

LES ÉCHOS...

DES ATELIERS PERMANENTS DU CR•DSU

N°2
2008

MARS



■ Emploi - Insertion Quelles expériences innovantes en Rhône-Alpes?

Synthèse des Ateliers permanents Septembre - Décembre 2007

Sommaire

Préambule	3
Accueillir et accompagner les publics en difficulté	4
Actions présentées	
Points de consensus de l'atelier	
Les points de débats de l'atelier	
Rapprocher l'offre et la demande d'emploi	6
Actions présentées	
Des tensions sur le marché du travail	
Points de consensus de l'atelier	
Les points de débats de l'atelier	
Soutenir la création, la reprise et le développement d'activités	8
Actions présentées	
De fortes potentialités dans les quartiers	
Points de consensus de l'atelier	
Enjeux et points forts	
Promouvoir la mobilité pour dynamiser les parcours d'insertion	10
Actions présentées	
Les enjeux	
Les points de débats de l'atelier	
Combiner formation et emploi pour sécuriser les trajectoires d'insertion professionnelle	12
Actions présentées	
Les points de discussion de l'atelier	
Les questions en suspens	
Pour aller plus loin	14
Conclusion	
Ressources	

Préambule

L'insertion et l'emploi : une priorité pour la politique de la ville

L'insertion socio-professionnelle est une priorité affichée par les pouvoirs publics depuis plus de 30 ans. Dans les quartiers en difficulté, l'emploi constitue une question cruciale, puisque le taux de chômage est en moyenne deux fois plus élevé en Zones urbaines sensibles (Zus) que dans le reste du territoire national. Le Conseil économique et social va jusqu'à qualifier le chômage de masse qui caractérise ces quartiers de "trou noir en expansion au cœur de notre système social : il engloutit, pour s'en nourrir, les logiques d'intégration". Les publics fragilisés (jeunes, sans qualification, plus de 50 ans, femmes...) sont encore plus touchés : selon l'observatoire national des Zus, le taux de chômage des jeunes de 15 à 25 ans s'élève jusqu'à 40 voire 60% dans certains territoires prioritaires. Les parcours d'insertion sont de plus en plus longs, nombreux et hétérogènes.

Toutes les analyses convergent pour souligner les difficultés des jeunes à s'insérer durablement sur le marché du travail, et plus particulièrement les jeunes vivant dans les territoires prioritaires de la politique de la ville.

Ces territoires connaissent des obstacles particuliers : déficit d'implantations des entreprises, phénomène massif de discriminations, faible niveau de qualification, problèmes d'adaptation aux exigences du milieu professionnel (mobilité, codes du monde de l'entreprise...). Les interfaces entre le secteur de l'insertion et celui de l'entreprise restent peu développés ; la mobilisation du tissu économique, et le soutien à la création d'activités restent faibles...

Les intervenants dans le champ de l'insertion et de l'emploi étant nombreux, les actions, dispositifs et programmes sont donc multiples, et les approches fragmentées et sectorisées. Le chômage des publics des quartiers -et plus particulièrement celui des jeunes- est devenu un thème central des nouveaux Contrats urbains de cohésion sociale (Cucs). "La réduction du chômage des publics des quartiers et particulièrement celui des jeunes" est une priorité affichée des contrats. Si des actions d'ampleur ont été portées au niveau national, de nombreuses actions et micro-initiatives locales, soutenues par la politique de la ville, sont mises en place sur le terrain pour pallier ces difficultés.

"Emploi et insertion : quelles expériences innovantes en Rhône-Alpes?", retour sur l'Atelier permanent du CR•DSU

Le CR•DSU a mis en place, à l'automne 2007, un cycle de cinq ateliers d'échanges de pratiques autour d'expérimentations et expériences locales favorisant l'insertion socio-professionnelle, à partir d'une approche opérationnelle. Ces ateliers ont permis de présenter des démarches novatrices et d'identifier des repères pour l'action, autour de questions clé. Rencontres plutôt informelles et surtout participatives, ces ateliers ont été l'occasion de nombreux et riches échanges entre des professionnels d'origines diverses : acteurs locaux associatifs et bénévoles, techniciens des collectivités, monde de l'insertion ou de l'entreprise, travailleurs sociaux...

Nous faisons ici retour de ce travail, un chapitre correspond à un atelier, reprenant la problématique abordée. Les professionnels concernés par ce champ trouveront dans cette seconde édition des "Échos des ateliers permanents du CR•DSU" une trace des expériences présentées, des contacts pour faciliter la mise en réseau, et des points de méthode ou éléments "transférables".

Bonne lecture et grand merci à tous ceux qui ont nourri, à un titre ou un autre, ces ateliers !

L'accueil, c'est le premier contact de proximité, et avant tout un travail d'écoute et d'échange. Accompagner les démarches d'insertion des personnes en difficulté passe par un appui individuel, pour apporter informations et réponses adaptées aux difficultés sociales (logement, santé...) ou professionnelles (formation, orientation, mobilité...) rencontrées, tout en rendant le bénéficiaire acteur de son parcours. Les trois expériences ci-dessous, présentées lors du 1^{er} atelier, montrent bien ces nécessités.

Actions présentées

La Maison des initiatives, de la solidarité et de l'emploi

CCAS Saint-Martin-d'Hères (38)

Avant tout lieu d'accueil des publics en insertion professionnelle et sociale, la Mise propose un accompagnement global des personnes accueillies, adapté à chaque situation individuelle. Fonctionnant à la fois avec des professionnels et des bénévoles, elle développe des actions collectives (ateliers écriture, théâtre, informatique, étude aidée ou sorties-vacances-loisirs), mais aussi une démarche individualisée "formation-emploi". De vraies actions originales favorisent le lien social comme les *Jeudis gourmands*, le groupe Vélos, les ateliers culture ou la démarche "d'aller vers" pour les publics des quartiers sensibles. La démarche transversale d'insertion de la Mise permet de mobiliser le partenariat, notamment l'État et le Département pour les actions collectives, et la Métro participe dans le cadre du Plie¹.

●●● Contact Mise : 04 76 03 77 50
mise.smh@wanadoo.fr

¹ Plan local d'insertion par l'emploi

Les Points Info Emploi (PIE)

Agglomération de Bourg-en-Bresse (01)

Les Points Info Emploi, ce sont sept permanences territoriales d'accueil, réparties sur quatre communes de l'agglomération de Bourg-en-Bresse. Créé en 1996, le réseau est porté par *L'agglo*, actant son engagement sur ce volet emploi et insertion.

Aujourd'hui coordonnés par deux animateurs salariés, les PIE sont animés par une cinquantaine de bénévoles -salariés, retraités ou demandeurs d'emploi- dont l'expérience et le soutien sont essentiels, tout comme le réseau professionnel mis à disposition des demandeurs d'emploi. L'appui va de la rédaction de CV et lettres de motivation, à la recherche sur internet -par exemple pour se reconverter ou compléter un temps partiel- ou l'information sur les congés de formation, la création d'entreprise... Le partenariat local -notamment avec les services communaux et le CCAS, les centres sociaux, les missions locales, les agences d'intérim et structures d'insertion, l'ANPE, le DIPAS- a permis de développer complémentarités et actions spécifiques. Sur 549 personnes accueillies en 2006 (demandeurs d'emploi, moins de 26 ans, bénéficiaires du RMI...), 47% ont repris une activité (interim, contrat aidé, formation, emploi).

●●● Contact : Muriel.Bansillon@agglomerationbourgenbresse.fr

La mission locale

Drôme des Collines (26)

Les missions locales sont des structures d'accueil, d'accompagnement et d'insertion globale des jeunes de 16 à 25 ans, touchant aux domaines de l'emploi, de la formation, de la santé, du logement ou encore de l'accès aux droits, au sport, à la culture... La mission locale Drôme des Collines informe, écoute, conseille les jeunes résidant sur un territoire de 110 communes, dans une démarche novatrice de proximité permettant accessibilité, qualité de services et adaptation de la réponse, sans pour autant être physiquement présente sur les quartiers sensibles, malgré les demandes récurrentes d'implantation. Concrétisée à travers le tissage d'un partenariat formalisé et renforcé, cette démarche a permis la structuration de relations et de liens professionnels opérationnels en proximité avec les différents acteurs qui interviennent sur le quartier ou avec des jeunes du quartier (éducateurs de prévention, PJJ, MJC...). Cela se traduit par une réorientation des jeunes vers la structure d'accueil dite "de droit commun", ces relais spécifiques contribuant à une meilleure utilisation des services de la mission locale, qui elle-même s'appuie sur ces mêmes relais pour accompagner les jeunes et créer ainsi une vraie dynamique de réseau.

●●● Contact : ml-romans@missionlocaleromans.com



Les échanges, lors de cet atelier, ont permis de dégager des points de consensus partagés par l'ensemble des participants, sur les conditions nécessaires pour organiser au mieux l'accueil des publics en difficulté d'insertion. Mais il subsiste aussi des points de débats non résolus :

Points de consensus de l'atelier

Avant tout, mettre en place des démarches de proximité novatrices dans leur approche doit permettre de développer les conditions d'accessibilité, de qualité de service, d'écoute, d'échange et d'adaptation de la réponse. Par exemple, "aller vers" les jeunes, les femmes ou les habitants des quartiers, aller chercher le public qui ne se rend pas de lui-même dans les lieux d'accueil, permet de toucher de nouveaux publics en difficulté, les "non visibles".

Il faut considérer que certains problèmes sociaux, véritables freins à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi, sont centraux (notamment pour certains jeunes) : santé, logement, mobilité, comportements, problèmes psychologiques, famille... Ce ne sont pas des problèmes "périphériques", la démarche d'accompagnement à l'insertion doit donc permettre de prendre en compte l'ensemble des difficultés spécifiques rencontrées par les personnes, et de travailler à lever chacun de ces freins durant leur parcours, en amont.

Les différents acteurs locaux ayant chacun des rôles, des compétences et des outils définis, les complémentarités sont évidentes pour aller dans le sens d'une prise en compte globale des difficultés. Agir en partenariat à tous niveaux : réactiver, renforcer et élargir les partenariats facilite donc la prise en charge et l'accompagnement multidimensionnels des personnes accueillies.

Cela confirme qu'il faut de plus en plus organiser des parcours individualisés d'insertion professionnelle, avec un accompagnement très renforcé par des référents spécialisés.

Même s'il est important de développer des modes d'évaluation de l'avancée des parcours sur des registres multiples, et pas seulement sur la mise à l'emploi, les professionnels s'accordent à reconnaître aussi l'importance d'œuvrer pour un maillage fort entre entreprises locales et acteurs de l'emploi et de l'insertion.

Enfin, travailler sur la qualification et la professionnalisation des acteurs, notamment des bénévoles, est une démarche allant dans le sens d'une meilleure qualité de service.

Les points de débats de l'atelier

- Comment organiser la proximité autrement, sans être obligatoirement physiquement implanté sur un quartier ?
Comment créer des liens opérationnels efficaces avec les acteurs qui interviennent sur les quartiers, afin de "ramener" les jeunes vers les structures d'accueil et d'orientation "de droit commun" ?
Faut-il des outils relais de proximité spécifiques qui fonctionnent dans les quartiers prioritaires et qui assurent accueil, diagnostic et orientation de 1^{er} niveau ?
- La question de la mobilité des acteurs et des publics se pose-t-elle, en opposition au principe de proximité ?
- Le bénévolat : Quelles limites à l'action ? Quelle articulation avec les professionnels d'autres structures ?
Quelle professionnalisation ?
Quel encadrement technique ?
Quel référentiel métier ?
Quelle dépendance de l'association vis-à-vis de l'investissement des bénévoles ?
Quel contrôle de ce que peuvent dire les bénévoles au public ?
- Quelle coordination plus efficace mettre en place entre acteurs associatifs de terrain et services publics de l'emploi local ?

Favoriser le partenariat entre les structures d'insertion qui accompagnent les demandeurs d'emploi, et les entreprises qui recrutent, c'est créer du lien, pérenniser les relations et le réseau pour faciliter la mise à l'emploi des publics et répondre au mieux aux besoins de recrutement des entreprises. Les expériences présentées ci-dessous contribuent à ce partenariat renforcé.

Actions présentées

Job Académy

Saint-Étienne

Afin de rétablir l'égalité de traitement pour les candidats qualifiés résidant en Zus¹, Manpower et Fondation agir contre l'exclusion (Face) ont lancé en juillet 2006 l'opération *Job Académy* à Saint-Étienne, une des huit villes retenues dans le cadre du partenariat tissé avec le ministère délégué à la cohésion sociale et à la parité. Les deux structures associent leur expertise pour accompagner vers l'emploi durable des candidats compétents et motivés. Installée dans l'agence Manpower Cadres, la *Job Académy* stéphanoise a déjà accueilli quatre promotions de 20 Jobbers issus des Zus de l'agglomération. Sa mission : valoriser les potentialités et les savoir-faire (souvent non reconnus) des candidats, et les accompagner vers l'emploi durable via un parcours intégrant évaluation, formation et promotion des profils auprès des entreprises locales. Les premiers résultats présentés en mai 2007 sont très encourageants, avec un taux de retour à l'emploi de 85%.

●●● Infos et contact :
www.fondationface.org

Mise à l'emploi des jeunes

Sud-ouest lyonnais

Le sud-ouest lyonnais est riche de petites et moyennes entreprises, avec des besoins en recrutement non couverts. "Les jeunes ont malheureusement une mauvaise connaissance du monde de l'entreprise et ont tendance à ne postuler que dans les grands groupes". L'opération *Mise à l'emploi des jeunes* (Mej) a été initiée en avril 2007, sur le territoire de deux associations d'entreprises : Sud-ouest lyonnais entreprises (Solen) et Gier Garon Rhône (GGR), soit les entreprises de 32 communes. Après enquête, Solen a décidé de lancer un grand plan de campagne pour mobiliser les jeunes, en fin de cursus scolaire ou en recherche d'emploi sur les métiers en tension, afin de mettre en adéquation les offres des entreprises et la demande des jeunes. Mej a un triple objectif : satisfaire les besoins à court terme de main d'œuvre qualifiée des entreprises du sud-ouest lyonnais, mettre les jeunes du sud-ouest lyonnais à l'emploi, en les orientant sur les métiers en tension du territoire qui les intéressent, et faire le lien avec les nouvelles formations qualifiantes locales mises en place. À ce jour, les résultats sont significatifs en termes d'entreprises locales qui ont recruté, en termes d'aptitudes et de motivations de candidats détectés, et au final en termes d'orientation des demandeurs d'emploi ciblés vers des emplois pérennes et des formations en adéquation avec leur projet professionnel.

●●● Infos et contact :
www.solen.asso.fr

"Jobs et cité" au cœur des quartiers

National

Nes & Cité est une structure de diagnostic-conseil et de formation, spécialisée dans la médiation et le lien social. Initiée dans le Val-de-Marne en 2005, en partenariat avec le conseil général, *Jobs et cités* est une opération qui permet à des candidats à l'emploi habitant en banlieue de rencontrer en direct des entreprises qui recrutent. Plusieurs formules ont fait leurs preuves, du camion itinérant dans le Val-de-Marne sur une semaine en novembre 2006, à l'opération "stadium" dans les loges du stade de Gerland le 22 juin dernier, en passant par la journée du 6 juin dans une salle communale au cœur d'une Zus¹ de Grenoble. Mobilisant une trentaine d'entreprises partenaires engagées contre les discriminations, ces deux événements rhônalpins ont permis à plus de 1 500 jeunes de rencontrer des recruteurs et de passer un 1^{er} entretien d'embauche. Deux opérations ciblées de recrutement ont également été organisées en fin d'année à Vaulx-en-Velin : un forum emploi Travailleurs Handicapés en collaboration avec Védior, et un autre en collaboration avec l'Armée de Terre. Le travail de "maillage" partenarial réalisé en amont, sur le terrain, est très important dans la démarche : il permet de relayer l'information auprès des acteurs locaux, qui vont ensuite mobiliser les demandeurs d'emploi et les préparer en amont. Il faudra aussi, après l'embauche, travailler à l'intégration des embauchés dans l'entreprise pour garantir la réussite du processus d'insertion.

●●● Infos et contacts :
www.nesetcite.com

¹Zone urbaine sensible

Des tensions sur le marché du travail

La question des tensions sur le marché du travail se place au cœur de nombreux travaux récents. Les formulations varient : difficultés de recrutement, pénuries de main d'œuvre... L'usage des termes n'est pas indifférent dans l'identification de la nature des tensions et sur les moyens d'y remédier. Ainsi, le marché du travail se segmente : un des clivages est celui de l'opposition entre salariés très qualifiés détenant un pouvoir de marché et salariés précaires. D'où la cohabitation entre un chômage massif et des difficultés de recrutement.

Selon la DRTEFP² Rhône-Alpes, au cours des 10 dernières années, le nombre d'offres n'a jamais été aussi élevé par rapport aux demandes. Dans la région, 360000 propositions de recrutement ont été déposées à l'ANPE en 2005. Parallèlement, le flux de demandeurs d'emploi (catégories 1 à 3) a régressé pour s'établir autour de 525000. Le ratio de flux d'entrée s'élève donc à 70% (on recense en moyenne 70 offres pour 100 demandeurs d'emploi) soit 5 points de plus en 2006 par rapport à 2005. Les indices de tension relative sont particulièrement forts dans les secteurs suivants : électricité, réparation auto, maintenance, filière bois-ameublement, BTP, industrie, métallurgie, maintenance, logistique, métiers de bouche, hôtellerie, commerce-vente, santé.

Un certain nombre de facteurs explicatifs peuvent être invoqués, selon les cas :

- L'attractivité des métiers, et/ou leur faible connaissance,
- La difficulté d'accès au travail (ex : postes liés à l'hôtellerie-restauration)
- Des exigences d'employeurs en décalage dans les secteurs en tension connaissant des "stocks" importants de demandeurs d'emploi
- Une offre de formation parfois inadéquate

Points de consensus de l'atelier

Favoriser les rencontres entre jeunes des quartiers et les entreprises qui recrutent est une démarche dont les effets vont bien au-delà des débouchés emploi, en termes de motivation, de confiance en soi, de réflexion sur le projet professionnel... Cela passe aussi par la connaissance des entreprises par les jeunes, y compris ceux qui ne sont pas actifs ni en recherche active (les règles de l'entreprise...).

Les forums-emploi sont l'une des solutions mise en avant prioritairement, mais cela implique aussi de mobiliser le public éloigné de l'emploi et de mesurer qualitativement les effets bénéfiques des rencontres, pas seulement en terme de mise à l'emploi (nombre d'entretiens réalisés, nombre de postes proposés par rapport au nombre de contrats signés...).

Par ailleurs, les discriminations à l'embauche sont une réalité, qui nécessite de prôner des démarches actives de la part des entreprises pour diversifier l'offre et aller vers les publics. Et de la part des publics, il y a aussi une forme de discrimination à l'égard de certains métiers "mal vus" ou peu reconnus. C'est parfois le cas pour certains métiers en tension, qui nécessitent une valorisation par des actions de communication permettant d'informer les demandeurs d'emploi sur les avantages de ces secteurs qui recrutent. L'intégration des jeunes dans l'entreprise peut être facilitée par de démarches novatrices, nombreuses voient progressivement le jour, comme le management de la diversité ou le suivi dans l'emploi...

Il est aussi important pour les professionnels de l'insertion de travailler à partir des besoins des entreprises, en prenant appui sur les collectifs d'entreprises, afin de favoriser l'émergence d'actions pertinentes. Cela va dans le sens de créer d'avantage de passerelles entre les entreprises et le monde de l'insertion. S'appuyer sur les nouveaux services (services à la personne, associations et entreprises d'insertion) est aussi un levier pour la mise à l'emploi.

Une des solutions évoquées pour attirer des entreprises en Zus¹ serait d'organiser une offre complète de services associés, de l'entretien en passant par les cellules de recrutement, les gardes d'enfants, un service mobilité, ou de restauration collective...

² Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Les points de débats de l'atelier

- La médiation en Zus : une nouvelle forme de stigmatisation des quartiers ?
- Comment "attirer" de nouvelles entreprises et activités dans les quartiers ?
- Quelle mobilisation des élus sur ces questions difficiles à traiter ?
- Le traitement des publics les plus éloignés de la mise à l'emploi : quelle réponse adaptée ? Comment organiser un "raccrochage" aux structures de droit commun ?
- Le déficit de partenariat entreprises-insertion reste un problème, malgré les efforts des acteurs locaux (notamment des Plies...).

Dans les territoires fragilisés, un jeune sur deux souhaite devenir son propre patron pour créer son emploi. Soutenir et accompagner les publics des quartiers prioritaires qui ont un projet de développement d'activité (notamment les jeunes) permet donc à la fois d'agir sur l'emploi dans les quartiers, mais aussi de concourir à la redynamisation des zones prioritaires par la relance de l'activité économique. Exemples d'expériences qui marchent.

Actions présentées

Adie : Accompagner et financer les projets

Rhône-Alpes

Transposer le crédit solidaire aux quartiers en difficulté, tel est l'enjeu à l'origine de l'Adie (Association pour le droit à l'initiative économique), qui apporte un soutien financier aux projets de création ou de développement d'activité refusés par les banques. En Rhône-Alpes, la vingtaine de salariés et référents territoriaux disposent d'une palette d'outils souple (micro-crédits, prêts solidaires, puis primes, prêts d'honneur et autres dispositifs publics mobilisables).

L'accompagnement s'organise aussi autour de l'appui personnalisé (gestion, démarches administratives, communication), d'ateliers (conseils d'experts, formations...) et de permanences juridiques. *CréaJeunes* est un dispositif destiné aux jeunes créateurs¹, porté par l'Adie en partenariat avec l'ANPE. Proposant un accompagnement personnalisé avant et après la création d'activité, il est adapté au profil du porteur de projet (coaching individuel et collectif, modules de formation concrets, immersions en entreprise), et devrait permettre de créer jusqu'à 500 entreprises entre septembre 2007 et décembre 2008. Des possibilités de financement sont aussi proposées -pour la préparation du projet (études de marché) ou le démarrage de l'activité- palliant les manques d'expérience et de fonds propres rencontrés par les jeunes créateurs.

●●● Contact : www.adie.org

Maison de l'emploi et de la formation

Pays Beaujolais

Créée en juin 2006 par la volonté de nombreux acteurs locaux, la Maison de l'emploi et de la formation en Pays Beaujolais (MDEF) s'inscrit -comme les autres maisons de l'emploi- dans une approche partenariale, et de territoire. L'un des trois axes de travail de la MDEF est l'appui aux structures pour l'aide à la création ou la transmission d'entreprise, et la mise en réseau des acteurs. Cette démarche vise à développer l'activité aussi bien dans les zones urbaines que rurales. Quelques exemples d'actions envisagées: Renforcer l'accompagnement et la transmission d'entreprises artisanales par de véritables parcours d'accompagnement ex-ante (étude de marché, prévisionnel...) et post création, ou mettre en place une période de transition entre un cédant et un repreneur d'entreprise par la formation (contrat/ période de professionnalisation). À l'étude également, la constitution d'un réseau d'acteurs et l'homogénéisation des informations données au porteurs de projet -où qu'il soit et quelle que soit la structure qui le reçoit. La MDEF est aussi partenaire des Cucs pour lancer des projets favorisant l'envie d'entreprendre ou pour réfléchir à de nouveaux services d'accompagnement, comme une coopérative d'activité.

●●● Contact : 04 74 02 88 90

Coopérative Talents croisés

Vallée de l'Ondaine

Cap Ondaine est créé en 1997 à la demande du Syndicat intercommunal de la vallée de l'Ondaine, associé à la structure juridique. Son objectif est d'accompagner les porteurs de projet du territoire; aujourd'hui plus de 100 entrepreneurs par an sont portés par la coopérative. L'accompagnement des porteurs de projet (95% sont demandeurs d'emploi) va des réunions d'information à l'appui individualisé pendant 6 mois à 3 ans (en moyenne 18 mois). L'aide apportée, à la demande du bénéficiaire, passe par des outils et des registres variés: création d'outils de communication, travail de prospection commerciale -simulations, jeux de rôle, questions de gestion... L'activité est portée en convention d'accompagnement dans un premier temps, puis le bénéficiaire devient entrepreneur salarié (une fois que l'activité couvre les frais).

Le partenariat local étant très fort, la structure bénéficie de la reconnaissance des autres acteurs locaux qui orientent facilement des demandeurs d'emploi vers la coopérative. Celle-ci a changé de nom pour devenir *Talents croisés*, une structure départementale. Des actions collectives voient aussi le jour, comme la participation au forum des coopératives, à celui des entrepreneurs, ou à des ateliers passerelles inter-coopératives...

●●● Contact : 04 77 10 19 87

¹En Zus, une personne sur 4 et un jeune sur 2 ont la volonté de créer leur propre entreprise, selon un sondage CIF/IFOP/Adie de mars 2006

De fortes potentialités dans les quartiers

En 2006, en France, on a enregistré plus de 233 000 créations d'entreprises nouvelles, soit la plus forte croissance observée depuis 2002 : +30%. Le nombre d'entreprises présentes dans les quartiers en difficulté est pourtant deux fois moins important (26 pour 1 000 habitants) que dans la moyenne de leurs agglomérations. Paradoxalement, l'envie de créer son activité y est importante¹, la création d'entreprises en Zus s'est d'ailleurs accrue de 14% en cinq ans².

L'appui au développement économique des PME et plus particulièrement des très petites entreprises dans les quartiers constitue donc un enjeu important. Les obstacles sont pourtant nombreux : informations moins relayées, structures d'accompagnement moins présentes, pénurie de locaux, difficultés pour obtenir un crédit... Pour pallier ces difficultés, un certain nombre de dispositifs locaux et nationaux cohabitent, visant à développer l'entrepreneuriat. Tout d'abord, les incitations fiscales, avec notamment la création des zones franches urbaines (ZFU)³ ou les aides financières et exonérations du Fonds de revitalisation économique (FRE) pour les petites entreprises en zone de revitalisation urbaine (ZRU). D'autres dispositifs favorisent plutôt la mobilisation des réseaux socio-économiques (opérations de parrainage, tutorat inter-entreprises) ou le renforcement des réseaux d'accompagnement à la création d'entreprises dans les quartiers de la politique de la ville. Par ailleurs, les structures d'accueil et d'accompagnement en amont de la création d'activités se développent (couveuses ou coopératives d'activités).

En parallèle, les postes d'agents d'amorçage de projet⁴ se déploient, ainsi que les dispositifs d'appui à l'émergence de projets dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. Il existe aussi des opérations spécifiques de type "Talents des cités".

Points de consensus de l'atelier

Le renouvellement du tissu économique d'un quartier passe par l'implantation de nouvelles entreprises et le développement d'activités diversifiées, y compris de petites entreprises, de services de proximité et d'économie solidaire, en lien avec les besoins des habitants des quartiers. Les possibilités de développement (foncier, ...) doivent donc être favorisées.

Cette politique permet non seulement de favoriser un partenariat local, de renforcer la présence d'activités, mais aussi de favoriser l'emploi, même de façon modeste, en mettant en situation de réussite économique des personnes exclues du marché du travail. Cela permet aux personnes en difficulté d'accéder à un emploi en le créant, dans les conditions statutaires et techniques optimales. L'accompagnement de ce qui s'avère être en majorité des petits projets passe à la fois par un accompagnement de qualité, sur la durée (apport de conseils et d'appui mais aussi de formation...) et aussi par des réponses en terme de financement et de locaux. L'appui au développement d'activités est important de l'amont à l'aval : faire connaître, informer, mobiliser, promouvoir l'esprit d'entreprise et la notion d'entrepreneuriat collectif, basé sur la mutualisation des moyens et des compétences (concours, forums, actions de communication et de sensibilisation, informations sur les dispositifs et les aides). Puis accompagner le projet, tester sa viabilité, et enfin accompagner la sortie (création d'entreprise, retour emploi salarié...).

² de 1999 à 2004

³ 7 en Rhône-Alpes

⁴ mis en place en 2002 par la DIV et la Caisse des dépôts et consignations, en partenariat avec les organismes dédiés à la création d'entreprise

Enjeux et points forts

- Le développement économique dans les quartiers populaires, devenu aujourd'hui une priorité de la politique de la ville, doit être renforcé. Il s'agit de diversifier les fonctions de ces territoires pour les sortir de leur statut de cités-dortoirs et en faire des lieux de vie et d'échange.

- On assiste à une montée en charge des intercommunalités sur les questions de solidarité socio-économique et de développement urbain, qui se jouent surtout à l'échelle des agglomérations.

- La vision du tissu économique s'est également élargie. Le soutien de l'action publique ne se limite plus aux centres commerciaux et artisanaux mais permet aussi de favoriser la présence d'autres services de proximité. Cela nécessite une connaissance fine de ces quartiers et la mise en œuvre d'actions complémentaires : les actions en matière de développement économique et d'emploi, de désenclavement, de qualification des commerces et des services existants, de développement d'une économie résidentielle comme de création

et d'implantation d'entreprises doivent être combinées.

- Ainsi, l'action sur la création d'entreprises doit être pensée en complémentarité d'une action économique globale. De la même manière, les investissements importants de renouvellement urbain engagés dans ces quartiers sont des opportunités. Les rénovations, les restructurations, les équipements publics nouveaux changent aussi l'image d'un quartier et le rendent plus attractif.

Faciliter et inciter à la mobilité est l'une des entrées pour travailler sur les représentations et les blocages des personnes en difficulté d'insertion professionnelle, la mobilité étant souvent l'un des facteurs de frein pour la mise à l'emploi, même si ce n'est pas le seul. Travailler la mobilité permet donc "d'enclencher un décalage de mobilisation" des publics en redonnant confiance. Mais c'est aussi un moyen de favoriser le rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi, par exemple dans les métiers en tension ou les secteurs géographiques dynamiques. Quelques exemples d'actions qui contribuent à ce rapprochement.

Actions présentées

Alpies : la mobilité, moteur de l'insertion

Lyon, Grenoble et Saint-Étienne

Alpies (Association Lyonnaise Pour l'insertion par l'emploi saisonnier) est un dispositif d'insertion spécialisé dans l'accompagnement et le maintien à l'emploi saisonnier, auprès de candidats prioritairement âgés de moins de 26 ans, orientés par des partenaires sociaux. L'objectif premier d'Alpies est bien de faire le lien entre les postes existants et les publics en difficulté, qui ne trouvent pas d'emploi, volontaires ou orientés par des partenaires sociaux. Pour 80% d'entre eux, il s'agit d'un premier emploi. L'Alpies oriente notamment son public vers les métiers en tension, prioritairement dans les domaines de l'hôtellerie et de la restauration. L'association ne se limite pas à ce travail de maillage des acteurs de l'insertion et de liaison avec le monde de l'entreprise. Elle réalise un véritable travail d'accompagnement social, économique et physique (sur les lieux de travail) des personnes. Avant les missions, elle aide à la préparation du départ, par un appui individuel et en organisant des réunions collectives. L'accompagnement se poursuit également pendant et après les missions.

●●● Contact : *Alpies Lyon,*
04 78 30 19 01, contact@alpies.fr

Aid'auto

Rhône, Isère, Savoie et Loire

Faciliter l'accès, le retour, ou le maintien en emploi de l'ensemble des publics financièrement en difficulté, tel est l'enjeu de l'action d'Aid'auto. Implantée en Isère, en Savoie, dans le Rhône et la Loire, cette association facilite l'insertion professionnelle en permettant à ses bénéficiaires d'être mobiles grâce à l'usage de la voiture. Les publics concernés (bénéficiaires du RMI, jeunes, demandeurs d'emploi de longue durée ou personne en situation de précarité sociale) sont orientés par un référent social qui accompagne la démarche. Aid'Auto est chargée d'assurer la logistique (acquisition des mobylettes et véhicules, remise en état, entretien et réparation, assurance...), les procédures de location, le suivi du service. À titre d'exemple, une centaine de personnes environ utilisent le service d'Aid Auto 38 chaque année (soit 4000 journées de location). En moyenne, un véhicule en service permet à sept personnes de retourner à l'emploi ou de suivre une formation chaque année. À terme, plus de 60% des bénéficiaires ont pu acquérir un véhicule personnel et devenir autonomes. Ainsi, au-delà de la seule location de véhicules, la mobilité est un enjeu en tant que 1^{er} étape d'une insertion professionnelle.

●●● Contact :
aidautofrance@wanadoo.fr

Réseau jeunes et solidarité internationale

Savoie

Dynamique créée en 2002, ce réseau vise à fédérer les savoir-faire et mettre en commun les compétences de différents acteurs œuvrant sur l'accompagnement de jeunes savoyards autour de projets de solidarité internationale (ville de Chambéry, conseil général, Pays de Savoie solidaires, Comité catholique contre la faim et pour le développement, association Chambéry Ouahigouya...). Dans ce cadre, le réseau a monté une démarche structurante de mise en commun des compétences de chacun, à travers différentes actions : information et orientation des jeunes, aide au montage de projet et à la mise en réseau, week-ends de préparation puis de relecture d'expériences, rencontres et formations à destination des professionnels jeunesse sur l'accompagnement des projets de jeunes en solidarité internationale... Cette démarche de mutualisation a un impact réel sur la structuration des projets portés par les jeunes. Véritable expérience sociale pouvant s'apparenter à un rite de passage de l'adolescence au statut d'adulte, ces séjours favorisent la mobilité et peuvent ainsi être une véritable chance pour un "mieux vivre ensemble".

●●● Contact :
marc.bulteau@wanadoo.fr

Les enjeux

La mobilité des publics constitue aujourd'hui un axe majeur (récent) d'intervention de l'action publique territoriale, se traduisant par des actions hétérogènes. Deux catégories d'action favorisent la mobilité: soit il s'agit de travailler directement sur l'accès et maintien à l'emploi, soit de façon plus large sur l'inclusion sociale, la socialisation et l'autonomie des bénéficiaires.

Les trois définitions de la mobilité

La mobilité sociale désigne un changement de position sociale pour un individu ou un groupe d'individus. La mobilité professionnelle désigne un changement d'emploi et/ou de métier et/ou d'employeurs. La mobilité géographique désigne les déplacements dans l'espace des actifs occupés et/ou des demandeurs d'emploi.

À un niveau individuel, la mobilité géographique induirait une mobilité professionnelle et une mobilité sociale positives. Au niveau global, la mobilité géographique permet l'appariement entre l'offre et la demande d'emploi, dont on suppose qu'il se traduira par une diminution du taux de chômage.

Les déterminants de la mobilité

- L'effet chômage: le chômage réduit les sociabilités professionnelles.
- L'effet formation: le niveau de diplôme et de qualification ont un poids déterminant dans les comportements de mobilité: les plus mobiles sont souvent les plus qualifiés.
- Le niveau de revenus: avoir le permis B et une voiture est devenue une ressource stratégique pour une recherche d'emploi.
- Le logement: dans un contexte de marché tendu, le logement est une variable qui contraint fortement les décisions de migrations.

La problématique renvoie au problème des conditions sociales et économiques d'accès à l'autonomie des personnes dans un contexte de dégradation de la norme d'emploi (stable à durée indéterminée). La mobilité a un coût financier et dans ce cadre, le système d'aides mis en place ne contrecarre pas la tendance à la dégradation de l'indemnisation du chômage. La mobilité est aussi étroitement liée aux ressources culturelles et aux qualifications des individus: une amélioration sensible d'accès aux qualifications et à la formation permettrait d'accroître presque mécaniquement le niveau de la mobilité.

Conclusions

Eric le Breton¹ résume ainsi cette problématique: *“Les sociétés contemporaines sont traversées par une double dynamique de fragmentation. D'une part, une fragmentation des territoires: l'étalement urbain disperse toujours plus les lieux de résidence et de travail, d'approvisionnement et de sociabilité. D'autre part, la société salariale s'effrite. Les emplois atypiques se substituent à l'emploi stable. Cette fragmentation combinée du travail et des territoires impose aux individus des mobilités plus importantes et plus complexes qui disqualifient certaines populations.”*¹

La question de la mobilité locale est une préoccupation sociale majeure, considérée aujourd'hui par les sociologues comme un facteur indispensable à la socialisation. Les exclus de la mobilité sont exposés à des risques d'isolement, de marginalisation, voire d'exclusion durable. Au sens étroit du terme, le facteur mobilité est donc un élément primordial de la qualité de vie et des conditions de travail. Se déplacer, ou être en position de le faire, constitue l'un des moyens au service de l'autonomie et de la construction des parcours professionnels.

¹ Eric Le Breton, *Bouger pour s'en sortir. Mobilité quotidienne et intégration sociale*, Armand Colin, 2005, 247 p.

Voir aussi: *Mobilité(s)/ Exclusion(s)* Urbanisme n°347, 04/2006, pp. 41-74

Les points de débats de l'atelier

- Faut-il faire de la mobilité un droit, comme celui du logement? À l'époque de la mobilité généralisée, les inégalités en matière de déplacements deviennent un enjeu crucial pour les politiques publiques. Comment organiser les conditions du passage du “droit du transport”² au “droit à la mobilité pour tous”?
- Être dans une posture de mobilité se joue à un niveau plus large que la simple question de la mobilité géographique, il s'agit aussi d'ouverture au monde et de rencontres avec des cultures et des milieux différents, pouvant amener à des postures professionnelles et des projets plus diversifiés.
- Comment encourager des spirales vertueuses, pour aider à sortir du quartier ou de son environnement habituel?

² introduit par la loi d'orientation des transports intérieurs (LOTI) de 1982

Combiner formation et emploi pour sécuriser les trajectoires d'insertion professionnelle

Dans tous les cas, le niveau de formation et le diplôme jouent un rôle majeur dans les conditions d'insertion. La place de la formation dans les parcours vers l'emploi est donc un enjeu central. Comment mobiliser la formation dans les parcours d'insertion, pour favoriser des trajectoires professionnelles stables ? Comment faire de la formation une étape du développement "durable" des compétences des personnes ?

Actions présentées

Groupement de jeunes créateurs

Vaulx-en-Velin

Dispositif porté par la ville de Vaulx-en-Velin et la pépinière d'entreprise Carco, le groupement des jeunes créateurs (GJC) est destiné aux jeunes de vaudais qui ont la volonté de créer leur propre emploi à travers la création d'activité. Le repérage et l'orientation des jeunes se fait en partenariat avec les acteurs locaux de l'insertion. Une première phase correspond à l'émergence et l'approfondissement du projet, par des entretiens individuels et des ateliers collectifs, qui permettent aux jeunes créateurs de véritablement prendre conscience de ce qu'est être chef d'entreprise. Véritable plus-value du GJC, une formation diplômante Bac+1 est proposée, en partenariat avec l'université Lyon 2, pour permettre aux jeunes créateurs de consolider leurs connaissances - théoriques et pratiques - et de partir du bon pied pour la création de leur activité. Ils peuvent ensuite intégrer la pépinière d'entreprise, où un accompagnement continu est proposé, jusqu'à la stabilisation du projet.

●●● Contact: Pépinière Carco,
04 37 45 29 80

Maison de Grigny

Grigny

La Maison des Technologies de l'information et de la communication, née en 2006 à Grigny, est un projet qui a vu le jour grâce à l'engagement des acteurs et des élus locaux, et dont la démarche s'est d'abord appuyée sur les conseils de quartiers. Association travaillant en lien avec l'équipe municipale et l'Emous¹, le partenariat local est très important dans la démarche. Son objectif est de faciliter l'accès aux nouvelles technologies et mobiliser les publics en difficulté sur l'usage des Tics², pour favoriser le lien social. Au-delà de la mise à disposition du matériel, elle développe donc des actions de sensibilisation, de formation, d'accompagnement à la mise en œuvre de projets. C'est le cas par exemple de l'action patrimoine à Saint-Gérald, pour faire connaître et valoriser un chantier d'insertion, ou des potagers du Garon (cyber jardiniers). Elle organise également un événement international, *la Biennale de la maison*, pour échanger autour de "l'accès pour tous aux Tics, entre illusions et réalité", dont le second volet s'est tenu en décembre 2007.

●●● Contact:
houdremont@maison-tic.org

Geiq Propreté 38

Isère

Le Groupement d'entreprises pour l'insertion et la qualification (Geiq) est une structure associative créée, pilotée, conduite et animée par les employeurs qui la composent et qui a vocation à résoudre les problèmes de recrutement de ses membres, en pariant sur le potentiel des personnes en difficulté d'accès à l'emploi. Le Geiq propreté 38 est né en 2003 à l'initiative d'entreprises du secteur de la propreté implantées en Isère. L'association embauche directement des publics ciblés (jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RMI...) pour les mettre à disposition des entreprises adhérentes, en organisant une alternance entre apprentissages théoriques et situations concrètes de travail. Les employés bénéficient donc d'un employeur unique et des avantages du salariat (contrat, paye, statut, couverture sociale) tout en cumulant en plus une formation qualifiante, un accompagnement spécifique et individuel et des expériences professionnelles diversifiées. La finalité du Geiq est que ses salariés soient ensuite embauchés dans une entreprise, membre ou non du groupement. À ce jour et après 5 ans d'activité, parmi la cinquantaine de salariés annuels, 8 sur 10 sont embauchés de manière pérenne dans une entreprise du secteur.

●●● Contact:
geiqproprete38@wanadoo.fr

¹Équipe de maîtrise d'œuvre urbaine et sociale

²Technologies de l'information et de la communication



Les points de discussion de l'atelier

Dans certains territoires, l'offre de formation est rare et insuffisante, difficile d'accès en particulier pour les adultes, mais également inadaptée et déconnectée des métiers pourtant identifiés "en tension". Cette représentation partagée est renforcée dans un contexte où les acteurs et les dispositifs de formation évoluent constamment, les structures associatives ayant de grandes difficultés à repérer les modes d'emploi au fil des changements. Cette complexité des dispositifs s'accompagne d'une absence totale ou relative de lisibilité sur cette offre.

La complexité vient également des différents types de formation disponible: sociales ou qualifiantes, savoir être ou compétences techniques... Toute la difficulté revient à articuler ces différentes phases et à les rendre cohérentes entre elles, sans omettre bien évidemment la consolidation des savoirs de base. Enfin, les délais d'aboutissement d'un projet de formation sont si longs qu'une étape de plusieurs mois ne voit pas souvent l'aboutissement d'une entrée en formation.

Un des enjeux identifiés durant l'atelier est donc de mieux "connaître l'offre pour mieux mobiliser les personnes ressources, pour faire entrer les bénéficiaires en formation sans trop de délai car sinon on risque de les perdre".

Si l'accès à l'offre de formation est difficile, suivre la démarche d'un bout à l'autre peut également s'avérer compliqué pour des publics en grande difficulté: "Donner du sens, valider le projet en amont est indispensable surtout quand l'entrée en formation est éloignée dans le temps, comme souvent". La question du "retour sur investissement" de la formation pour la personne se pose également. D'autre part, l'absence de rémunération constitue aussi un élément central qui va conditionner la faisabilité du projet, tout comme le problème du statut pour les bénéficiaires du RMI. D'autant que l'entrée en formation ne garantit pas de trouver un emploi par la suite.

Le lien entre la formation et l'emploi, la connaissance des métiers et leurs débouchés n'est pas toujours claire. Dans ce contexte, comment planifier et réussir le projet de retour à l'emploi d'une personne, en identifiant la plus-value de la formation, en amont du projet?

Construire des parcours de formation individualisés et modulables (de type CCP) permet de raccourcir les temps de formation et les risques de rupture, tout en alternant avec des temps de travail qui garantissent rémunération et financement de la formation.

Les questions en suspens

- Comment faire du parcours autre chose qu'une succession d'actions déconnectées?
- Comment faciliter les transitions entre les différentes situations qu'un individu peut être amené à rencontrer dans son existence: entre formation et emploi, entre deux emplois, entre emploi et chômage ?
- Comment permettre à chaque individu de prendre en charge, dans l'organisation de sa "carrière", d'autres besoins que ceux relevant directement de la composante professionnelle à court-terme?
- Comment susciter ou aider à créer cette motivation et cette appétence qui reposent sur la confiance de la personne dans ses capacités à apprendre et dans la possibilité à imaginer un cheminement individuel et professionnel positif? Comment sécuriser la prise de risque et l'investissement que cela nécessite de sa part?

Conclusion

En France, les déséquilibres territoriaux en matière d'accès à l'emploi et plus largement de pauvreté sont reconnus comme considérables. L'hétérogénéité des trajectoires d'insertion, notamment chez les jeunes, est désormais une réalité. À une logique assez linéaire et plutôt déterministe, se substituent des allers-retours entre différents états (chômage, emploi précaire, retour au système scolaire...). Les difficultés d'insertion rencontrées par les jeunes issus des territoires fragilisés sont d'autant plus cumulatives : problèmes d'insertion sociale, freins à l'embauche (difficultés liées à la mobilité, à la présentation, manque de qualification et d'expérience professionnelle, attentes décalées par rapport au monde du travail, formations inadaptées...). Des résistances et discriminations sont aussi à noter du côté des entreprises. Cette marginalisation, paradoxale lorsque de plus en plus d'entreprises éprouvent des difficultés de recrutement, nécessite le maintien ou l'adaptation d'une intervention publique forte et différenciée, dans un contexte de mutation de l'entreprise et de la société. Comment accueillir mieux les jeunes dans leurs spécificités ? Comment agir efficacement et mener des actions partenariales territoriales et ciblées permettant d'agir collatéralement sur différents fronts : intégration des jeunes des quartiers dans l'entreprise, amélioration du dialogue jeunes-adultes, gestion anticipée des ressources humaines des entreprises, construction d'une image positive du travail, lutte contre l'exclusion sociale, démarches gagnant-

gagnant de rapprochement jeunes-entreprises... ? Comment faire du concept de "parcours d'insertion" un élément déterminant de structuration des pratiques du champ social et pédagogique ? L'action publique locale doit ainsi conduire et encourager à un renouvellement des modalités d'actions en faveur de ces jeunes les plus en difficulté. Celle-ci doit également permettre de contrecarrer à la fois les pratiques excluantes, conscientes ou inconscientes, mais également les logiques d'évitement mises en place, là aussi plus ou moins consciemment, par ces jeunes fragilisés.

Nous devons être convaincus de la nécessité d'une approche transversale, articulant les approches "économiques" et "sociales" de l'emploi, connectant la question de l'emploi aux enjeux de gestion et de développement des compétences, de sécurisation des trajectoires professionnelles des personnes, de compétitivité et de cohésion sociale des territoires. Le décloisonnement entre économique et social, qui s'inscrit dans un enjeu de cohésion et de maintien de la paix sociale dans les quartiers, est plus que jamais sous le feu des projecteurs.

L'enjeu est donc bien aujourd'hui de mobiliser et d'articuler en direction des quartiers prioritaires tous les outils de l'emploi, et de créer de façon complémentaire les outils nécessaires pour trouver des solutions d'emploi à tous les publics en Zone urbaine sensible.



Ressources

Ouvrages et revues...

Territoires et emploi : quelles dynamiques locales pour le travail et l'emploi de tous ? les dossiers de la MRIE 2007
Mission régionale d'information sur l'exclusion, 2007, 82 p.

Contributions et expériences rhônalpines autour de la discrimination, l'intégration dans l'entreprise, l'orientation, les sites de proximité, les groupements d'employeurs... Ce dossier a pour objectif d'ouvrir le débat sur les enjeux des territoires et de la territorialisation des politiques publiques.

DHOQUOIS (Anne)

Banlieues créatives en France. 150 actions dans les quartiers. Guide 2007
Autrement, 08/2006, 208 p.

Ce répertoire recense 150 actions, des portraits, des structures, autour de 8 chapitres (apprendre, créer son activité, dialoguer, anticiper, se distraire, s'exprimer, s'insérer, vivre au quotidien), des fiches action, un lexique, des index.

Les jeunes, acteurs de la ville. Des démarches pour innover et construire ensemble

Éditions de la DIV, 11/2005, 36 p.

Ce guide met en valeur des actions conduites directement par des jeunes des quartiers difficiles, à la fois initiateurs et porteurs des projets. Un zoom sur le rôle des adultes dans certaines expériences.

100 initiatives pour mobiliser vers l'emploi

EUROPLIE, 12/2004, 253 p.

Ce guide répertorie 100 actions d'insertion portées par les Plie. Parmi les exemples analysés en Rhône-Alpes : le Plie de Lyon a mis en place une action collective de mobilisation utilisant l'expression artistique, l'outil théâtral ; le Plie Rhône-Sud a signé une convention avec la Direction du travail et propose ainsi un soutien matériel permettant à des personnes inscrites dans un parcours d'insertion d'accéder à un emploi, à une formation ou à un entretien d'embauche.

L'insertion par l'activité économique

Actualités Sociales Hebdomadaires, suppl. au n°2193, 15/12/2000, 92 p.

Un point sur les actions mises en place pour lutter contre l'exclusion sociale et économique en France dans le cadre de l'insertion par l'activité économique.

Pour chaque structure d'insertion sont détaillés le statut, le fonctionnement et les aides possibles. L'auteur distingue entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion, associations intermédiaires et Geiq.

Sur Internet...

www.ville.gouv.fr

Un dossier thématique "économie-emploi".

www.mrie.org

Le site de la Mission régionale d'information sur l'exclusion.



Document réalisé par le CR•DSU

Le Centre de Ressources et d'échanges pour le Développement Social et Urbain Rhône-Alpes s'adresse aux acteurs dont les projets s'inscrivent dans un objectif de cohésion sociale sur un territoire: professionnels des collectivités locales, élus locaux, partenaires institutionnels, associations, chercheurs...

Son action: diffusion d'informations et de connaissances sous diverses formes, mise en réseau des acteurs, qualification collective, capitalisation d'expériences, soutien à certaines démarches locales...

Rédaction : Aude TALLARON, CR•DSU
Thibaut DESJONQUÈRES, Pluricité

Bibliographie : Muriel CARAYON, CR•DSU

Conception graphique : Muriel CARAYON, CR•DSU

Crédits photos :

- © PIE – agglomération de Bourg-en-Bresse: pages 1 et 4
- © Nes Et Cités: pages 1, 6 et 15
- © Talents croisés: pages 1, 8 et 14
- © Mirek Hejnicky - Fotolia.com: page 10
- © Jean-Loup Bertheau - Vaulx le Journal: pages 1 et 12

ISSN 1960-2340



PREFECTURE DE REGION RHÔNE-ALPES

Rhône-Alpes Région

GRANDLYON
communauté urbaine

l'acsé

l'agence nationale pour
la cohésion sociale
et l'égalité des chances



GRENOBLE • ALPES
MÉTROPOLITAIN



ALLOCATIONS
FAMILIALES
CAF DE LYON

RHÔNE

LE DÉPARTEMENT



véniissieux

isère
Conseil Général

Plus proche de vous!



CENTRE DE RESSOURCES ET D'ÉCHANGES POUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL URBAIN RHÔNE-ALPES

4 rue de Narvik - BP 8054 - 69351 Lyon cedex 08

Tél: 04 78 77 01 43 - Fax: 04 78 77 51 79 - crdsu.secretariat@free.fr - www.crdsu.org