

Infolog

avril 2010

02

Édito

03

Repenser
l'entreprise...

05

Solibail ou
"l'intermédiation
locative"

07

Le marché du travail

10

Le projet Pause toit

12

Récupérateurs
et bâtisseurs,
à vos truelles !

14

Surprise et intérêt

17

Application
de la loi Dalo

19

Habitat et santé mentale

20

L'actualité
d'Interlogement93
et de l'ALS93

21

Du nouveau à Essor93



**Sans emploi,
sans logement...
Tous confondus,
tous transparents !**

**Un emploi en CDI reste
le "sésame" pour un toit !**





UN SÉSAME POUR UN TOIT

Un Infolog dédié à l'emploi, à l'IAE (Insertion par l'activité économique) ou plus prosaïquement qui s'intéresse d'un peu plus près à l'activité des associations qui agissent très directement auprès de personnes engagées dans une démarche d'insertion professionnelle, c'est la ligne éditoriale que ce numéro trimestriel ambitionnait de suivre... Quelques contacts et plusieurs semaines plus tard, nos prétentions auront été revues à la baisse.

NOS EXIGENCES SERONT PLUS MODESTES!

Pourquoi traiter de l'emploi ou de l'insertion professionnelle dans les colonnes de ce numéro d'Infolog ?

Eh bien, parce que nous constatons que pour accéder à un logement de droit commun, quels que soient les bailleurs sollicités, sociaux ou privés, l'emploi à temps complet en CDI reste le «sésame» qui y conduit. L'instauration de la loi DALO (droit au logement opposable) n'a, de ce point de vue, pas encore révolutionné les pratiques.

Alors, pour les personnes dont nos associations accompagnent les parcours d'insertion, d'hébergement et d'accès au logement, qu'est-ce que ça change d'avoir du boulot ou pas ? Qu'est-ce que le RSA (revenu de solidarité active) bouleverse dans le quotidien des «bénéficiaires» (je devrais dire des victimes) des minimas sociaux ?

Le Pôle emploi, c'est mieux que l'ANPE ? Pour les chômeurs, ça change quoi ?

Peut-être que deux mots résument assez bien le contexte : RIGUEUR et SUSPICION ... à l'égard des pauvres ?

«Salauds de pauvres» disait Coluche, en effet j'ai bien l'impression que la faute est lourde, voire inexpiable !

Quoi ? Quelle faute ?

Eh bien oui, si t'es pauvre, c'est de ta faute !

Si t'es au RSA c'est que t'es feignant !

Si tu perçois l'API c'est que t'es pas grand chose et si t'es à temps partiel c'est que tu ne veux pas bosser plus !

STOP ! ON SE CALME !

Bon, le fil conducteur de cet Infolog c'est... du boulot et un logement pour tous.

C'est peut-être ce que ceux qui ont exprimé leurs choix lors des très récentes élections régionales ont, entre-autre et majoritairement voulu dire ?

Bon, moi je ne suis pas analyste politique, alors je ne sais pas trop... mais peut-être que... ?

Solidairement votre !

Bonne lecture ! ■

Philippe MARTEL
Président d'IL93

Repenser l'entreprise à partir des travailleurs qui en sont exclus

Travailler et Apprendre Ensemble : une entreprise pilote du Mouvement ATD Quart Monde.

Tous les matins, Lucien arrive à 7h30. Il prépare le café pour ses collègues. Pendant ce temps, Nicole frappe chez son voisin et collègue. Ils viennent chaque matin ensemble tout comme Stéphane et Mohamed. Ils commencent bien à 8 heures mais, il est de tradition de boire un petit café ensemble à 7h45 pour se donner des nouvelles et être au travail à l'heure, quel que soit l'atelier. Vingt trois salariés travaillent dans trois ateliers : nettoyage, reconditionnement de matériel informatique, et travaux d'entretien de bâtiment.

Ensemble, tous expérimentent de nouvelles façons de concevoir l'entreprise, afin d'en faire un lieu où chacun peut s'y sentir bien, être productif, apprendre, transmettre son savoir, créer des liens... Cela se traduit par des modes de fonctionnement originaux et innovants. L'équipe informatique par exemple, n'a pas de responsable d'atelier. Elle s'autogère.

Mais comment faire sans chef ?

Travailler et apprendre ensemble (TAE) y a réfléchi et décidé d'une réunion chaque lundi pour fixer l'emploi du temps en fonction des commandes. Aidée par un consultant en mana- ➔



Entreprendre

⇒ gement, TAE s'est interrogé sur la perte d'efficacité à l'atelier, due à un problème de rangement. C'est ainsi qu'ont été pensés et fabriqués de nouveaux postes de travail.

Par ailleurs, ont été fixés trois indicateurs : chaque semaine, les salariés comptent le nombre d'ordinateurs qui ont été testés et préparés, relèvent les erreurs commises, mais réalisent aussi une petite enquête qui permet d'établir un indice de partage des savoirs et d'ambiance (chacun donne une note à cinq questions, comme par exemple « Ai-je transmis mon savoir ? » ou encore « Est-ce que je me suis senti respecté ? »...). Car pour TAE, produire et faire un travail de qualité, c'est essentiel à la bonne santé économique de l'entreprise. Il est important pour TAE de chercher à accorder la même importance aux trois indices : se former, transmettre son savoir-faire, créer des relations avec ses collègues, se sentir bien dans son travail, tout cela est tout aussi essentiel !

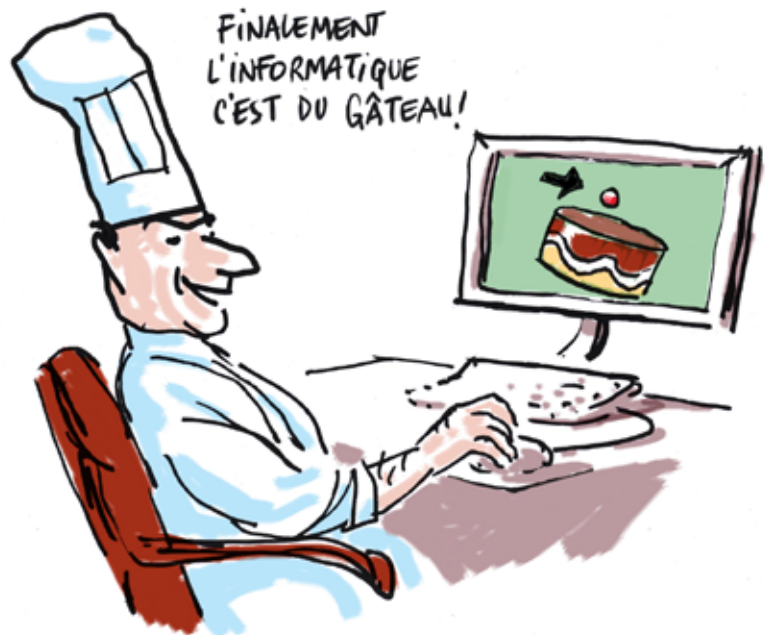
De la même manière, des groupes se retrouvent chaque semaine sur le temps de travail autour de projets communs : yoga, jardinage, cuisine... C'est une autre façon de partager les savoir-faire de chacun et de participer à la bonne marche de l'entreprise, de manière conviviale !

Mais qui sont-ils, ces travailleurs qui ont la prétention de vouloir réinventer l'entreprise ?

En premier lieu, des travailleurs qui aiment leur entreprise, avec des parcours de vie très différents : formation, situation familiale, expérience professionnelle... Certains se retrouvent systématiquement mis à l'écart du monde de l'entreprise, et se battent au quotidien pour parvenir à faire vivre dignement leur famille. Comme George qui est resté de nombreuses années sans travailler ou Abib à qui la plupart des entreprises ont reproché son âge avancé et son état de santé. D'autres font le choix volontaire de quitter pour un temps une vie professionnelle stable et reconnue pour participer à la construction d'une entreprise plus solidaire, et rejoignent une des équipes en tant que compagnons de travail. Tous refusent d'accepter que certains soient condamnés à l'inutilité.

Des ordinateurs « écosolidaires »

Deux à trois mille ordinateurs passent chaque année dans les mains de la dizaine de salariés de l'atelier informatique TAE. Pascal a été embauché en 2005. A cinquante ans passés, pâtissier pendant plus de vingt ans, il ne pensait pas une seconde être capable de comprendre le fonction-



nement d'un ordinateur. Aujourd'hui pourtant, avec le soutien de ses collègues, il teste les PC, reformate les disques durs, change les pièces défectueuses, réinstalle un système d'exploitation et des logiciels, ajoute des périphériques et des composants, assure le service après-vente...

Grâce à des partenariats avec de grandes entreprises (EDF, Groupama, La Mondiale, Murex...), TAE récolte du matériel de grande qualité : ordinateurs de bureau et portables de grandes marques, exclusivement Pentium 4... Un accord avec Microsoft permet d'installer des licences Windows XP Pro et le pack Office 2003. Enfin, tout le matériel que propose TAE est garanti de six mois à un an.

Ces ordinateurs permettent à des associations et des écoles de s'équiper à moindre coût en matériel informatique performant. Cerise sur le gâteau, ils font vivre un projet innovant et solidaire, et ont un impact écologique bien moindre que l'achat de matériel neuf. S'équiper en ordinateurs « écosolidaires », c'est donc aussi un moyen de soutenir la pérennité financière du projet TAE et de défendre un modèle éco-social plus humain ! ■

David Reigner
Directeur de TAE

Pour en savoir plus :

TAE : Atelier Travailler et apprendre ensemble

202, av Emile Cossonneau

93160 Noisy-le-Grand

www.ecosolidaire.org

Informatique@ecosolidaire.org

Tél. : 01 49 32 15 96

Solibail ou "l'intermédiation locative" **Signature d'une nouvelle** **convention entre les services** **de l'État et l'AiS93**

Un dispositif qui assure aux propriétaires le paiement des loyers, l'entretien de leur bien et la gestion locative tout en permettant à des familles hébergées en hôtel de vivre plus décemment, c'est possible !



Enjeux

En 2008, l'Etat conventionne quatre associations pour capter deux cent logements privés dans Paris et dans les trois départements de la petite couronne francilienne, ce dispositif sera appelé : Solibail 1.

En 2009, l'Etat renouvelle l'opération avec plusieurs associations pour capter 5 000 logements privés dans près d'une vingtaine de régions, dont 2 750 en Ile-de-France : Solibail 2.

L' AIS93 intervient uniquement sur le territoire de la Seine-Saint-Denis. Elle gère actuellement 43 logements pour un total de 100 logements à capter dans le cadre des deux premières conventions qu'elle a signée.

Treize F2 (30 %), dix neuf F3 (44 %), onze F4 (26 %) répartis dans dix neuf communes : Bobigny, Bondy, Blanc-Mesnil, Clichy-sous-Bois, Drancy, Epinay, Montreuil, Neuilly-sur-Marne, Noisy-le-Grand, Noisy-le-Sec, Pantin, Le Raincy, Rosny-sous-Bois, Saint-Denis, Saint-Ouen, Villemomble et Villetaneuse.

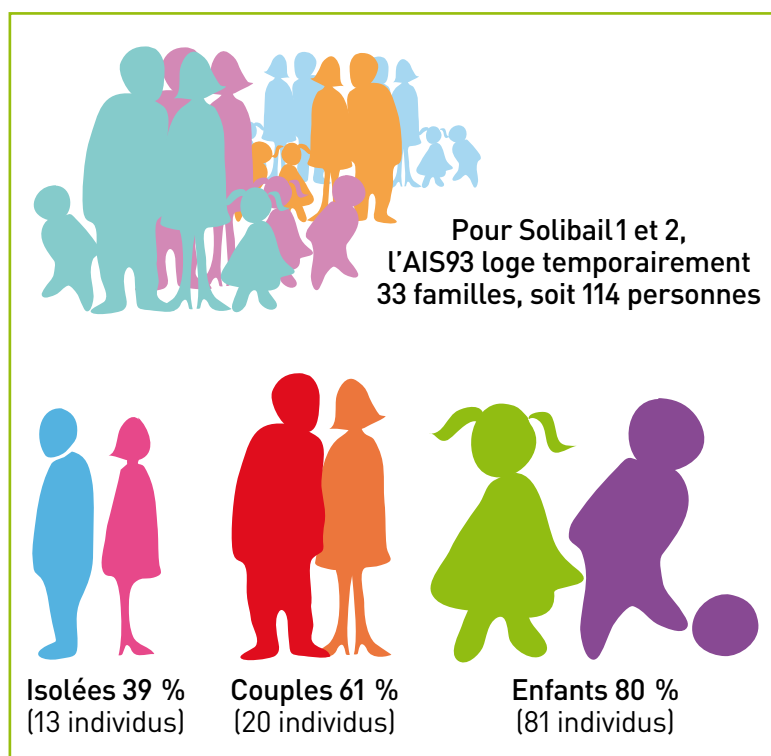
Dans le cadre de la lutte contre les expulsions locatives, une nouvelle convention signée entre les services de l'Etat et l' AIS93 concernant 70 ménages, vient désormais compléter le dispositif « Solibail ».

Christian Contini, chargé de la prospection, recherche des logements (30 à 70 m²) répondant aux critères de décence, nus et disponibles très rapidement. Dans le cadre de ces conventions, une gestion et des garanties gratuites sont proposées aux propriétaires. En contrepartie, ils doivent accepter les taux de loyers intermédiaires définis localement par l'Anah (agence nationale pour l'amélioration de l'habitat) (12 euros/m² en moyenne en 2009) pour signer un contrat de location de trois ans. C'est un enjeu difficile à réussir dans des délais très courts, avec des aspects concurrentiels (d'autres associations opèrent sur un même territoire).

Quand un logement est repéré et conventionnable, l' AIS93 sollicite le GIP-HIS (groupement d'intérêt public-habitat et intervention sociale)

qui, à son tour, transmet le dossier d'une famille dont la composition et les ressources correspondent à cet appartement. La famille aura un premier entretien avec le service social d'Interlogement93 puis avec l' AIS93. Le GIP-HIS est missionné par la préfecture de région pour orienter les ménages hébergés dans le dispositif d'accueil d'urgence en hôtels ou structures d'hébergements vers du logement transitoire ou de droit commun.

Mikael Pigache, chargé de gestion locative, constitue le dossier locatif et fait entrer la famille dans le logement, aux termes d'un contrat d'occupation à titre onéreux, pour une durée de dix-huit mois maximum. La famille s'acquitte d'une contribution mensuelle (charges comprises) plafonnée à 25 % de ses ressources, après déduction de l'AL (allocation logement) perçue par l' AIS93.



La moyenne d'enfants par famille est de 2,8. Un tiers de ces familles est actuellement en cours de relogement par le GIP. Le coût énergétique du logement pèse sur chaque budget familial, sauf en cas de chauffage et/ou d'eau chaude collectifs dont le coût est inclus dans la contribution.

Si le « savoir habiter » reste à acquérir, l'intermédiation locative initie ces familles à l'expérience d'un habitat décent, inséré et normalisé. L'accompagnement proposé doit les conduire vers un logement pérenne. ■

Jean-Jacques Rollot
Chef de projet, AIS93

Le marché du travail

La réorganisation du service public de l'emploi au sein du Pôle emploi est supposée favoriser le suivi individualisé des chômeurs et des personnes en situation de précarité.

Business pour certains, intérêt collectif pour les autres...

En France, la question de l'insertion professionnelle est devenue une réelle préoccupation dès le milieu des années 1980. Le premier article de la loi instituant le Revenu minimum d'insertion (RMI) en 1988 stipule : « L'insertion sociale et professionnelle des personnes en difficulté constitue un impératif national ». A l'instar du RMI, les nombreux dispositifs qui se mettent en place pour lutter contre le chômage et la précarité depuis le milieu des années 1980 sont fondés sur une conception de la responsabilité individuelle du chômeur : les caractéristiques individuelles du chômeur, d'un point de vue sociologique et économique, son comportement, seraient à l'origine de son état. Ainsi, les mesures mises en œuvre par les professionnels de l'insertion, centrées sur le chômeur, tendent à améliorer son niveau d'employabilité en remédiant à ses déficiences, ses manques, les aléas de son existence qui le rendent inadapté aux exigences du marché du travail.

Avant de s'intéresser au niveau d'employabilité d'un individu, déterminé par un agent d'insertion lambda, force est de constater que le ➡

Les opérateurs privés de placement doivent être rentables. Quel profil doivent avoir les demandeurs d'emploi pour bénéficier de leurs prestations ?



Emploi

Recherche
d'emploi, travail
temporaire,
temps partiel,
CDD...

⇒ fonctionnement même du marché du travail se révèle être un obstacle de taille pour les personnes habituellement en difficulté d'insertion ou cumulant des freins à l'emploi.

Dans le contexte économique actuel, il y a d'autres exigences que de continuer de culpabiliser, contrôler, sanctionner les personnes en recherche d'emploi.

Depuis le dernier trimestre de l'année 2008, la crise économique a réduit à néant les efforts des politiques actives de l'emploi mises en œuvre depuis dix ans, comme ceux des statisticiens de l'INSEE (institut national de la statistique et des études économiques) en matière de calculs et de publication du taux de chômage en France. Ce dernier était souvent l'objet de contestations et de polémiques. D'après les chiffres de la DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) et de l'INSEE, ce sont 357 000 emplois qui ont été détruits en 2009 dans le secteur marchand (soit en une année 2 % du total des emplois du secteur marchand en France). Selon les chiffres proposés par l'INSEE, le taux de chômage a progressé de plus d'un point entre les mois de juin 2008 et juin 2009. En Ile-de-France ce taux serait passé de 6,6 % à 7,7 %. Dans notre département, la Seine-Saint-Denis, les pourcentages seraient encore plus inquiétants, 9,2 % en juin 2008, puis 10,4 % en juin 2009.

Nous savons maintenant que la frontière est de plus en plus étroite entre la situation de chômage et la situation de pauvreté.

Les chiffres de l'observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) sont alarmistes : à la fin de l'année, entre 239 000 et 523 000 personnes pourraient grossir les rangs des huit millions d'individus vivant en dessous du seuil de pauvreté en France (60 % du revenu médian soit environ 930 euros par mois).

Devant l'ampleur de la tâche, les agents du tout nouveau service public de l'emploi sont paradoxalement débordés. La fusion de l'ANPE et des ASSEDIC, donnant naissance à Pôle emploi, était censée améliorer la prise en charge du demandeur d'emploi, de son accueil à son indemnisation en mutualisant des moyens et des compétences professionnelles complémentaires.

Depuis de nombreuses années les salariés de feu l'ANPE alertaient les autorités publiques compétentes pour contester les réformes qui se sont succédées. Celles-ci ont affaibli le service



Nos associations se mobilisent pour défendre le droit au travail y compris pour les personnes vivant les situations les plus précaires.

public de l'emploi et continuent de renforcer la place des opérateurs privés de placement (OPP) pour répondre à la demande grandissante des personnes en recherche d'emploi. Ces OPP, pour beaucoup issus du secteur marchand (tels Manpower, Randstad,... véritables piliers du travail temporaire en France), se voient et se verront confier une masse grandissante de demandeurs d'emploi, sûrement plusieurs dizaines de milliers dans les mois qui viennent, et sont confrontés à des difficultés de recrutement pour n'avoir pas anticipé de tels besoins.

Pôle emploi a passé des conventions, via des appels d'offres, avec une trentaine d'opérateurs qui eux mêmes délèguent, ou plutôt sous-traitent les missions confiées par le service public à d'autres organismes de plus petites tailles, déjà implantés sur les territoires et bien contents de remplir leurs « carnets de commandes ». Les actions menées avec les demandeurs d'emploi seront d'autant moins identifiables au final, le travail d'évaluation des politiques publiques risque d'être une gageure.

Dans ces périodes de réduction et de contrôle des dépenses publiques, les OPP se sont livrés à une bataille des prix pour emporter le marché proposé par Pôle emploi, en réduisant le coût apparent par personnes entrant dans les actions proposées (environ deux mille euros par demandeur d'emploi).

Pour rester rentables, ces organismes seront contraints de réduire la qualité, la fréquence, des prestations proposées et/ou « contraints » de s'adresser aux personnes qui sont jugées les « moins éloignées » de l'emploi. Celles qui fré-

Emploi

⇒ quenteront le moins longtemps leurs services et qui permettront d'afficher des taux de placement en emploi (mais quels types d'emplois ?) des plus flatteurs.

Avec d'autres opérateurs implantés de longue date sur nos territoires (les missions locales, les structures d'insertion par l'activité économique...), nos associations se mobilisent pour défendre le droit au travail pour tous ceux qui en font une priorité, y compris pour les personnes vivant les situations les plus précaires, devenues trop souvent invisibles sur le « marché » du travail.

La marchandisation, nous évoquons tous la notion de « marché du travail », la concurrence avec le secteur marchand encouragée par les politiques publiques actuelles, la logique de résultats purement quantitatifs qui s'imposent à nous depuis quelques mois, la diminution des financements accordés à nos actions, sont autant de dangers pour les citoyens qui ne trouvent pas de réponse dans les dispositifs classiques d'accès ou de retour à l'emploi et pour la survie de nos organismes.

Nos actions reposent sur des principes qui méritent d'être sans cesse mis en valeur dans le contexte actuel.

→ LA NON LUCRATIVITÉ

Pas d'actionnaires, pas de dividendes, nos services sont proposés aux individus les plus en difficulté sur le marché du travail, sans discrimination de sexe, d'âge, de patronyme ou de lieu d'habitation.

→ LE TRAVAIL EN RÉSEAU

Acteurs impliqués et engagés sur nos territoires respectifs, nous mutualisons nos moyens d'intervention pour rendre un service de qualité aux personnes en difficulté.

→ LA CONNAISSANCE DES LIEUX

Nos territoires d'intervention, leurs histoires, nous sont familiers. Nous développons des liens privilégiés et naturels avec les quartiers, les habitants, les élus de la République ou leurs représentants.

→ LE PROFESSIONNALISME

Les salariés de nos associations ont des expériences, des diplômes et des formations qui leur permettent de parfaitement appréhender le monde économique qui nous entoure, de développer des liens forts avec les entreprises et les employeurs.

→ L'ÉVALUATION DE NOS ACTIONS

Elle se fait en fonction de critères quantitatifs négociés ou imposés par les pouvoirs publics mais aussi en fonction de critères qualitatifs qui méritent autant d'attention. Nous mesurons nos marges de progrès et n'hésitons pas à impliquer les « usagers » dans notre travail d'évaluation. Nos résultats n'ont rien à envier à ceux du secteur marchand qui invoque trop souvent les manques des personnes orientées pour expliquer des résultats médiocres.

→ L'INNOVATION ET L'EXPÉRIMENTATION

Nos associations innovent et expérimentent des actions ou des dispositifs qui peuvent influencer les politiques publiques et faire avancer la réflexion en matière d'insertion professionnelle des personnes dites « éloignées de l'emploi ».

Nous soutenons que chaque personne qui déclare vouloir travailler et avoir un emploi stable en CDI à temps plein peut être un agent actif du développement social et économique de ce pays. Les actions portées par nos associations vont dans ce sens. Le contexte économique et social actuel a des conséquences dramatiques sur la vie des citoyens les plus jeunes, les plus âgés, les moins diplômés, les femmes isolées, les plus pauvres, sous entendu les citoyens qui fréquentent nos services. Les personnes en recherche d'emploi sont les premières victimes de la crise actuelle, des logiques marchandes qui s'imposent depuis plusieurs années.

Pour plus de justice sociale, nous devons répondre à leurs attentes mieux que ne le feront les organismes intéressés financièrement au placement des « chômeurs ». Nos résultats, ceux du secteur non marchand, de nos associations, en matière d'accès ou de maintien en emploi sont probants et nos critères d'évaluation très riches. Rendons visible la plus value de notre travail et défendons sans complexes nos compétences et nos expériences en matière d'insertion socio-professionnelle et d'emploi. ■

Philippe Avez
Directeur de C2DI 93

Accueil des jeunes

Appel à « promoteur »

Le projet Pause toit

Accueillir durant trois mois des jeunes en rupture familiale et les accompagner vers des solutions d'hébergements pérennes.

Défini par les salariés d'associations membres d'IL93 participant à la Commission pour le logement, « Pause toit » est destiné à l'accueil des jeunes de 18 à 25 ans en situation de rupture familiale, suivis par un travailleur social du réseau associatif. Partant du constat qu'une situation de rupture familiale peut entraîner de l'errance sociale, l'offre de soutien doit être réactive et adaptée à ce public pour prévenir les risques de dérives de toute nature. Il s'agit de proposer un hébergement d'urgence permettant d'assurer la continuité du suivi social et du parcours d'insertion.

Une alternative à la rupture d'hébergement : pour permettre la gestion de la situation de crise et pour trouver des solutions pérennes. Le projet concerne des jeunes célibataires et sans enfants, originaires de la Seine-Saint-Denis, orientés par un travailleur social qui reste le référent principal. Il consiste à créer une structure regroupant une dizaine de petits logements, situé dans un quartier « neutre » (non stigmatisant) en zone urbaine et facilement accessible par les transports en commun. Cette localisation « neutre » doit être la croisée géographique des associations impliquées dans le projet. Ce projet pourrait être l'extension d'un CHRS.

Le projet social

Une structure d'accueil et d'hébergement pour une durée de trois mois, renouvelable une fois après évaluation. Ce temps doit permettre au jeune de se poser afin de prendre le recul néces-

saire quant à sa situation, non pas de s'installer à long terme mais de se mobiliser sur son projet et de s'orienter vers une solution pérenne.

Les jeunes concernés ont besoin de se reconstruire sur le plan social et il apparaît important d'aménager des espaces collectifs où ils puissent partager des moments de vie, des informations, etc. ainsi que préparer et prendre leur repas. Le travailleur social prescripteur reste le référent du jeune pendant toute la durée de son séjour, il en est le garant et poursuivra ce suivi au-delà de sa prise charge par la structure. Il convient de préciser que la famille peut être associée au projet d'accueil du jeune en fonction de sa situation et de sa volonté.

Le public accueilli : des jeunes présentant un degré d'autonomie suffisant pour poursuivre une démarche d'insertion.

Dix places : dont une réservée à l'urgence (115, Samu, police...) et cinq prioritaires pour des jeunes filles ou femmes en rupture.



Accueil des jeunes

⇒ Les jeunes accueillis sont dans une dynamique d'insertion, ils continuent, reprennent ou mettent en place un projet de vie. Ils sont volontaires et demandeurs.

Dans le cadre de l'accueil, chaque jeune devra, avec l'aide du personnel accueillant :

- **entretenir son espace privé et les parties collectives**
- **gérer son hygiène personnelle**
- **participer à la préparation des repas**
- **participer financièrement à son accueil au prorata de ses ressources**

La structure

- **Dix studettes meublées, avec salle de bains et toilettes.**
- **Un espace collectif avec une cuisine aménagée.**
- **Une salle à manger et un salon détente.**

Un bâtiment de 350 m² à 400 m² comprenant au maximum :

- **Dix studettes de 15 à 17 m².**
- **100 m² d'espace collectif (y compris cuisine et espace de stockage pour l'alimentation).**
- **Un bureau pour l'équipe d'encadrement.**
- **Un espace de stockage pour les bagages.**

Fonctionnement

Les modalités d'accueil et le règlement intérieur sont à définir par l'organisme porteur du projet. **Deux types d'équipe d'encadrement sont envisageables :**

Un(e) maître(sse) de maison à temps plein présent(e) en journée, un travailleur social à temps plein, une équipe de veilleurs de nuit (prestataires externes), un cadre d'astreinte.

Un couple d'hôtes résidant sur place, un travailleur social et d'un cadre d'astreinte.

L'équipe est garante du bon fonctionnement, du respect des règles et travaille en lien avec les différents acteurs sociaux.

L'aide à la gestion locative sociale (AGLS) est à mobiliser.

Le conventionnement ALT (aide au logement temporaire) est à négocier avec le préfet pour l'ensemble des studettes.

Le projet Pause toit résulte d'une analyse de situations rencontrées et du manque de réponses adaptées. Il présente un intérêt indéniable, toute la difficulté réside dans sa mise en œuvre.

Le Conseil d'administration a décidé de soumettre le dossier à l'AFFIL (association francilienne pour favoriser l'insertion par le logement) dont

la vocation est de développer des synergies entre les acteurs franciliens de l'habitat et de l'insertion par le logement.

Les premiers contacts pris montrent qu'il convient de présenter un dossier plus étayé.

Comment mener à bien un tel projet ?

Qui peut promouvoir ce projet ? Quelles associations ou groupements d'associations peut se l'approprier, le porter pour le proposer à un maître d'ouvrage (collectivité territoriale, organisme HLM, bailleur social...) susceptible de le réaliser ?

La pertinence d'un tel projet doit être démontrée à plusieurs niveaux. Il doit être actualisé par une évaluation des besoins quantitatifs. En termes d'accompagnement social, si ce projet constitue un chaînon manquant dans l'ensemble des structures d'hébergement existantes, il convient également d'affiner les besoins qualitatifs. Ces éléments ont une incidence sur la localisation potentielle qui dépend aussi de l'association (ou des associations) porteuse(s) du projet ainsi que les équipes utilisatrices de la structure créée. Car, si l'idée exprimée dans le projet de situer ce lieu d'accueil « à la croisée géographique des associations » est importante, comment s'organisera la gestion de la structure ?

La localisation est aussi déterminée par l'opportunité foncière. En termes de bâtiment, la structure s'apparente à un foyer d'hébergement à une maison d'accueil ou à une maison relais... Ne pourrait-on parler de gîte d'étape ?

Différentes formes de bâtis sont donc envisageables : un gros pavillon ou un petit immeuble existant à transformer et aménager, les studettes réparties dans un immeuble existant ou incluses dans un programme de logements neufs type résidence pour étudiantes, un petit immeuble neuf réservé à cet usage exclusif, l'extension d'un bâtiment existant... Ces différentes formes de construction et/ou d'aménagement sont, elles aussi, déterminantes.

En résumé Pause toit est un « projet-essai » à transformer, pour gagner une nouvelle structure d'accueil adaptée au public jeune en rupture familiale. Responsables et gestionnaires, le défi est à relever ! ■

Marie-Claude Vachez
Présidente de l' AIS93

Récupérateurs et bâtisseurs, à vos truelles !

Des habitats écolos et alternatifs :
une solution économique pour nos projets
d'hébergements citoyens à venir ?



Habitats alternatifs



A l'heure où les préoccupations écologiques sont dans les esprits de tous, on trouve de nombreux matériaux de construction, pour l'habitat, plus originaux les uns que les autres. Des idées parfois farfelues mais ingénieuses pour de nouvelles solutions d'hébergement.

Les maisons dites «écolos» sont devenues de véritables phénomènes de mode. Il existe aujourd'hui différents types de supports idéaux pour le développement durable.

Les modes de constructions traditionnelles voire ancestrales présentent par ailleurs l'avantage de favoriser l'auto-construction. Alors pourquoi ne pas envisager d'impliquer les bénéficiaires des offres d'hébergement à la fois dans la formation à ces méthodes et dans la construction de nouveaux lieux ?

Les quelques exemples qui suivent sont un survol des différentes techniques.

Nous connaissons tous les maisons construites en bois recyclé. Cette matière première très robuste est 100 % renouvelable. Le bois est un très bon isolant thermique mais il faut dire que ce type de projet reste assez onéreux, s'il n'est pas recyclé.

Quoi de plus écolo que la paille ?

Une autre solution moins connue mais cependant assez répandue sur toute la planète est la maison construite en paille. Le loup avait tort ! Celle-ci ne risque pas de s'écrouler au moindre coup de vent ! Au contraire, les maisons en paille sont très résistantes. La paille utilisée est compressée, ainsi elle résiste mieux au feu que

le bois. Comme les maisons en bois, elles sont bien isolées et ont l'avantage d'être vraiment peu coûteuses.

Dans le même ordre d'idée, on peut trouver des maisons faites avec du chanvre ou avec de la chaux. Ces habitations bénéficient de tous les avantages déjà cités, mais en plus, elles permettent une isolation acoustique maximale !

Et la terre dans tout ça ?

Pour rester dans les matières peu coûteuses, sachez qu'il est également possible de faire construire sa maison en « terre crue ». Le pisé, l'adobe, la terre-paille ou encore le torchis sont les différentes méthodes de construction avec de la terre que vous pouvez utiliser. Ce mode de construction peut être associé à d'autres matériaux naturels comme les fibres végétales. Le petit plus ? La terre est un bouclier contre l'humidité et cela permet de réguler le taux d'humidité dans l'air.

Une maison en bouteilles plastiques ? Incroyable mais vrai !

En Serbie, un ancien professeur de mathématiques a eu l'idée de construire sa maison uniquement à l'aide de bouteilles de plastique recyclées. Voilà une bonne idée de recyclage pour ces déchets embarrassants. Il y a juste les fondations de la maison qui sont en béton. Un travail laborieux mais pour un résultat incroyablement joli ! Il lui aura fallu tout de même rassembler près de 15 000 bouteilles mais le résultat est impressionnant. Alors, si vous êtes intéressés, mettez-vous vite à la récupération de bouteilles !

Et si vous cherchez d'autres idées originales, sachez qu'il existe aussi des maisons en verre ou encore des « maisons puits », récupératrice d'eau. Voilà peut-être les solutions d'hébergement de demain ! Respectueuses de l'environnement, économiques quant à leur construction, elles le seront également en coût d'énergie. Quelles plus values ! ■

Flora Da Silva
Chargée de communication
d'Essor93

POUR PLUS D'INFOS CONSULTEZ LES SITES SUIVANTS :

POUR LES MAISONS EN BOIS RECYCLÉS :

www.maisons-eco-durables.fr

POUR LES MAISONS EN PAILLE :

www.lamaisonenpaille.com

POUR LES MAISONS EN TERRE :

www.maison-construction.com

www.aci-multimedia.net

VOUS POUVEZ TROUVER D'AUTRES RENSEIGNEMENTS SUR

LES SITES SUIVANTS : www.la-maison-ecologique.com

www.autoconstruction.info

Les principales raisons qui poussent à rester ou à quitter son emploi

Surprise et intérêt

Synthèse de l'enquête réalisée auprès des personnes concernées par le RSA (Revenu de Solidarité Active) expérimental en Seine-Saint-Denis.



Dans le cadre de l'expérimentation du Revenu de Solidarité Active en Seine-Saint-Denis, C2DI93 a proposé un service de soutien dans l'emploi susceptible d'agir dans l'entreprise. Environ 270 personnes ont été contactées dans les communes de Livry Gargan, Clichy-sous-Bois, Montfermeil et Aulnay-sous-Bois et 38 personnes ont bénéficié de ce service.

L'association a souhaité aller au-delà de l'évaluation de l'action en interrogeant tous ceux qui s'étaient vus proposer ce soutien, qu'ils l'aient expérimenté ou non.

Nous nous sommes intéressés aux situations en emploi des personnes concernées par l'expérimentation du RSA ainsi qu'à leur ressenti vis-à-vis de leurs conditions de travail. Plus particulièrement nous avons recherché les axes d'améliorations prioritaires du point de vue des personnes elles-mêmes. Enfin nous questionnons l'intérêt que représente un service de soutien dans l'emploi et pour quel(s) bénéfice(s) attendu(s). Nous avons reçu 91 réponses pour 270 questionnaires envoyés.

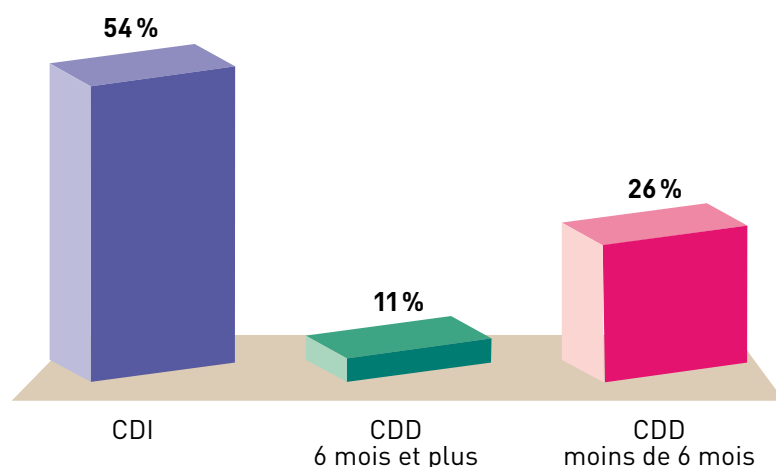
Quels sont les profils et les situations de travail des personnes concernées par le RSA expérimental ?

Parmi les personnes ayant répondu 63 % sont en emploi au moment de l'enquête (les conditions d'accès pour l'expérimentation en Seine-Saint-Denis prévoyaient une reprise d'activité d'au moins 78 heures par mois).



Enquête

Type de contrat de 63% des salariés ayant répondu



⇒ La moitié des personnes, au moment de l'enquête est à temps partiel.

Il y a autant d'hommes que de femmes parmi les personnes ayant répondu.

45 % des femmes sont seules avec un ou plusieurs enfants tandis qu'aucun homme ne déclare être dans cette situation.

60 % des personnes interrogées ont un niveau de formation inférieur au BAC.

Les données générales nous montrent que le RSA recouvre une disparité de situations partant du CDI temps complet au contrat d'insertion, concernant même des personnes relativement qualifiées. On y voit aussi des conditions spécifiques pour les femmes vis-à-vis de l'accès au temps plein.

Comment le travail est-il vécu ?

Les personnes bénéficiant du RSA expérimental, interrogées dans cette enquête affichent majoritairement une satisfaction sans nuance sur les éléments que nous avons soumis : contrat, volume horaire, conditions de travail, relations avec les collègues, relations avec les supérieurs, accueil lors du démarrage, clarté des consignes et clarté des missions. Les personnes insatisfaites sont peu nombreuses mais sont également sans nuance sur tous les points.

Difficile de distinguer donc au sein d'un contexte un élément déterminant, susceptible de faire basculer la perception d'ensemble du poste occupé.

Nous avons demandé aux personnes en emploi au moment de l'enquête si elles souhaitent conserver leur emploi ou en changer. Sur 57 personnes, 42 (soit 74 %) souhaitent conserver leur situation et 14 (soit 25 %) déclarent vouloir quitter leur travail.

Celles qui souhaitent quitter leur emploi sont celles qui se déclarent les moins satisfaites de leur contrat, leur volume horaire, leurs conditions de travail, leurs relations avec leurs supérieurs et par l'accueil reçu lors de leur démarrage de contrat.

Nous avons aussi cherché quelles étaient les principales raisons qui les pousseraient à rester ou à quitter leur emploi.

Parmi les éléments encourageant à conserver son emploi, les plus mis en avant sont ceux qui ont trait à l'intérêt porté au travail, aux tâches effectuées, le « plaisir de travailler ». Les emplois comportant une dimension relationnelle sont particulièrement valorisés. En effet les relations avec « les clients », « les familles » et les fonctions « d'écoute », « d'aide » sont parmi les éléments cités comme les atouts d'un poste. Avoir de bonnes relations avec les collègues et les supérieurs est également une notion fortement présente.

Parmi les motifs poussant à quitter son emploi, les plus cités sont les éléments de planning, les horaires, les « conditions de travail ».

Les arguments qui touchent au salaire jouent également un rôle important quoique souvent liés à un volume horaire trop faible. Du fait, l'enjeu est souvent une demande d'accès au temps plein.

La forme du contrat n'apparaît que comme un motif de mécontentement et n'est jamais citée parmi les avantages d'un poste. Les formes de contrats précaires sont dénoncées comme poussant à quitter un emploi mais le CDI n'est pas souligné en tant qu'avantage du poste occupé. La durée de temps de trajet, très souvent citée, apparaît à la fois parmi les avantages liés à un poste lorsqu'elle est faible et comme un inconvénient suffisant pour vouloir changer d'emploi lorsqu'elle est longue.



Enquête

⇒ **On voit différents degrés d'attachement au travail. Du simple gagne pain, il peut aussi être « passionnant » ou une façon « d'être utile ».**

Il y a une approche pratique ou matérielle : les horaires, le temps de trajet, le salaire... pèsent au quotidien ou au contraire facilitent l'organisation personnelle. Les éléments sont quantifiables, mesurables.

Dans une approche plus abstraite les éléments d'ordre relationnel avec les collègues, avec les clients, sont valorisants et valorisés.

Le contenu du poste, l'intérêt des tâches effectuées semblent relever des deux aspects à la fois, par exemple il est question d'obtenir « un emploi plus valorisant et moins pénible ».

Enfin certains arguments pour conserver son emploi dénoncent en fait une situation insatisfaisante : il faut bien « manger », « faire vivre sa famille », ou encore « s'occuper ». Le travail est alors considéré comme un simple moyen de gagner sa vie, parfois s'ajoute la peur de perdre son emploi. Parmi les raisons de rester dans l'emploi occupé se trouve ainsi « la crise économique ».

Pour compléter avec les attentes vis-à-vis du travail, nous avons listé une dizaine de propositions d'améliorations possibles en situation d'emploi et demandé aux personnes d'indiquer les trois qui leur semblaient les plus importantes. Par exemple, y figurait le fait :

- **d'accéder à un contrat de travail plus stable,**
- **d'obtenir un changement de planning,**
- **d'obtenir un volume horaire plus important,**
- **d'accéder à une fonction plus intéressante,**
- **d'obtenir une augmentation de salaire**
- **d'être accueilli(e) lors du démarrage de contrat**

Parmi les améliorations le plus souvent souhaitées on trouve l'augmentation de salaire, l'accès au contrat stable.

Ces éléments peuvent être considérés comme des indicateurs habituels et mesurables de la qualité des « conditions de travail ».

Cependant on voit aussi une forte demande de formation dans l'entreprise et plus surprenant, le souhait d'être accueilli au démarrage du contrat

(à égalité avec l'accès à un volume horaire plus élevé). C'est aussi parmi les personnes les plus diplômées que l'intérêt pour une formation dans l'entreprise est le plus flagrant.

Une proposition de soutien dans l'emploi

L'enquête nous montre que la proposition de soutien pour des personnes en emploi surprend dans un premier temps. Cependant les personnes ayant bénéficié du service de C2DI93 sont convaincues qu'un service extérieur à l'entreprise peut les aider à obtenir au moins une des améliorations de leur situation d'emploi qu'ils jugent prioritaire.

Sur l'ensemble des personnes qui pensent qu'un service extérieur à l'entreprise peut les aider, la majorité déclare que celui-ci pourrait leur permettre d'obtenir un contrat stable.

Les personnes non rencontrées souhaitent prioritairement obtenir une augmentation de salaire, et celles ayant fait la démarche vers C2DI93 souhaitent avant tout un contrat durable.

Les personnes en emploi au moment de l'enquête et qui ont bénéficié du service de soutien dans l'emploi de C2DI93 (17 personnes) ont plus l'intention de quitter leur emploi actuel que les autres. Elles sont aussi moins satisfaites de leur relation avec leurs supérieurs et elles considèrent que les consignes de travail sont moins clairement données.

Les réponses données quant aux motivations à rester ou non dans son emploi, ainsi que les améliorations souhaitées en priorité dans une situation de travail ne peuvent être interprétées comme les motifs incontestables de réussite ou d'échec d'un contrat. Pourtant elles nous informent sur ce qui peut influencer le déroulement, la pérennisation ou la rupture d'un contrat de travail du point de vue des salariés concernés par cette enquête.

Ces éléments constituent des points de vigilance et des leviers possibles pour notre service de soutien auprès du salarié et de l'entreprise. ■

Agnès Guillaume
Chargée de mission C2DI

À une contradiction près

L'État garant du Droit au Logement La Force publique, bras armé des expulsions

Le comité de suivi de la loi Dalo constate de graves dysfonctionnements de l'État, qui passe outre les avis favorables des commissions de médiation.

Motion adoptée en séance plénière le 12 mars 2010. ➡



Crédibilité

La loi Dalo a ouvert aux personnes de bonne foi menacées d'expulsion une voie de recours leur permettant de faire reconnaître leur droit à un relogement : 18 % des recours déposés devant les commissions de médiation le sont pour ce motif. Lorsque la commission prend une décision favorable au demandeur, le préfet est tenu de faire en sorte qu'il reçoive une offre de logement adaptée à ses besoins et à ses capacités.

Cependant le comité de suivi constate qu'avant le 1^{er} novembre dernier, des personnes désignées comme prioritaires Dalo ont été expulsées avec le concours de la force publique, et ce sans avoir reçu d'offre de relogement. Outre les souffrances humaines qu'engendrent toutes les expulsions, celles qui concernent des prioritaires « Dalo » constituent un véritable dysfonctionnement de l'Etat, garant du droit au logement.

A la veille de la fin de la trêve hivernale des expulsions, le Comité de suivi demande que l'Etat organise sa propre cohérence en mettant en œuvre les quatre principes suivants :

- **Que toute personne faisant l'objet d'un jugement d'expulsion soit informée par le préfet de la possibilité de déposer un recours Dalo en vue d'obtenir un relogement, ainsi que les coordonnées des services et organismes susceptibles de l'assister dans cette démarche.**
- **Lorsqu'une personne a déposé un recours Dalo, que la décision d'accorder le concours de la force publique soit suspendue en attente de celle de la commission de médiation ; cette dernière ne doit pas exiger que le concours de la force publique soit accordé avant de se prononcer.**
- **Lorsqu'une personne a été désignée comme prioritaire par la commission de médiation, qu'aucun concours de la force publique ne soit accordé avant qu'elle ait obtenu une offre de logement adaptée à ses besoins et à ses capacités.**
- **Que le refus de concours de la force publique donne effectivement lieu à l'indemnisation du propriétaire, ce qui suppose l'abondement du budget concerné à hauteur des besoins.**



Par ailleurs le Comité de suivi rappelle que le préfet, lorsqu'il estime ne pas pouvoir reloger le ménage dans l'urgence, peut proposer au propriétaire une intermédiation locative : un organisme tiers prend le bail à son nom, il réalise un accompagnement social du ménage et assure son maintien dans les lieux pendant le temps nécessaire à l'aboutissement des démarches de relogement. Cette formule, proposée par le Comité de suivi, respecte les intérêts du propriétaire et le droit au logement des occupants. Elle a été explicitement mentionnée par la circulaire du 5 mars 2009 « pour la relance relative à l'hébergement ».

Le Comité de suivi se tiendra informé des suites données à ces demandes qu'il considère comme indispensables à la crédibilité même de la loi. ■

Comité de suivi de la mise en œuvre du droit au logement opposable



Les associations d'insertion par le logement et les bailleurs sociaux sont de plus en plus confrontés aux difficultés d'habiter induites par des troubles de la santé mentale.

Habitat et Santé mentale

Les idées foisonnent, les réalisations sont rares

Sous l'égide d'IL93 et de l'AORIF (Union sociale pour l'habitat d'Ile-de-France) s'est tenu le forum Habitat et Santé mentale à l'Espace fraternité d'Aubervilliers dans le magnifique chapiteau « Magic mirror », le 13 avril. Les associations d'insertion par le logement ainsi que les bailleurs sociaux et le secteur psychiatrique de Seine-Saint-Denis ont eu un temps pour échanger, apprendre à se connaître et à travailler ensemble. Retour sur cette rencontre !

L'entrée dans le chapiteau aux couleurs vives laisse apparaître l'estrade des intervenants. Sur les pourtours du lieu, des stands animés par les associations et les bailleurs sociaux sont à disposition des participants. Près de 250 personnes sont présentes pour assister à cet échange sur le thème de l'Habitat et de la Santé mentale.

Diverses tables rondes sont organisées. Les stratégies partenariales ainsi que les difficultés pour se loger en Seine-Saint-Denis lorsque l'on souffre de troubles psychiques seront évoquées et débattues par les participants. Ponctué par de courtes pauses, les sujets et les discussions se multiplient entre les acteurs.

Le forum : un moment d'échanges apprécié de tous

« Ce forum est intéressant car il nous permet de prendre du temps pour discuter, pour se rencontrer, chose qu'il est difficile de faire au quotidien » explique une participante au stand de l'association France Terre d'Asile.

Le forum s'inscrit dans une démarche où chacun peut puiser de l'information auprès des différents partenaires mais également auprès de professionnels. Ces connaissances acquises lors de cet évènement permettront d'améliorer leurs actions sur le terrain.

« Cette expérience a un côté pédagogique et formateur. Il est toujours très intéressant d'y participer » annonce une salariée de l'hôpital de Ville-Evrard.

Un lieu sympathique et agréable, des débats constructifs ainsi qu'un moment convivial : le forum se termine sur une note d'ensemble très positive. Au-delà de cette première étape, l'idée d'organiser un prochain forum où seraient évoqués des difficultés précises, des cas concrets rencontrés au quotidien par l'ensemble des intervenants, semble pouvoir être retenue. ■

Chloé Fontaine

Chargée de communication d'IL93

Le magnifique
chapiteau du
« Magic mirror » ...

L'actualité d'interlogement93 et de l'AiS93

La fin de l'année a été marquée par plusieurs événements qui ont entraîné des changements importants, tant pour interlogement93 que pour l'Association Immobilière Sociale (AIS93).



En Octobre 2009, le conseil d'administration d'IL93 prend la décision d'arrêter toute gestion locative et patrimoniale des résidences sociales. Depuis plusieurs années déjà IL93 constatait de grandes difficultés à réaliser son équilibre financier toujours mis en péril par cette partie de son activité.

Dans le même temps, une réflexion engagée depuis plusieurs mois, a abouti à une mutualisation de moyens entre IL93 et l'AIS93, qui s'est traduite fin décembre 2009 par l'installation dans de nouveaux locaux, au 105 boulevard Chanzay à Montreuil. Le regroupement des personnels des équipes administratives et relogement d'IL93 et de celle de l'AIS est ainsi réalisé.

Du côté des services, là aussi des évolutions se mettent en place depuis Novembre 2009. Le 115 a été structuré en raison du développement de ses activités : la coordination de la veille sociale départementale, les maraudes et les accueils de jour et le renforcement des équipes. Stéphane Caron a été nommé directeur de service, secondé par un chef de service et deux coordinateurs du plateau téléphonique. Ce service se nomme dorénavant « service Urgence 115 ».

La période hivernale est terminée. Une fois de plus, une augmentation phénoménale du nombre de personnes hébergées en hôtels est enregistrée. 1380 personnes étaient encore accueillies les derniers jours de Mars. Dans le contexte de la refondation des dispositifs d'hébergement, que deviendront-elles dans les mois qui viennent ?

En parallèle, le pôle ASLL (accompagnement social lié au logement), a lui aussi, amorcé une évolution. Sous la responsabilité de Lydie Cabinda, chef de service, il intègre l'activité relogement, dans l'objectif de nouvelles répartitions des missions. Désormais, il est nommé « service habitat-insertion ».

Dans le contexte actuel, économique et institutionnel, cette nouvelle organisation devrait permettre une plus grande coopération et efficacité, tant pour les services concernés que pour l'animation du réseau des adhérents.

Direction partagée, équipe mutualisée, développement de nouveaux projets, finalisation du projet associatif... Beaucoup de bouleversements, visant tous à améliorer la cohérence de nos actions pour toujours mieux répondre aux besoins des personnes démunies de logement auprès desquelles nous nous sommes engagés. ■

Martine Théaudière
Directrice générale d'IL93

Agenda

**Commission précarité**

Lundi 10 mai
Jeudi 3 juin
Mardi 22 juin
(Contacter les référents)

Commission des référents des commissions

11 mai après-midi
→ 14 h
à Interlogement93

Assemblée Générale des commissions :

3 juin
→ 9 h
à la Cité Myriam

Commission Jeunes

28 mai
→ après-midi
à Rues et Cités
2 juillet
(Lieu à préciser)



Du nouveau à Essor93

Un vent de nouveauté souffle sur l'association d'entraides des personnes admises en protection de l'enfance du 93 au début de cette nouvelle année 2010.

MISSION N°1 : à fond dans le recrutement !

Depuis le début du mois de janvier, un nouveau chef de service administratif est arrivé à Essor93 : c'est William Detournay. Sa mission consiste à superviser, organiser, et contrôler les aspects administratifs directement liés aux actions pédagogiques des services de l'association.

Dans un tout autre registre, c'est un poste de chargée de communication qui a été créé. Il est occupé par Flora Da Silva qui auparavant chargée d'accueil cumule désormais ces deux fonctions.

Notons que ces deux nouveaux salariés d'Essor93 sont déjà mobilisés ; pour William Detournay dans la commission logement et co-référent de la commission gestion locative et travail social, et pour Flora Da Silva dans la commission communication d'Interlogement93.

Bienvenue et bon courage aux nouveaux !

MISSION N°2 : élargissement des critères d'admission à l'association

Un nouveau partenariat associatif est désormais mis en œuvre à Essor93.

Quelques places sont réservées au service hébergement pour des personnes qui ne sont plus prises en charge par l'Aide Sociale à l'Enfance. Celles-ci peuvent être orientées par des structures de type FJT (foyer de jeunes travailleurs), CHRS (centres d'hébergement et de réinsertion sociale), ... dès leurs 18 ans et quelle que soit leur composition familiale. Il faut tout de même avoir bénéficié des mesures de l'ASE du département de la Seine-Saint-Denis.

Un projet est également en cours d'élaboration pour l'accueil en hébergement de jeunes femmes enceintes orientées par les services de l'ASE. ■

Flora Da Silva

Chargée de communication

Pour toute information sur les critères d'admission à Essor93, n'hésitez pas à appeler le secrétariat de l'association au 01 41 53 15 90.

Infolog

AVRIL 2010
Bulletin d'Interlogement 93.
Association loi 1901.

105, boulevard de Chanzy
93100 Montreuil

Tél. : 01 41 72 09 30
Fax : 01 42 87 43 86
www.interlogement93.net

Direction de la publication :
Philippe MARTEL

Courriel :
martine.theaudiere@interlogement93.net

Chargée de communication :
Chloé FONTAINE - 01 41 58 61 47
chloe.fontaine@interlogement93.net

Comité de rédaction :
Philippe MARTEL président d'IL93,
Martine THÉAUDIÈRE directrice générale d'IL93, Marie-Claude VACHEZ présidente de l'AIS93, Chloé FONTAINE.

Avec la participation de :
Philippe AVEZ, Flora DA SILVA, Agnès GUILLERME, David REIGNER, Jean-Jacques ROLLOT et Marie-Claude VACHEZ.

Réalisation graphique :
Nadine Grégory.
Merci à Fanfan et à Rémi pour leur participation.



Le Mouvement ATD Quart Monde vous invite au Colloque

Vivre, travailler, apprendre ensemble : refuser tout gâchis humain

40 ans d'action du Mouvement ATD Quart Monde à Noisy-le-Grand

le samedi 5 juin 2010
de 14h30 à 17h30 à Bobigny (93)

Sous le patronage de
Claude Bartolone, Député de Seine-Saint-Denis, Président du Conseil général
Fabrice Heyriès, Directeur général de la Cohésion sociale

ATD Quart Monde - 33 rue Berglen, 75009 Paris - Tél. 01 40 22 98 35 - delegation.national@atd-quartmonde.org

Colloque d'ATD Quart Monde - 5 juin 2010

Introduction
Claude Bartolone et Pierre Saglio (Président d'ATD Quart Monde France)

Table ronde 1
Sortir de l'errance, vivre en famille et habiter au milieu des autres :
quelles sécurités pour réussir ?
Les enseignements de 40 ans d'action dans la cité de promotion familiale, sociale et culturelle de Noisy-le-Grand

Table ronde 2
Ensemble, réussir l'emploi de tous :
quelles pratiques d'entreprise pour y parvenir ?
Les enseignements de 10 ans de l'entreprise « Travailler et Apprendre Ensemble » (TAE) à Noisy-le-Grand

Conclusion
Fabrice Heyriès et Eugen Brand (Délégué général d'ATD Quart Monde)

Lieu : Bourse du Travail - 1, place de la Libération, 93000 Bobigny
Métro ligne 5 (jusqu'à Bobigny-Pablo-Picasso), puis tramway 1, arrêt Libération