

**Groupe de travail A - contribution demandée pour la séance n°5**  
*à renvoyer avant le 17 avril 2008*

**Émetteur : Patrick Boulte – Solidarités Nouvelles face au Chômage**

**Mail : pkboulte@free.fr**

**Collège : ONG**

**Groupe A : Objectifs, performance et gouvernance des politiques d'insertion**

**Séance n°5 – 30avril 2008 – Axes 2, 4, 9 et 10**

**Axes 2 « despécialiser l'insertion » et 4 « structurer l'accompagnement et l'orientation individuels »**

Unifier placement, insertion et accès à la formation professionnelle

-Assurer la transparence des objectifs du service public de l'emploi, de ses procédures et de ses performances.

-Développer et structurer les maisons de l'emploi.

-S'entendre sur une définition de l'emploi convenable, (de l'emploi décent, de l'offre valable d'emploi) et la faire partager aux divers intervenants. Organiser des voies de recours pour les personnes qui contesteraient la validité, pour elle, de l'emploi qui leur est proposé.

-Organiser un accompagnement spécifique des demandeurs d'emploi en formation professionnelle : orientation, sélection d'un organisme de formation, pilotage VAE, organisation de l'alternance, montage du financement.

-Assurer la participation des usagers du service public de l'emploi et des associations ayant un objet d'insertion, à sa gouvernance, à la définition de ses objectifs, à la détermination de ses critères de performance, à son évaluation ; financer le coût de cette participation.

-Placer un guichet social (relevant du conseil général) dans l'agence pour l'emploi.

**Axes 9 « Inciter les entreprises à participer davantage à l'effort d'insertion » et 10 « rendre l'Etat et les employeurs publics socialement responsables »**

Dans le cadre du Grenelle de l'insertion, il ne nous semble pas inutile de rappeler aux employeurs de toutes natures, tant privés que publics, certaines conditions à respecter pour que l'emploi contribue à l'insertion des personnes et ne soit pas facteur de fragilisation et d'exclusion. Ces conditions visent à ce que :

-la personne conserve l'estime d'elle-même dans le processus de recrutement, même si sa candidature n'est pas retenue,

-une grande vigilance soit apportée à l'ajustement de la personne à son emploi et aux conditions de son emploi, y compris tout au long de la période d'essai, cela pour prévenir l'aggravation des incompréhensions réciproques, facteur de conflits coûteux tant pour les personnes que pour leurs employeurs.

Cela suppose que ceux qui prennent la responsabilité d'employer une personne s'attachent à :

-la qualité du recrutement, la non-discrimination des candidats et l'élargissement des critères des candidatures valables,

-l'existence de procédures pour les candidats non retenus à quelque'étape du processus de recrutement que ce soit,  
-aux conditions d'accueil et d'intégration dans le collectif de travail,  
-l'existence de procédures pour la gestion des périodes d'essai (entretiens périodiques),  
-la connaissance et le respect du droit du travail (par exemple, diligence dans l'utilisation de la procédure d'avertissement en cas de manquement aux règles de l'emploi),  
-la permanence et la régularité de l'accompagnement des personnes ayant connu des difficultés particulières, au moins pendant la période d'essai, que cet accompagnement soit effectué directement par l'employeur ou qu'il soit confié à un tiers. Voir à ce sujet les travaux en cours en Europe sur les conditions spécifiques d'emploi des travailleurs migrants.