

LES ECHOS DU PLIE

auberechos@voila.fr

le magazine de l'insertion
d'Aubervilliers

N°1

UN MAGAZINE DE L'INSERTION

Pour quoi faire ?

Que dois-je faire pour trouver une formation ? Quels sont les métiers qui recrutent ? À qui dois-je m'adresser pour créer mon entreprise ? De quelles aides puis-je bénéficier lorsque je reprends une activité ?

Ces questions sont peut-être des questions que vous-mêmes vous posez.

Le but de ce magazine est d'apporter des réponses à ces questions et à d'autres, en vous informant, en vous faisant partager l'expérience d'autres personnes et en interrogeant les organismes concernés.

C'est aussi, en quelque sorte, un mode d'emploi des différentes prestations mises en place pour les aubervillariens qui sont dans une démarche d'insertion sociale ou professionnelle.

Nous espérons ainsi que, d'une manière ou d'une autre, ce magazine vous rendra service.

La propreté, un secteur qui embauche

**Interview de Monsieur FURLAN, directeur
d'un centre de formation (l'IFEH) spécialisé
dans les métiers de la propreté.**

«- Est-ce qu'il y a une nouvelle image du nettoyage ou est-ce que c'est un nouveau métier ?

- Oui, c'est un nouveau métier. D'abord parce qu'on ne parle plus de nettoyage, justement pour essayer de donner une nouvelle image à cette profession, on parle de propreté, maintenant. Et d'ailleurs, la nouvelle convention collective qui a été mise en place à compter du 1er janvier 1995 est devenue la Convention Collective des entreprises de « propreté ». Il y a eu un changement de vocable à partir de cette date.

- Qu'est-ce que ça change ?

- C'est d'abord une valorisation du métier pour ceux qui veulent y entrer. Les termes paraissent, de l'extérieur, moins péjoratifs.

Ça correspond aussi à une réalité car la propreté c'est un métier avec des connaissances de techniques et de procédures qui ne s'inventent pas, avec l'utilisation de produits qui nécessitent des connaissances particulières par leur utilisation, les supports sur lesquels on peut les utiliser, les mesures de sécurité qui y sont liées : il peut y avoir des produits acides, qui nécessitent des attentions très particulières et on ne peut pas laisser les gens utiliser n'importe quoi n'importe comment. Donc il y a toute une série de connaissances : produits, matériels, procédures, qui font que c'est un métier à part entière.

(suite page 8)

SOMMAIRE

- **Les métiers de la propreté** : interview du directeur de l'IFEH (p.1) et récits de stagiaires (p.11 et 12)
- **Les Restos du Coeur** : interview de la directrice (p.2) et rencontre avec deux employés (p.4 à 7)

LES ECHOS DU PLIE

Le magazine de l'insertion

une réalisation
du PLIE d'Aubervilliers
en partenariat avec
le Dispositif RMI

Directeur de publication:
Mireille WEIST

Conception, Rédaction,
Mise en page:
Franco EVANGELISTA,
Aurora LOPEZ GAUTRON

Ont collaboré
à ce numéro:

Dominique DE SANTIS, Khadidja
KAMARA, Hassen LOUCIF, Marie-
Josée MARIVEL, Hakim RAHMANI,
Chérifa SOUSSI

Imprimerie Edgar
Aubervilliers
septembre 2003

Le PLIE d'Aubervilliers, créé

le 1^{er} octobre 1997, est un dispositif d'insertion professionnelle, soutenu par le Fonds Social Européen, permettant le retour à l'emploi des personnes en difficulté: jeunes sans qualification, allocataires du RMI ou de l'API (et les ayants droit), demandeurs d'emploi de longue durée, travailleurs handicapés ou tout public en voie d'exclusion.

Le PLIE travaille en lien avec la Mission Locale, le Dispositif RMI, le service des Travailleurs Handicapés et l'ANPE.

Ces structures partenaires préconisent le dispositif PLIE aux personnes relevant d'un accompagnement individualisé et renforcé. Le conseiller professionnel joue un rôle central dans ce dispositif car il définit avec le bénéficiaire chaque étape du parcours d'insertion jusqu'à une insertion durable (emploi de plus de 6 mois ou formation diplômante).

Cet accord est concrétisé par la signature d'un contrat d'engagement. Le PLIE quant à lui, devient garant du parcours du bénéficiaire.

LES RESTOS DU COEUR

Un chantier d'insertion à Aubervilliers

«Les Restos du Coeur ont deux types d'activités : la plus connue, la distribution de repas, mais c'est aussi un chantier d'insertion.»

Interview d'Annette VELUT, directrice de la structure.

- «En fait, c'est une structure permanente qui distribue des repas chauds pour les gens qui ne peuvent pas cuisiner chez eux, toute l'année. C'est le point de départ : puisqu'il faut fabriquer des repas, il faut trouver un lieu et des gens pour les fabriquer.

Ça ne peut pas être des bénévoles puisqu'on fonctionne sept jours sur sept, onze mois sur douze. Donc l'idée de faire de l'office relais une structure d'insertion s'est rapidement imposée. L'office permet à des personnes qui rencontrent des difficultés d'insertion de se remettre en action à partir de cette activité, par le biais d'un CES.

Répondre aux normes très strictes de la profession apporte un cadre très structurant aux personnes : elles ont un poste de travail bien défini, elles doivent respecter une méthodologie et des procédures, appliquer des règles d'hygiène strictes. Elles se repositionnent autour d'une activité et dans le cadre d'un travail d'équipe. Ce qui est important, car très souvent, ce sont des gens isolés, en rupture familiale. Le travail est l'occasion de tisser des liens.

- Pour quels types de postes ?

- En ce moment, il y a une quarantaine de personnes sur le

site. Il y a plusieurs types d'emploi : des chauffeurs livreurs, des agents de préparation en cuisine, des agents de préparation de commandes, des agents de plonge, des magasiniers et des agents d'entretien : 6 fiches de postes. Certains postes exigent des compétences réelles. Les chauffeurs par exemple, quand ils livrent sur les sites de distribution, sont responsables de leur chargement, ils peuvent également aider les bénévoles à la distribution sur place. Le poste de chauffeur est le plus qualifié, c'est celui qui demande le plus de sélection. Il faut que les personnes aient un permis depuis plusieurs années. On doit être vigilant sur la consommation d'alcool, les éventuels problèmes psychologiques... Mais surtout, ils doivent être autonomes, en tout cas beaucoup plus que les autres postes.

- Quelle est la durée des contrats ?

- Cela va de trois mois, voire un, car certains abandonnent très rapidement, jusqu'à deux ans, mais le plus souvent c'est un an. La durée en fait est définie en fonction de plusieurs critères. Il y a celui de l'âge. En effet, à plus de 50 ans, on peut imaginer que la recherche de solution va prendre plus de temps que pour un jeune. Pour les plus jeunes, on cherchera rapidement un dispositif plus qualifiant, car chez nous, s'ils acquièrent des gestes professionnels, une méthodologie de travail, les règles d'hygiène, ils n'apprennent pas véritablement un

métier. Et puis ce qui joue aussi, c'est la capacité de la personne à rebondir. Si elle est là depuis six mois et qu'on voit son évolution personnelle, que les problèmes périphériques (logement, endettement, santé, ...) commencent à être réglés, on ne va pas la garder plus longtemps, car ce n'est pas son intérêt. L'objectif est la sortie vers un emploi en entreprise ou une formation qualifiante.

- Comment se fait l'évaluation des situations, justement ?

- On a une procédure de recrutement. Un premier entretien est mené par le responsable du service sur lequel la personne postule. C'est un entretien sous l'angle professionnel. La personne s'exprime sur son expérience, sa formation, et son projet professionnel.

Il y a ensuite un autre entretien qui est fait par la conseillère sociale, qui est plus sous l'angle de l'histoire de vie de la personne, pour essayer de repérer éventuellement les difficultés que cette personne rencontre, qui pourraient être des freins dans sa démarche d'insertion et qu'il faudra absolument traiter pendant son parcours ici. Après, nous réunissons la commission de recrutement qui va évaluer les candidatures en tenant compte de l'équilibre des équipes.

Par exemple, si on a un candidat qui a de gros problèmes d'hébergement, dans une période où on a, dans l'équipe, plusieurs personnes qui sont déjà dans la rue, on dit stop car on ne peut plus gérer. Tous les gens entrent pour trois mois, ça nous permet à eux comme à nous de se positionner et au bout de trois mois, en fonction des observations

faites, on renouvellera avec des objectifs bien définis.

C'est souvent l'occasion de faire surgir les contradictions entre l'objectif social et les impératifs de la production. On a quelques fois du mal à unifier les points de vue. Mais, c'est toujours une décision collective.

- «Les personnes qui nous sont adressées viennent ici avec des projets très divers, ce n'est pas parce qu'on fait de la restauration qu'ils ont forcément envie d'être dans la cuisine...»

Quand ils finissent leur parcours chez vous, ils vont vers quoi, à part le côté « résolution de problème »?

- Le chantier d'insertion se positionne dans le « dispositif des structures d'insertion par l'activité économique ». Nous en sommes un des premiers maillons. Ce qui explique qu'un certain nombre d'entre eux vont être dirigés vers des entreprises d'insertion, pour poursuivre leur parcours dans un cadre beaucoup plus professionnalisant.

Sinon certains entrent dans un emploi directement, dans la restauration collective (cuisines scolaires, cantines d'entreprises, restauration traditionnelle même), sur des postes de chauffeurs livreurs (certains ont passé le permis Poids Lourd), d'autres entrent en formation, SIFE notamment. Malheureusement, il n'y a pas de solution pour tous. Pour certains

cela n'aboutit qu'après plusieurs mois.

- Avec quels projets se présentent-ils aux Restos du Coeur ?

- Les personnes qui nous sont adressées viennent ici avec des projets très divers, ce n'est pas parce qu'on fait de la restauration qu'ils ont forcément envie d'être dans la cuisine...

Par exemple, il y a actuellement ici, une jeune femme qui a fait une formation en gestion dans son pays d'origine. Elle est entrée à l'office relais en tant que femme de ménage. Pendant son CES, elle a suivi assidûment une formation en comptabilité, a passé ses trois degrés, elle va finir son CES au siège de l'association, en comptabilité, ce qui lui permettra ensuite de se positionner sur une recherche de poste en comptabilité

- Quelle était sa motivation pour être ici à son arrivée ?

- Elle est venue dans le cadre d'une observation sur une plate-forme de mobilisation jeune, elle est restée en stage pendant trois semaines, puis quand un poste s'est libéré elle l'a accepté. Même si pendant 6 mois, elle a fait du ménage... ça a été pour elle un moyen d'avancer dans son parcours. Elle s'est sentie à l'aise ici, valorisée, parce qu'elle a accepté d'évoluer, de prendre en charge la gestion des vêtements de travail, en lien avec la société prestataire, ce qui l'a amenée à en faire une gestion informatique. Puis très rapidement on a pu faire avancer son projet professionnel.

- Est-ce qu'il y a beaucoup de départs ?

- Il y en a. Environ 20 %. Il y a ceux qu'on ne garde pas, parce que les problématiques périphériques sont trop lourdes et incompatibles avec une reprise d'activité, même à mi-temps, même en CES.

Il y a aussi des abandons. Au bout de trois jours, on nous dit, «c'est trop dur», «c'est pas les bons horaires»... Il est vrai que nous travaillons tous les week-end, même s'il y a des roulements, lorsqu'on a des enfants, c'est difficile à gérer.

Et il y a des gens qui ne disent rien et qu'on ne revoit plus. En général, c'est dans les premiers jours que ça craque. Quelques fois, rarement, ça craque beaucoup plus tard. On a un exemple de cette personne qui est partie après six mois. Elle a fait des efforts, s'est inscrite à une formation et puis : retards, absences, elle a fait une lettre de démission. Elle n'a pas pu tenir.

Sinon, il y a des spécialistes de l'arrêt maladie. Mais en fait assez peu. Ici, on a un impératif de production, et ça ils le comprennent très vite. De plus quand il en manque un ce sont les autres qui font son travail ! Il est vrai que le travail est important, réchauffer, mettre en container, mille cinq cent repas par jour, c'est un gros travail.

Mais ils ont très vite conscience qu'il faut le faire. Le caractère d'utilité sociale est très présent et c'est un moteur important. Ça leur donne une belle image d'eux.

- Le fait d'être aux Restos du Coeur, les gens le vivent-ils comme quelque chose de valorisant ou pas ?

- C'est valorisant car ils ont l'impression de participer à une grande aventure, la référence à Coluche, aux Enfoirés. L'image est belle et ils pensent : « je sers à quelque chose » .

C'est valorisant aussi du fait du contact avec le public, quand les chauffeurs arrivent sur le site de distribution. Ils sont assez fiers d'être à cette place, ils sont à valeur égale avec les bénévoles.

Globalement, le CES peut vraiment être une passerelle, à condition qu'il y ait un vrai travail d'aide à l'élaboration de projet qui soit fait, de valorisation de la personne et puis d'appui pour aller plus loin.

Nous devons absolument veiller à ce que les personnes ne restent pas systématiquement deux ans ici. Si le projet est viable, si des opportunités se présentent pour faire avancer ce projet, il faut les saisir.»

Les Restos du Coeur - Office Relais
34, Boulevard Anatole France
93300-Aubervilliers
Tél: 01 43 52 37 85

Visite aux Restos du Coeur:

Khadidja, 42 ans, et Dominique, 40 ans, sont employés en Contrat Emploi Solidarité aux Restos du Coeur...

«- Comment êtes-vous arrivés aux Restos du Coeur ?

K : - Je cherchais du travail, à gauche à droite, 3 heures par ci, 3 heures par là.

- Dans quel métier ?

K : - Ménage. Parce que j'ai pas l'expérience, j'ai travaillé seulement en crèche, avant, mais le mari ne voulait pas, alors j'ai laissé... je me suis mise à rechercher du travail, j'ai voulu faire une remise à niveau pour pouvoir travailler dans les crèches, peu après j'ai vu ma conseillère au PLIE et la dame de l'ANPE.

Elle m'a proposé de faire une formation alors j'ai pris ça, c'était une formation dans le nettoyage. Ça ne me plaisait pas beaucoup, je voulais faire autre chose, mais comme je n'ai pas trouvé une formation qui me convient, ma conseillère m'a proposé de me mettre au Restos du coeur, c'est comme ça que j'ai découvert les Restos du Coeur. Je suis venue, j'ai déposé mon dossier et après on m'a appelée et on m'a dit qu'ils avaient besoin de quelqu'un pour faire le ménage dans le siège des Restos du Coeur, donc j'ai fait ça pendant un certain temps et après j'ai fait l'alotissement. Ça fait un an que je suis là. J'ai un contrat jusqu'au mois de février.

- Qu'est-ce que vous avez comme projet ?

K : - Comme projet, je voulais au début, en 87, être sage-femme, j'ai pas pu le faire parce que j'avais un empêchement. Pour moi, c'est fini, je ne peux plus faire le métier que je voulais. Je l'ai sorti de ma tête. Je voulais continuer dans le métier de crèche mais on m'a dit que pour ça aussi, il fallait faire une formation pendant un certain temps. J'étais dans le besoin parce que j'avais une fille, il fallait que je trouve du travail.

Maintenant, je vais faire une formation dans la cuisine à partir de lundi.

- Donc vous profitez de votre présence ici pour découvrir d'autres métiers.

K : - Voilà, ça me donnera plus de chances de trouver quelque chose après. Moi, j'ai besoin d'avoir un métier... Avec le mariage, c'est ça qui m'a bloquée. Cette situation....

- Ça fait longtemps que vous êtes en France ?

K : - Depuis 80.

- Qu'est ce que ça vous apporte d'être aux Restos du Coeur ?

K : - Ça nous apporte quelque chose parce que il y a des conseillers, si tu es dans le besoin, ils t'aident, si tu as des démarches administratives, il y a Houria. Patricia, si tu as besoin de quelque chose. Ils aident humainement, ils te donnent des conseils... je trouve que c'est bon parce que des fois on arrive ici on n'a pas le moral, ils nous aident par ci par là..

- Et avec les autres personnes qui sont employées ici, il y a une bonne ambiance ?

K : - Oui, chacun son travail, y a des chamailleries des fois, mais ça, ça peut arriver, c'est humain, mais il n'y a pas de violence entre les gens qui travaillent ici.

- Est-ce que c'est une entreprise comme une autre ?

K : - Dans certains emplois, tu fais le travail et c'est tout. Ici, on essaye de voir le problème que tu as et on essaye de t'aider. C'est pas comme dans les entreprises où on s'occupe que de son travail et on laisse le reste. C'est différent. Ici on te

demande ce qui t'amène et ils voient ce qu'ils peuvent faire pour t'aider.

«Je suis là, si j'ai des problèmes je peux le dire, je peux parler avec quelqu'un, même ça, c'est quelque chose. Tu peux t'exprimer, tu peux sortir ce que tu as dans ta tête. Tu peux te libérer et être toi-même.»

- Et vous, depuis que vous êtes là, vous avez vu une évolution dans le règlement des problèmes, des choses se débloquent pour vous ?

K : - Oui, oui. ça m'a aidé. Je suis là, si j'ai des problèmes je peux le dire, je peux parler avec quelqu'un, même ça, c'est quelque chose. Tu peux t'exprimer, tu peux sortir ce que tu as dans ta tête. Tu peux te libérer et être toi-même. Il y a quelque chose d'humain. Si les gens étaient tous dans cette situation, il y aurait moins de problèmes. C'est difficile de tout supporter tout seul.

D : - Moi, je n'ai pas travaillé pendant quelques temps parce que j'avais des problèmes personnels. Et quand je me suis senti prêt à travailler, j'ai fait un stage de redynamisation et après on m'a envoyé à un organisme, je leur ai expliqué que j'étais pas pressé de travailler, que je voulais reprendre un travail mais tranquillement. Au bout de quelques mois, ici, ils cherchaient des chauffeurs et je suis venu en tant que chauffeur.

- Vous aviez déjà travaillé comme chauffeur ?

D : - Ouais... mais y a longtemps... la dernière fois que j'ai travaillé, c'était en 92. Je suis là depuis décembre 2001. Ça fait un peu plus d'un an et demi. Comme j'étais suivi par un organisme pour m'aider à trouver quelque chose. C'était l'ATH. Je suis venu là, j'ai eu un entretien, j'ai fait un essai. Ici c'est bien, c'est sympa, y a une bonne ambiance... On s'entend bien avec tout le monde à peu près. Des fois, on se dispute, c'est comme partout, y a des hauts, des bas avec tout le monde, en général, y a de la solidarité, on peut parler quand on a un problème, on s'aide, tout ça... Moi, je suis là, je devais rester le temps que je trouve autre chose et là, je fais le nécessaire pour faire une formation. Vu que j'ai des problèmes, je peux plus porter. J'ai des problèmes de vertèbres. Je vais plutôt vers le secrétariat ou quelque chose comme ça. Moi, j'aimerais bien faire du travail physique mais c'est pas possible. Et comme je sais pas trop quoi faire, je vais faire une formation.

- Et votre parcours ici devrait se terminer quand ?

D : - Avril 2004. Mais en étant ici, je peux faire une formation en même temps. A la rentrée je vais faire une remise à niveau pour pas rester sans rien faire en attendant d'avoir la formation. Et tout ça, c'est Annette qui s'en occupe. Il y a l'assistante sociale qui s'occupe des problèmes de chacun, on va la voir quand on a besoin. Moi, j'ai jamais été la voir mais je sais qu'elle est là pour nous aider. Pour des papiers, pour le logement... Parce que il y en a depuis qu'ils sont là ils n'ont pas de logement. C'est une assistante sociale, non, c'est Houria, en fait

c'est une conseillère. Elle est là tous les jours.

- Est-ce que le fait de savoir qu'il y a un contrat qui se termine, ça vous fait peur, ou est-ce que vous êtes tranquilles ?

K : - Ça , ça fait peur oui, parce qu'on sait pas si on retrouvera du travail.

D : - Mais moi, je me prends pas trop la tête avec ça, je sais que j'ai encore un peu de temps. Je me dis que si on a envie de travailler vraiment on peut toujours accepter quelque chose même si ce n'est pas terrible, en attendant d'avoir autre chose. Puis moi, j'ai pas les mêmes problèmes que les autres, j'ai l'`allocation AH. Mais depuis que je travaille, ma vie, elle est mieux, déjà au niveau d'une occupation... moi, j'aime bien voir du monde, je suis dehors à servir avec les bénévoles, 'y a le contact, tout, j'aime bien. Au moins tous les jours, j'ai quelque chose à faire. Dès que je suis arrivé ici, ça va.

- Parmi les gens qui sont avec vous, il y a beaucoup de gens seuls ?

D : - `Y en a qui n'osent pas. Ils osent pas parler. Pas seulement avec nous. Mais ici, ce qui est bien, c'est qu'il y a plusieurs cas, on n'est pas tout seul dans une situation, tout le monde peut trouver sa place et les courageux avoir quelque chose après.

Parce que 'y en a des fois, ils ont pas envie, 'y en a ils ont envie mais des fois c'est un peu dur pour eux de trouver, il y a l'âge, parce que il y en a ils sont âgés, 'y en a quelques uns qui ont plus de 50 ans, chez les chauffeurs... C'est plus difficile pour eux.

Bon, moi, j'ai quarante ans. Ici quand on doit sortir on

doit avoir quelque chose, il faut y mettre du sien.

«Je ne crois pas qu'il y ait des personnes qui n'aient pas de problème. En tous les cas on travaille comme tout le monde»

- Justement, depuis que vous êtes là , avez vous vu beaucoup de personnes abandonner tout de suite ?

D : - Ouais, `y en a eu. Pas énormément, mais qui ont cassé le camion, qui font des conneries et voilà, ils avaient pas envie de rester ... `Y en a qui ont des problèmes, qui sont pas lucides, ils perdent leur temps ici, ils gênent plutôt qu'autre chose.

K : - Ici, ils essaient de vous garder, de vous redonner le moral, de faire tout pour que vous puissiez rester. Mais il y a des gens, c'est plus fort qu'eux , ils ne peuvent pas, ils ne peuvent pas... Alors on est obligés de les renvoyer .

D : - Sinon pour quelqu'un qui veut vraiment avoir quelque chose, en passant par ici, il aura quelque chose. Ça peut être dur ou long, mais s'il est sérieux , ça ira. Moi des fois je travaille pas, comme j'habite à côté, je viens voir les chauffeurs, discuter un peu avec eux, si je travaillais chez un patron, je ferais pas ça.

- Donc pour vous deux c'est important le cadre de travail, les gens avec qui vous travaillez...

D : Oh oui, moi, je peux pas travailler tout seul, faut qu'il y ait du monde, faut que je bouge. Là où on travaille on y passe beau-

coup de temps, si on s'y sent bien c'est important. Ici , y a pas de raison de se sentir mal... Quand t'es aux cuisines, si tu veux sortir fumer une cigarette, c'est possible, 'y a des endroits ou c'est pas possible...Ici, tu peux faire ce que tu veux du moment que le travail il est fait... Même pour nous les chauffeurs, quand le travail est fait on discute entre nous...

- Mais est-ce que c'est vraiment une entreprise comme les autres ?

D : - Ah oui, au niveau du travail, oui, on est sérieux, y a plus de liberté mais le travail il est fait comme dans une autre entreprise. Les cuisines, sont propres, les camions sont lavés tous les jours, les containers.

K : - Les gens croient que les Restos du Coeur, c'est le bazar, mais quand ils viennent, ils disent du bien , ils sont étonnés.

- Vous connaissiez les Restos du Coeur, avant ?

D : - Oui, comme tout le monde .

K : - Non. J'habite ici mais je les avais pas vus, je connaissais Coluche, tout ça , mais je savais pas qu'ils étaient ici.

- Est-ce que vous ne pensez pas que les gens qui viennent ici aient l'impression de ne rencontrer que des gens avec des problèmes ?

D : - Je ne crois pas qu'il y ait des personnes qui n'aient pas de problème. En tous les cas on travaille comme tout le monde.

K : - C'est le besoin de travail qui m'a amenée ici.

D : - Quand je suis sur les sites de distribution, je donne un coup de main, je fais comme les bénévoles, je mets une blouse. Travailler aux Restos et être payé

payé, je comprends qu'il y ait des gens qui ne comprennent pas . Ce qu'il y a c'est que les bénévoles, ils sont là en général une fois par semaine, deux ou trois, mais nous on est là tous les soirs, s'il neige, on est dans la rue.

- Est-ce que c'est une certaine fierté pour vous ?

D : - Ben oui quand même.

K : - Ben oui, ça rend service aux gens.

D : - Nous, comme chauffeurs, on a pas trop de contacts avec les personnes servies.

- Ça se passe bien, en général?

K : - On nous laisse travailler à notre rythme, on s'arrange entre nous, pour que le travail soit fait, que tout le monde s'entende , qu'on s'accorde entre nous.

Les gens, ils pensent peut être que les Restaurants du Coeur, c'est pour des gens qui sont diminués ou handicapés, mais ce n'est pas ça, ils veulent aider les gens à sortir de leurs problèmes je pense qu'on ne trouve pas ça partout.

- Est-ce que vous saviez ce que c'est un CES ?

D : - Oui, moi j'avais entendu à la télé. Ça ne me plaisait pas parce qu'on est mal payé. C'est du mi-temps.

K : - Pour moi, c'est bien parce qu'avec toutes les démarches que j'ai à faire, j'ai le temps de régler les autres problèmes.

- Et après le CES ?

D : - 'Y a une crainte, quand même. Qu'est-ce qu'il va y avoir... On fait ce qu'il faut mais..

K : - La crainte est toujours là.

D : - Mais j'en retire plus de positif que de négatif . 'Y en a qui viennent nous voir, qui sont passés par ici et qui maintenant ont leur travail. C'est bien.»

Un CES (Contrat Emploi Solidarité) est un contrat de travail qui présente plusieurs particularités:

Il est conclu entre un salarié qui doit :

-avoir plus d'un an d'inscription (dans les 18 derniers mois) à l'ANPE

- ou bénéficiaire du RMI

- ou être reconnu travailleur handicapé

- ou avoir + de 50 ans

et un employeur qui ne doit pas relever du secteur marchand. Seuls sont concernés donc : les collectivités territoriales, les associations à but non-lucratif, les établissements publics.

C'est un contrat de travail à mi-temps, afin de permettre au salarié de se former sur son deuxième mi-temps (jusqu'à 400 heures pour CES d'un an) et ce gratuitement.

Le CES est donc un Contrat à Durée Déterminée qui peut avoir une durée de 3 à 12 mois. Il peut être prolongé jusqu'à 24 mois pour les salariés inscrits depuis plus de 3 ans comme demandeurs d'emploi, ou bénéficiaire du Revenu Minimum d'Insertion, de l'Allocation Parent Isolé ou de l'Allocation Adulte Handicapé.

Sa rémunération est calculée sur la base du SMIC horaire (7.19 euros/h)

L'employeur est exonéré des charges patronales et la rémunération du salarié est prise en charge par l'Etat à hauteur de 65% et jusqu'à 95% si le CES concerne des salariés en grande difficulté d'accès à l'emploi.

INFO

DISPOSITIF R.M.I.

Le Dispositif RMI est un service municipal d'insertion sociale et professionnelle ayant en charge les personnes allocataires du R.M.I. ou leurs ayants droits, ainsi que les allocataires de l'A.P.I.

Ce service, créé en 1990 par la ville d'Aubervilliers, est conventionné par le Conseil Général de Seine-Saint-Denis depuis 1992 au titre du Projet de Ville .

Ses missions sont les suivantes :

- assurer un accueil et un suivi individualisé afin d'accompagner les allocataires du R.M.I. dans leurs démarches d'insertion sociale et professionnelle,

- veiller au développement des contrats d'insertion,

- rechercher et mobiliser des partenariats pour résoudre les difficultés de vie des personnes reçues,

- participer activement à la mise en oeuvre d'une politique locale concertée d'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires du R.M.I.

Dispositif R.M.I.

117, rue André Karman-93300-Aubervilliers

Tél: 01 53 56 05 10

La propreté, un secteur qui embauche

suite de la page 1

- Vous parliez de valorisation, la valorisation n'est pas que dans les termes, ni dans la maîtrise des techniques, elle est aussi dans une évolution de carrière...

- Oui, oui, la valorisation se fait aussi, au niveau financier, par des salaires qui sont supérieurs au SMIC, Nous étions jusqu'à ce jour à 7.31 euros de l'heure. A compter du 1er juillet, il est encore augmenté. Donc on a également essayé de mettre en valeur le travail fourni par une valorisation des rémunérations.

L'autre aspect de la question, c'était le profil de carrière. Il faut savoir que dans la profession, il y a une pénurie de personnel en général et de personnel qualifié en particulier et de gens qui en plus ont le permis de conduire, maîtrisent la langue française maîtrisent le contact humain avec la clientèle. Si nous avons une personne qui remplit toutes ces conditions là, elle est automatiquement aspirée vers le haut et devient très rapidement chef d'équipe, chef de chantier etc. Il y a une pénurie de personnel d'encadrement qualifié.

- Quelle est la spécificité de l'IFEH ?

- L'IFEH est un centre de formation qui ne travaille que dans le domaine de la propreté ou dans les domaines directement liés prévus par la nouvelle grille de qualification de la Convention Collective.

La nouvelle Convention Collective a la spécificité de rajouter aux métiers de la propreté du départ, des services associés. C'est à dire de la petite maintenance dans les immeubles, la mise à disposition d'une personne titulaire d'une licence de cariste dans un milieu industriel, la mise à disposition d'une hôtesse d'accueil, le remplacement d'un gardien dans un immeuble etc. Donc tous ces métiers nous sont ouverts. Il faut maintenant adapter la formation à cette nouvelle demande. Notre spécificité à nous, c'est les métiers de la propreté et nous ne touchons à aucun autre domaine.

- L'autre spécificité, je crois, c'est que vous avez des contacts réguliers avec les entreprises.

- On n'a peut-être pas beaucoup de mérite à avoir cette particularité, puisque par définition, le centre de formation a été créé justement pour servir d'appui, au départ, aux sociétés de nettoyage du syndicat professionnel SN Pro pour la

formation continue de leurs personnels. Donc en fait le centre au départ a été conçu pour former les salariés des entreprises de la propreté dans le cadre de la formation continue. Et c'est quand nous sommes arrivés à Aubervilliers, le 1er janvier 1995 que nous avons été contactés par les différentes structures «administratives» et d'insertion du 93, DDTEFP, Conseil Général, etc. pour mettre en place des formations adaptées aux demandeurs d'emploi et aux publics en difficulté ; c'est comme ça que nous sommes entrés dans l'insertion, mais nous étions déjà dans la propreté avant.

- Ça représente combien de formations par an ?

- Au niveau de l'insertion, c'est trois formations par an sur le '93 avec le Conseil Général. Et maintenant, il y a les formations (2 par an) avec le PLIE d'Aubervilliers.

A côté de ces formations, il y a la DDTEFP du 95 et d'autres structures d'autres départements qui nous ont déjà demandé d'intervenir. On est un peu victime de notre succès. À partir du moment où vous arrivez à placer du personnel, les gens s'intéressent à vous. La finalité, c'est quand même le placement des gens en difficulté, il ne faut pas rentrer dans la politique «former pour former». Nous n'avons pas besoin d'entrer dans l'insertion pour gagner notre vie. On aurait pu ne faire que de la formation continue, ça se facture fort cher et on aurait été plus tranquilles... on est rentré dans le jeu de l'insertion, maintenant on le joue jusqu'au bout. Ce n'est pas ce qui nous fait vivre, et ce n'est pas ce qui nous rapporte de l'argent.

- Est-ce qu'il y a une façon de faire différente en fonction du public que vous recevez ?

- C'est deux mondes complètement différents. Quand vous avez quelqu'un qui vous arrive d'une entreprise et pour qui on vous demande une formation, ce sont des gens qui sont dans le monde du travail; au niveau de sa psychologie, de son comportement, c'est complètement différent. Quand nous recevons des gens qui sont en demande d'emploi, qui sont au RMI, ou qui sont en difficulté, il y a tout ce côté de l'action, même s'il a été mené par des services, d'insertion ; nous on va le refaire au niveau collectif puisqu'on a un groupe sous la main, tout ce travail de redynamisation, resocialisation, au niveau du groupe en parallèle à l'acquisition d'une connaissance technique. Donc

la façon d'aborder les gens est complètement différente, le déroulement des cours est complètement différent.

Pour quelqu'un qui est déjà dans le monde du travail on va faire 7 heures de cours d'affilée, il y a le souci que ça dure le moins longtemps possible, pour que ça coûte le moins cher possible à l'entreprise, alors que là notre souci c'est de prendre le temps nécessaire pour que les techniques que l'on enseigne soient comprises et acquises. Rester trois jours là ou on resterait un quart d'heure ce n'est pas un souci. On marche par palier et on peut accélérer au fur et à mesure que le stage se déroule. Surtout ne pas avancer en fonction de ses propres critères, il faut s'adapter aux gens que nous avons en face de nous.

- Vous avez fait mention de la nécessité du temps pour trouver les effets d'un stage en ce qui concerne l'employabilité...

- C'est sûr. On a des stages où on a autant de contrats de travail à la sortie que de stagiaires. Il y a parfois des stagiaires qui refusent des contrats parce que ce sont des contrats à temps partiel, parce que c'est trop loin de leur domicile, parce qu'il y a cette peur de quitter ce cocon pour entrer dans le monde du travail du jour au lendemain. C'est pour cela qu'il faut observer les effets dans le temps parce que ces personnes rebondissent deux mois, six mois après et on les retrouve dans une activité, « propreté » ou pas, au bout de six mois ou d'un an. Donc je crois qu'il faut faire des bilans, en dehors de ceux qui nous sont imposés par les conventions qui sont signées et faire un suivi à plus long terme pour regarder ce que sont devenus les stagiaires.

Nous, c'est ce qu'on essaye de faire et on se rend compte qu'effectivement, il y a des résultats qui sont assez surprenants.

- Qu'est-ce qui vous a intéressé dans tout ça ? Passer du monde de l'entreprise au monde de l'insertion ?

- Alors, je ne suis pas passé de l'un à l'autre, je reste à la fois dans la formation continue, je reste conseiller d'entreprise, au niveau du droit du travail, par contre ; je pense que de nos jours il est difficile de passer à côté des gens en difficultés, en général, et du secteur de l'insertion. Alors dans un autre métier, je ne sais pas, mais le profil de mon métier fait que je peux le faire. Donc, je vois pas pourquoi je ne le ferais pas. Un chef

d'entreprise ne peut pas faire de social, il ne le fera pas au niveau de l'insertion. Nous, en tant que formateurs, on peut le faire. Donc il faut le faire.

- Que peut-on ajouter sur ce secteur d'activité ?

- Il y a un message qu'il faut faire passer. Le monde de la propreté mérite d'être connu, donc le premier message c'est qu'il faudrait amener les gens à découvrir, pas forcément à s'engager, le monde de la propreté et donc par exemple multiplier les journées porte ouverte ou ils viendraient regarder quelles sont les différentes techniques, voir que ce n'est pas simplement un balai, une serpillière et vider les poubelles etc. Ce qui est l'image, pour beaucoup.

L'autre idée ce serait de dire pour ceux qui sont au fond du trou aujourd'hui et qui ont la volonté de revenir dans le monde du travail, il y a des possibilités, contrairement à ce qu'on peut penser, dans le secteur de la propreté, il y a une demande, qui est souvent supérieure à l'offre, et s'il y a des gens qui veulent vraiment s'en sortir, ça vaut la peine qu'ils jettent un oeil sur ce parcours formation-emploi dans le domaine de la propreté parce que je crois que c'est une bonne opportunité. C'est un métier qui est aussi digne qu'un autre. Et qui peut les faire vivre au moins aussi bien qu'un autre.

- Quelles actions sont prévues pour la fin d'année ?

- Au niveau du PLIE d'Aubervilliers, il y a une action « laveurs de vitre » et puis il va y avoir deux stages dont un traditionnel au niveau des métiers de la propreté et un autre que nous avons mis en place l'année dernière et qui va se poursuivre cette année, qui est réservé aux personnes de plus de 50 ans ou et qui ont plus de 3 ans de RMI. Donc le but est d'essayer de s'occuper des personnes le plus en difficulté ou découragées. Qui passent à côté du système de formation, qui me disent au cours des entretiens je vais pas aller me remettre à l'école alors que j'ai 52 ou 53 ans et que je vais être assis à côté d'un jeune... Déjà, leur dire qu'ils ne vont pas être tout seuls et que les gens qui seront là seront dans les mêmes conditions que lui, les mêmes difficultés, ça passe déjà beaucoup mieux.

Avec la possibilité de proposer à la sortie des contrats en CIE , qui offrent des avantages à l'embauche . C'est notre rôle ensuite de « vendre » aux entreprises les mesures d'aide à l'emploi qui accompagnent les personnes.

- Et pour cette population, ça marche, au niveau du retour à l'emploi ?

- Pour plusieurs raisons. Parce qu'on trouve parmi les gens de + 50 ans des gens qui ont eu des fortunes diverses mais qui sont souvent arrivés au RMI par accident. Il faut reconnaître qu'il y a une génération qui a été élevée dans l'ambiance du travail. Et dans cette génération des plus de 50 ans en fait vous avez beaucoup de gens qui recherchent vraiment du travail pour retrouver leur dignité mais aussi les valeurs avec lesquelles ils ont été élevés. Et les chefs d'entreprise le savent très bien. Ils savent qu'ils peuvent tomber sur quelqu'un qui en veut et ça peut être vraiment la bonne affaire parce que ce gars là, il restera jusqu'à la retraite dans l'entreprise.

- Avez-vous des difficultés à remplir vos stages ?

- La difficulté réside dans le fait que nos stages ne sont pas rémunérés, au niveau du Conseil Général. On n'a jamais d'ailleurs trop poussé pour qu'ils le soient, parce que pour nous les gens qui viennent en acceptant de venir, en sachant qu'ils ne seront pas rémunérés on sait qu'ils auront une motivation plus grande que ceux qui vont vous poser comme première question « est-ce que le stage est payé ? » On sent bien que l'objectif n°1 est d'avoir une rémunération et que ce n'est pas d'obtenir un emploi et de s'en sortir. Donc, des fois, on ne tourne pas à plein, on fait des stages à 9 ou 10 mais on préfère avoir des groupes qui viennent ici avec l'intention d'acquérir des connaissances et de partir au travail.

Ça doit être ça la motivation, tous les obstacles à l'emploi qui peuvent tourner autour, on les aide à les régler au fur et à mesure, on essaye de faire le relais avec les assistantes sociales et les autres services avec qui on se met à travailler en parallèle.

- Qu'est-ce qui fait que ça puisse ne pas accrocher ? Ils arrivent souvent ici en

découvrant un métier. Est-ce qu'il y a un rejet de leur part, quelque chose qui les rebute vraiment ?

- C'est rare. Une fois qu'ils sont venus là... ou alors ils repartent très vite et on n'a pas le temps d'analyser le pourquoi, mais si on les garde la première semaine, après, ils restent. Ils sont pris par l'ambiance, les formateurs sont très proches d'eux. Donc ils retrouvent un cocon familial qu'ils n'ont peut-être pas forcément toujours eu avec de grosses disparités, on a des jeunes, des moins jeunes , on a des cas difficiles, mais quand les problèmes se règlent, il y a une vie qui s'installe...

- Quel est le profil de votre équipe ?

- J'ai des formateurs qui sont recrutés sur la base de connaissances techniques. Il y a Paul qui est un homme de couleur, c'est également un atout pour nous , car sur certains stages ça permet de faire passer des messages qu'on aurait plus de difficulté à faire passer autrement. Sinon, le premier critère est la capacité à maîtriser les techniques, et la capacité à les faire passer à ce public. Sur le plan social, on vérifie que les stagiaires sont bien suivis par les services ... on ne va pas se substituer au travail fait ailleurs. Seulement accompagner.

- Quelles sont vos relations avec les services d'insertion ?

- Il y a un manque de communication, on n'est pas rentré dans les habitudes de certains organismes. Ils ne pensent pas forcément à nous. Je pense que dans ces services on n'a pas toujours connaissance des possibilités offertes par la profession en terme de débouchés. Mais c'est normal, ils doivent couvrir beaucoup de secteurs. Après c'est une question de temps et de moyens. Mais c'est vrai qu'en se rencontrant, on peut créer des liens qui font que les personnes pensent plus facilement à nous.

Lorsque on commence un stage et qu'il reste des places libres on se dit que c'est dommage qu'il y ait des gens qui n'en profitent pas...

Je pense qu'on peut améliorer encore les systèmes existants.»

«Le monde de la propreté mérite d'être connu (...) ce n'est pas simplement un balai, une serpillière et vider les poubelles etc. Ce qui est l'image, pour beaucoup.»

Une action de l'IFEH en 2003,
en partenariat avec le PLIE

LA PASSERELLE ENTREPRISE*

« HÔPITAL EUROPEEN DE LA ROSERAIE »

* Afin d'apporter une réponse plus individualisée aux besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises, la Région Ile-de-France a mis en place le programme « passerelles entreprises » en 1996.

Elles sont conçues en partenariat étroit entre un organisme de formation et une ou plusieurs entreprises qui prennent l'engagement de recruter les stagiaires à l'issue de la formation.

Public concerné :

12 personnes (femmes, hommes, jeunes, adultes)

Objectifs :

Permettre aux stagiaires, à l'issue de la formation, de travailler dans le secteur hospitalier.

Pré-requis :

Une forte motivation des personnes à intégrer ce type d'opération

(mise en situation de production + formation)

Pouvoir commencer à 6 heures du matin

Savoir lire et écrire

Vaccination contre l'hépatite obligatoire
+ visite médicale

Organisation :

D'une durée totale de 560 heures,
(31 mars 2003 au 25 juillet 2003).

La passerelle alterne :

- des enseignements en centre à Aubervilliers
visant à donner aux stagiaires
les connaissances techniques liées au poste.

- des mises en situation des personnes, divisées en deux groupes de six, sous la direction d'un encadrant; elles interviennent dans les parties communes de l'hôpital mais également dans certains locaux à vocation médicale.

Des vêtements de travaux sont fournis.

Rémunération : ARE formation, CNASEA...
aucun préalable pour la rémunération

Mon stage à la Roseraie

Avril

6h30-7h: Balayage humide dans les salles de soins.

7h-9h : Service petit déjeuner, avec vérification pour les malades au régime (diabétiques) ou âgés.

Mai

Nettoyage des chambres vides.

1. Mettre la gaze dans le seau de décontamination, entrer dans les toilettes, tirer la chasse d'eau, mettre un produit acide (détartrant) dans la cuvette des wc et laisser agir, nettoyer les miroirs, les robinets, les lavabos de l'extérieur à l'intérieur (chiffon blanc), revenir dans les toilettes, brosser le fond de la cuvette, fermer le couvercle et tirer la chasse d'eau puis finir par un lavage en mouillé.

2. Balayage humide, détournement de la chambre, en partant de l'extrémité de la pièce, puis finir à la godille, à la façon d'un «S» jusqu'à la sortie.

Cette journée m'était pénible, car ce n'était pas mon but, mais je l'ai quand même fait pour acquérir de l'expérience.

Courant mai, enfin Monsieur Laurent m'indique que je peux travailler avec un machiniste (Abdou). Les débuts n'ont pas été bons. Peur de mal faire.

Courant juin, après avoir bien maîtrisé la monobrosse, pendant plusieurs essais, je deviens autonome. Une des responsables me propose même de travailler seul. J'ai réussi à faire un étage (couloir plus chambres). J'en étais content, surtout que j'ai fait du bon travail. Même si ça n'a pas abouti à un emploi, j'ai acquis une bonne expérience.

Moi qui croyais être relationnel, j'ai été étonné de ma réussite. Je sais maintenant que je peux être manuel grâce à Messieurs Laurent et Paul et bien sûr Abdou. J'ai acquis aussi une expérience dans le nettoyage manuel, je sais me servir des matériels et des produits.

Merci de m'avoir appris tant de choses qui j'espère, à l'avenir me serviront.

Hassen LOUCIF

IFEH

(Institut de Formation Européen
de l'Hygiène)

111, avenue Victor Hugo
93300-Aubervilliers
Tél: 01 48 11 10 50

Je suis inscrit depuis peu à l'ANPE.

L'ANPE m'a envoyé un courrier au sujet d'une formation qui se préparait. J'ai répondu à ce courrier et je me suis présenté à la réunion qui s'est déroulée à la Mission Locale.

Sur place, on nous a expliqué le but de la formation. J'ai postulé et j'ai été convoqué pour un entretien qui s'est bien déroulé.

Le 31 mars, j'ai commencé ma formation. Monsieur Furlan nous a présenté les formateurs, Monsieur Laurent et Monsieur Paul ainsi que les intervenants et les autres stagiaires avec qui j'ai poursuivi ma formation.

L'accueil et la présentation étaient sympa. Ensuite on nous a fait visiter les locaux du centre de formation.

Le premier jour, on nous a donné le règlement de l'établissement et un carnet de suivi individuel. La même semaine nous avons étudié l'eau et ses pouvoirs,

les dosages de produits,

le balayage humide, le lavage manuel,

les symboles de sécurité et autres risques.

Nous avons pratiqué le balayage humide avec les accessoires et les produits adaptés. Le formateur Monsieur Laurent nous a expliqué et montré comment utiliser la méthode Godille, c'est à dire faire des « S » avec le balai trapèze. Au départ, j'avais quelques difficultés car j'appuyais trop fort sur le balai, plus tard j'ai compris comment il fallait faire.

Au début de la formation, le formateur nous a expliqué que nous allions faire un stage à l'hôpital et que l'on ferait une semaine à l'IFEH et une semaine à l'hôpital.

Nous avons débuté le stage à l'hôpital le 14 avril. La première semaine on nous a présentés au chef de l'hôpital et aux agents de service. Ensuite on nous a donné une salle pour que nous puissions y mettre nos blouses de travail et faire le bilan de la journée.

Ainsi nous faisons chaque jour un étage différent avec une personne de l'équipe. Je suis parti avec le formateur et les stagiaires vers les agents de service sur différents étages tel que : polyclinique, scanner, réassort, scintigraphie.

Le matin, de 7 h à 9 h, je suis allé à la réanimation pour distribuer les petits déjeuner. De 9 h à 9h 30, on avait la pause. Monsieur Laurent venait à chaque étage pour voir si tous les stagiaires s'en sortaient.

Une fois le travail terminé, on rangeait le matériel puis nous allions à la salle qui nous avait été destinée pour parler de nos impressions de la journée.

Personnellement, j'ai trouvé qu'il y avait un bon contact avec certaines personnes de l'équipe.

J'ai assez aimé le contact avec les patients, ça m'a ouvert l'esprit, en plus il y avait une bonne ambiance.

Ce qui m'a le moins plu, c'était le réassort, parce que je n'étais pas prêt à voir des patients avec de lourdes opérations. Je voyais comment les infirmières changeaient les pansements. J'ai été assez impressionné. Avec le temps, je me suis habitué.

Ensuite, ce qui m'a le moins plu c'était de faire les balayages humides et le lavage dans les chambres encombrées. Ce que j'ai le plus aimé, à l'hôpital, c'était servir les repas.

Hakim RAHMANI

Célibataire avec mes trois enfants, après avoir eu beaucoup de difficultés pour retrouver un emploi, sans expérience et sans formation, l'assistante sociale du quartier m'a orienté vers le PLIE.

Maintenant que l'IFEH nous a pris en charge, on a fait beaucoup de théorie et de pratique. J'ai appris beaucoup et j'ai une expérience dans la domaine du nettoyage. Maintenant, avec ce que j'ai fait, ça me permettra de trouver un emploi.

Marie Josée MARIVEL

impressions de stage

Maintenant je sais faire le ménage grâce à M. Laurent et M. Paul.

Le nom du matériel et l'efficacité des produits, éliminer les salissures et comment faire les carreaux. Avant, je n'aimais pas le faire, je trouvais ça dur et fatigant. Maintenant je fais tout le nettoyage avec plaisir.

Je suis très satisfaite de cette formation car aujourd'hui, je peux dire que je connais beaucoup de choses au niveau du nettoyage et j'aimerais bien trouver du travail, je pourrai appliquer ce que j'ai appris pendant quatre mois grâce à l'IFEH.

Chérifa SOUSSI

Prochaines formations à l'IFEH:

fin septembre: formation «nettoyage» dans le cadre du PDI (RMI) durée : 6 mois.

mi-octobre: formation «nettoyage» pour les bénéficiaires du RMI demandeurs d'emploi de plus de 50 ans et passerelle entreprise «laveurs de vitres» pour bénéficiaires du RMI et Demandeurs d'emploi .

Prochain numéro en décembre.

Pour nous joindre, notre adresse:

**PLIE, 98, avenue de la République à Aubervilliers - téléphone : 01 48 11 08 87
mail: auberechos@voila.fr**