



## Exemple n°6 : Témoignages de structures...

Quelques exemples de témoignages apportés par les structures intervenant au séminaire du COORACE : « la contractualisation des parcours, contraintes ou moteur de l'engagement des personnes en insertion » - Arras les 19-20/06/03

### « METHODOLOGIE UTILISEE

#### 1- Réunir les conditions optimales avant la signature :

##### \* connaissance du demandeur d'emploi

La convention n'est pas remplie d'emblée mais c'est au bout de plusieurs entretiens qu'il est possible de proposer un parcours type au sein de l'AI.

Connaissance de la personne se fait au travers des entretiens et missions "tests", mais aussi des informations recueillies par les partenaires.

De plus l'inscription en soi a déjà permis de valider la pertinence d'un passage par l'AI, c'est-à-dire qu'on a déjà donné du sens aux mises en situation de travail.

En terme de méthode, les personnes chargées de suivi et d'accompagnement au sein de Rhuys Emplois remplissent un tableau recensant les actions et échéances. Ce tableau est proposé au demandeur d'emploi et discuté ensemble. Soit la personne le valide, soit elle propose une autre approche de son parcours et définit de nouvelles priorités. Les échanges entre le demandeur d'emploi et l'accompagnant de l'AI permettent de vérifier que les deux parties se comprennent bien. Ceci est primordial pour la suite des événements car cette compréhension mutuelle vont donner du sens aux actions des uns et des autres.

##### \* connaissance de sa structure

Connaître le potentiel de l'AI en termes de :

disponibilité pour le suivi et l'accompagnement  
volume et de types de mises à disposition

Ceci est d'autant plus vrai lors d'une création d'antenne: difficulté à évoluer le volume d'offres de travail.

Le contexte d'intervention de l'AI influe sur la rédaction de la convention. En effet, la capacité de Rhuys Emplois à apporter une réponse en terme de mises à disposition par exemple, est tributaire des saisons en raison de ses enjeux touristiques. Rhuys Emplois doit au préalable s'interroger sur sa capacité à s'engager sur des actions qu'elle ne pourrait peut-être réaliser ultérieurement.

#### 2- Discussion autour d'une convention :

Les échanges avec les demandeurs d'emploi sont l'occasion d'aborder certaines problématiques et d'essayer d'amener le demandeur d'emploi à s'exprimer le plus librement possible. Pointer certaines difficultés permet aussi d'apporter un début de solution. L'accompagnant de l'AI doit alors en profiter pour exprimer les limites de la structure dans la résolution de certains freins à l'emploi et valoriser le travail réalisé en réseau avec les partenaires locaux.

La convention permet de visionner l'ensemble du parcours de la personne :

Ex : un engagement coup de pouce

L'AI se donne 3 mois pour atteindre les objectifs avec la personne  
L'AI sait les types d'offres de travail à mobiliser : celles où le volume d'heures est le plus élevé  
Les référents et partenaires sont identifiés et sollicités

En résumant les moyens et les objectifs, la convention permet d'associer un demandeur d'emploi avec un "parcours type", de ce fait nous sommes plus efficace, ne serait-ce que dans l'attribution des M.A.D.

Ex : un engagement de la validation professionnelle

L'AI se donne 6 mois pour accompagner la personne

Les objectifs sont déterminés : validation d'une tâche ou d'une métier

### 3- La signature

Lorsque le tableau est actualisé et validé, la convention est rédigée puis signée par les deux parties, une date de rencontre est fixée ainsi qu'une fréquence des entretiens. Le demandeur d'emploi reçoit une photocopie de cette convention qu'il peut, s'il le souhaite, présenter à ses différents interlocuteurs (ALI, ANPE...). La convention n'est pas transmise aux partenaires en tant que telle. Elle est un bon support de présentation du parcours du demandeur d'emploi (ce que fait l'AI et avec qui).

La rencontre en fin de convention est très importante car elle permet aux deux parties d'évaluer leurs actions et effets, d'argumenter sur l'issue à cette convention.

Ex : situation où le demandeur d'emploi argumente pour un prolongement de convention

#### **CONSEQUENCES :**

*l'AI est mieux identifiée par les demandeurs d'emploi dans son rôle, son offre d'insertion et ses limites, les actions de l'AI sont plus lisibles pour ses partenaires*

*l'AI est présentée comme un acteur qui s'engage : jusqu'où, avec qui, comment...*

*l'accompagnant se dissocie de l'AI : ce n'est pas seulement le référent au sein de l'AI qui s'engage, mais l'ensemble de la structure.*

*le rapport au demandeur d'emploi est personnalisé : chaque convention est unique et adaptée à chacun.*

*la convention est une soupape : elle recadre les positions et engagements de chacun, et peut être adaptée au gré des évolutions de situations... **c'est un cadre et une garantie.** »<sup>8</sup>*

« La **contractualisation est une relation d'aide qui s'inscrit dans la durée**. La personne a un référent qui va mettre tous les moyens permettant de :

- Réaliser un parcours d'insertion et élaborer un projet professionnel dans le cadre d'un engagement
- Diagnostiquer les difficultés et atouts comportant un frein à l'emploi, et cela notamment grâce aux mises en situation de travail.
- Mobiliser les partenaires (mission locale, ANPE, CLI, CDAS, PAE, brocéliande emploi, ASSEDIC, CMP, mairie, ...)
- Evaluer les actions entreprises

La signature n'est donc pas une barrière, ni une signature de plus. Nous concrétisons ensemble une relation de confiance et réciproque »<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Intervention de : Nathalie GUERNON, accompagnatrice socioprofessionnelle – Rhuy's Emploi service – Sarzeau (56)

<sup>9</sup> Intervention de : Linda BOUGEARD accompagnatrice d'insertion à l'AI Eureka Emplois Services – Montfort sur Meu (35).