion sociale et professionnelle.

De la même manière que l'association revendique un hébergement sur le long terme permettant d'assurer une sortie de rue durable et pérenne des personnes par opposition à des solutions à court terme qui relèvent de la mise à l'abri, le chantier d'insertion « Travailleurs Pairs » doit témoigner de la volonté de participer à l'élaboration d'un accès pérenne à l'emploi plutôt que d'une lutte contre le sous emploi à court terme, pire, du traitement social du chômage.

En ce sens, le projet « Travailleurs Pairs » reste une action militante.