



**A**sso**c**iation  
de **p**ré**v**ention  
du **s**ite  
de la **V**illette

# Rapport d'activité Année 2005

## **APSV**

Association de Prévention du Site de la Villette

## **AVEJ**

Association Villette pour l'Emploi des Jeunes

## **INTERMIS**

Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion

## **VSP**

Villette Service Plus

Association  
à but non lucratif  
régie par la loi de 1901.

N° enregistrement à  
la Préfecture de Paris :  
86/1130



# sommaire

<b>5</b>	<b>Le mot du Président</b> , Laurent BAYLE
<b>6</b>	<b>Le mot du Directeur Général</b> , Dr Christian BRULÉ
<b>8</b>	<b>LA PREVENTION ET L'INSERTION PAR LA CULTURE</b>
8	Travail d'intérêt général
12	Accès à la culture
15	Travail éducatif de terrain
<b>20</b>	<b>INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE</b>
21	Fonctionnement et organisation
25	Bilan et données chiffrés
30	Les résultats économiques par structure
35	La prospection de nouveaux marchés
38	Accompagnement éducatif et socioprofessionnel
	A - le pôle jeune
	B - le dispositif Entracte
<b>52</b>	<b>PROJETS ET ACTIONS TRANSVERSALES</b>
52	Soutien opérationnel interne pour les services de l'association
52	Projets
53	a) développement culturel
54	b) Etudes et actions d'insertion
55	b1 - Le chantier d'insertion Tramway
56	b2 - Enquête auprès des partenaires économiques
63	c) partenariats - événements
<b>66</b>	<b>FORMATION PROFESSIONNELLE</b>
66	L'insertion des jeunes par la qualification professionnelle
68	Formation des professionnels du secteur socio éducatif et culturel
<b>76</b>	<b>ANNEXES</b>
76	Le Conseil d'administration
77	L'équipe de l'APSV
78	Histoires de TIG
83	Revue de Presse



# **Le mot du Président**

*L'année 2005 témoigne d'une activité riche et diversifiée pour l'Association de Prévention du Site de la Villette dirigée par le docteur Christian Brulé.*

*L'APSV a poursuivi ses objectifs premiers de prévention et d'insertion par la culture en cherchant à toujours optimiser la qualité du suivi des jeunes et à développer une politique efficace de formation au travers d'opérations et de partenariats qui ont associé les établissements du site.*

*Parallèlement, deux opérations exceptionnelles, voulues par Renaud Donnedieu de Vabres, ministre de la culture et de la communication - l'une au Château de Fontainebleau, l'autre au Grand Palais - ont permis à l'APSV de jouer pleinement son rôle d'accompagnement professionnel.*

*Au nom des établissements du site, j'adresse à toute l'équipe de l'APSV notre reconnaissance pour sa disponibilité et son dynamisme.*

**Laurent Bayle**  
Président

# Le mot du Directeur Général

*En notre époque d'accélération et de contraction du temps où les mutations individuelles et les migrations collectives se multiplient, où les repères de l'individu sont obscurcis par les brumes du matérialisme, il est difficile pour des structures qui se prétendent éducatives, comme la nôtre, de garder et de transmettre des repères moraux et sociaux stables.*

*Pris en tenaille entre des jeunes qui n'ont que peu d'espoir personnel, encore moins de projet global et un collectif où le repère et l'identification deviennent encore plus difficiles, il faut, plus que jamais, nous astreindre à prendre le temps de réfléchir à la politique que nous voulons mener pour l'appliquer à travers les actions que nous entreprenons.*

*Les grandes questions qui agitent le monde se retrouvent à notre niveau local.*

*L'omniprésence croissante de l'argent comme seul signe collectif de réussite personnelle, mythique veau d'or, ne peut que confirmer les extrémistes qui le contestent.*

*La prédominance de l'économique sur le monde, exacerbée par les médias, ne peut que rendre plus difficile la crédibilité du discours éducatif et généreux que nous essayons, bien modestement, de tenir aux jeunes qui poussent la porte de l'association.*

*A la précarité dans laquelle notre société maintient ces jeunes, instabilité financière, morale, d'insertion, voulue ou imposée, répond la fragilité du soutien moral et financier des structures qui en ont la charge.*

*Ceci doit cependant être tempéré pour ce qui est spécifiquement de l'APSV qui, plus que beaucoup d'autres associations, bénéficie d'un capital exceptionnel de confiance et de soutien de la part de ses partenaires institutionnels que je tiens ici à remercier.*

*C'est à l'aide de ceux-ci et le concours d'une équipe professionnelle et motivée que nous avons pu continuer, améliorer, développer nos actions.*

*En effet, 2005 a été pour notre association une année riche où le travail continu, habituel, a été complété par deux opérations exceptionnelles :*

*- les Portes du Temps : 8 000 jeunes à Fontainebleau, sur 2 mois (juillet-août) voulue par le Ministre de la Culture, M. R. Donnedieu de Vabres. C'est une opération que nous avons conceptualisée, réalisée et gérée (320 000 € de budget) y incluant parmi les 40 personnes embauchées des RMI artistes parisiens*

*- Jours de fêtes au Grand Palais, pendant les fêtes de fin d'année (14 décembre-4 janvier) où, en sous-traitance du Parc de la Villette, maître d'œuvre de cette opération, a permis de faire travailler 21 personnes en difficultés d'insertion.*

*Ces deux opérations ont été réalisées et gérées en interne.*

*En outre, l'ensemble des activités classiques de l'APSV a été poursuivi comme le relate ce rapport d'activité que nous avons l'honneur et le plaisir de vous présenter ici.*

**Dr Christian Brûlé**  
Directeur Général

# La prévention et l'insertion par la culture

## ■ Travail d'intérêt général

### > Rappel

L'APSV est habilitée depuis 1993 par les tribunaux majeurs et mineurs de Paris et mineurs de Bobigny à recevoir et accompagner des jeunes condamnés à une peine de Travail d'Intérêt Général ou s'étant engagés auprès du magistrat à une Réparation Pénale.

Ces personnes ont à accomplir un temps de travail d'une durée pouvant aller de 20 à 240 heures pour les TIG, de une journée à une semaine pour les réparations pénales.

Nous sollicitons, pour les lieux d'exécution de la peine, des personnes choisies au sein des établissements culturels du site afin qu'elles accueillent dans leur service quelques jeunes par an.

Les jeunes concernés sont orientés en fonction de compétences ou centres d'intérêt préalablement discutés avec eux en entretien individuel avec l'éducateur référent de cette prise en charge à l'APSV et des disponibilités des services accueillants du site de la Villette.

A l'occasion du premier entretien, il est rappelé au condamné le cadre de l'opération : il se trouve en mesure de "payer sa dette à la société" mais les éducateurs référents sont soucieux de lui permettre de valoriser cette période dans sa dimension éducative et d'insertion ou de réinsertion.

La prise en charge pour l'équipe professionnelle accueillante est, il ne faut pas le nier, source d'un surcroît de travail, le jeune ne pouvant en aucun cas être livré à lui-même car n'ayant généralement pas les savoir-être et savoir-faire nécessaires à une véritable autonomie.

Un tuteur ou référent doit donc être choisi au sein de l'équipe afin de suivre le déroulement du séjour du jeune et pouvoir en référer lors du bilan de fin de TIG.

(Ces personnes volontaires se distinguent par une posture d'engagement social ou de militance personnelle, qu'elles en soient remerciées ici).

L'éducateur de l'APSV est en contact régulier avec le tuteur, passe régulièrement sur le lieu de travail pendant le déroulement du TIG afin de s'enquérir des possibles problèmes posés par le jeune (retards, absences, attitude inadaptée ou autres), reprend avec celui-ci les manquements et repose le cadre si cela est nécessaire.

Pour conclure, sauf échec (le jeune n'étant pas prêt à saisir l'occasion), le déroulement du TIG ou de la Réparation Pénale dans un contexte valorisant permet à la personne concernée de restaurer une image d'elle-même souvent dégradée, de se rendre compte qu'elle est à même d'intégrer au sein d'une équipe de professionnels et de tisser des liens dans un monde qui souvent lui semblait, au départ, totalement étranger et tout prêt à le stigmatiser ou le rejeter.

Ainsi cette année encore, onze de ces jeunes gens ont, à l'issue de leur peine, demandé un suivi éducatif insertion à l'APSV avec mise en emploi sur nos structures d'insertion par l'économique et / ou ont effectué des missions rémunérées sur le site de la Villette.

Un financement ad hoc nous était jusqu'alors attribué par les services de la Mairie de Paris et de la Préfecture de Paris.

En 2005, seule la Mairie de Paris continue de financer cette action, le département ayant rejeté le dossier de financement au titre de la Politique de la Ville.

## > Actualité :

**Les services suivants qui ont accueilli cette année des condamnés :**

- **Régies de la Direction Technique Spectacle du Parc de la Villette**
- **Service Accueil de la Direction des Publics du Parc de la Villette**
- **Service Ateliers et Visites de la Direction des Publics du Parc de la Villette**
- **Département Accueil de la Direction des Publics de la Cité des sciences**
- **Direction Juridique de la Cité des sciences**
- **Direction Commerciale de la Cité des sciences**
- **Direction Technique du Théâtre Paris Villette**
- **Direction Technique du théâtre Le Tarmac de la Villette (ex TILF)**
- **Folie Musique de la Cité de la Musique**
- **Association Cyclo-Pouce**

- Dispositif d'Accueil de l'APSV à la Médiathèque de la Cité des sciences

Nous remercions chaleureusement les personnels concernés.

### > Réparations pénales directes

Depuis le début de l'année 2004, en partenariat avec la Direction de la Sécurité du Parc de la Villette et le Commissaire d'Arrondissement et soutenue par le Parquet des Mineurs, l'APSV a mis en place un dispositif de médiation et réparations pénales directes pour pouvoir répondre de manière rapide et systématique aux infractions commises sur le Parc.

3 réparations directes ont ainsi été effectuées en 2005.

### > Fin des prises en charges des condamnés de Seine St Denis (bis)

Après avoir repris les prises en charge cette année et du fait d'une seconde réponse négative à une demande de financement par le département de Seine-Saint-Denis au titre de la Politique de la Ville, l'APSV renonce à nouveau, à dater de janvier 2006 et au grand regret de l'équipe, à accueillir les condamnés de ce territoire.

### > En annexes

Le carnet de bord « Histoires de TIG » permettra à ceux qui le souhaitent de mieux cerner le quotidien ainsi que les tenants et aboutissants de ces prises en charge.

#### Bilan chiffré :

33 dossiers ont été suivis :

- 28 concernant des peines de TIG
- 5 concernant des mesures de Réparation Pénale dont 3 réparations directes et 2 indirectes
- 20 peines ont été effectuées totalement
- 4 peines ont été effectuées partiellement
- 5 peines n'ont pas été effectuées faute d'adhésion du condamné à la proposition de l'APSV
- 4 peines sont en attente

### **Suite à leur peine :**

**11 de ces jeunes gens ont demandé un suivi éducatif insertion à l'APSV avec mise en emploi sur nos structures d'insertion par l'économique et / ou ont effectué des missions rémunérées sur le site de la Villette.**

### **Prise en charge TIG demandées par**

<b>Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation</b>	<b>75</b>
<b>Centres d'Action Educative de la Protection Judiciaire de la Jeunesse</b>	<b>75</b>
<b>Centres d'Action Educative de la Protection Judiciaire de la Jeunesse</b>	<b>93</b>

### **Prise en charge TIG demandées par**

<b>Centres d'Action Educative de la Protection Judiciaire de la Jeunesse 93</b>	<b>1</b>
<b>Association d'Aide Pénale 75019</b>	<b>3</b>
<b>Parquet des Mineurs Paris XIXème</b>	<b>1</b>

### **Durée Réparation Pénale**

<b>5 journées</b>	<b>3</b>
<b>3 journées</b>	<b>1</b>
<b>1 demi-journée</b>	<b>1</b>

### **Durée TIG**

<b>40 heures</b>	<b>8</b>	<b>120 heures</b>	<b>4</b>
<b>60 heures</b>	<b>3</b>	<b>135 heures</b>	<b>1</b>
<b>70 heures</b>	<b>4</b>	<b>140 heures</b>	<b>1</b>
<b>80 heures</b>	<b>5</b>	<b>200 heures</b>	<b>1</b>
<b>105 heures</b>	<b>1</b>		

## > Conclusion

Les peines dites « substitutives à l'incarcération » demeurent un outil éducatif et d'insertion incomparable. Nous regrettons l'absence de soutien des préfectures concernées à cette mission que l'APSV considère comme des plus importantes.

## ■ Accès à la culture

L'accès à la culture est un gage primordial du développement personnel de chacun.

Cet outil que l'Association de Prévention du Site de la Villette place au centre de ses préoccupations, non seulement parce que notre association est l'émanation d'un site culturel, mais aussi par conviction, ainsi que par expérience, est donc potentiellement un des soutiens de l'insertion sociale et doit s'inscrire dans la réalité des enfants, adolescents et adultes.

Proposer d'aller à la rencontre d'une pièce de théâtre, d'une œuvre musicale ou du cirque contemporain, de s'initier aux nouvelles technologies et d'approcher les sciences et leur histoire, c'est offrir d'autres regards sur soi et le monde pour mieux sentir, apprêhender son existence propre, et peut fortement participer de la construction d'un projet de vie.

Les publics de l'insertion par l'économique de l'APSV sont ainsi accompagnés sur des sorties collectives par nos équipes et encouragés à effectuer des sorties autonomes : Ces sorties culturelles participent de la dynamique décrite ci dessus, mais permettent aussi à ces publics effectuant des missions sur le site dans le cadre de leur suivi insertion, de comprendre mieux ce vers quoi convergent les diverses fonctions des salariés d'un site culturel, tous corps de métiers confondus.

(voir les chiffres ci-dessous en A)

L'APSV propose par ailleurs un soutien en matière d'accès à la culture aux structures de travail éducatif et social, soutien destiné à encourager l'utilisation des ressources des équipements publics du site de La Villette : ainsi ces structures peuvent :

- découvrir le site et ses ressources,
- être orientées vers les personnes en charge des relations avec les structures associatives et / ou
- de travail éducatif et social au sein des établissements culturels du site,
- recevoir tous les deux mois une lettre d'information numérique à destination des structures de travail social et / ou éducatif de Paris

et de la Seine St Denis, et les équipes de la Protection Judiciaire de la Jeunesse, concernant les ressources du site de La Villette, et de même toute information ponctuelle pouvant s'avérer utile,

- être informées régulièrement des animations mises en places par l'APSV dans le cadre du dispositif Ville Vie Vacances, ainsi que des autres actions menées par l'association dans le domaine de l'accès à la culture,
- voir leurs projets soutenus par des apports de ressources culturelles et pédagogiques en lien avec les contenus,
- monter avec nous des partenariats spécifiques pour des projets à développer ensemble,
- nous interroger pour toute question concernant l'utilisation de l'accès à la culture dans le cadre de leurs missions.

(voir les chiffres ci dessous en B)

L'APSV engage de même dans le cadre de ses projets culturels et ateliers des partenariats avec les établissements culturels du site et les structures de travail éducatif et social de la proximité

(voir le descriptif détaillé au chapitre des projets).

## CHIFFRES

### > Publics APSV / Insertion :

#### 1- LES SORITES ACCOMPAGNÉES

##### **Février :**

Exposition FRANQUIN, Cité des Sciences, 19 personnes,

##### **Mars :**

Johann Le Guillerm « SECRET », EPPGHV, 25 personnes,

##### **Avril :**

« SOZABOY », LE TARMAC, 5 personnes

##### **Juin :**

Biennale de la Marionnette, EPPGHV, 18 personnes

##### **Juillet :**

« KILO », EPPGHV, 20 personnes

##### **Août :**

Festival de Cinéma de Plein Air, 20 personnes

## **Septembre :**

Cirque PLUME, EPPGHV, 19 personnes

## **Octobre :**

« L'œil de Cyclone », LE TARMAC, 7 personnes

Musiques du Bouthan, EPCM, 4 personnes

## **Novembre :**

« Le Montreur d'Adzirie », TPV, 4 personnes

### **NB**

Des sorties ont aussi été organisées dans le cadre des projets culturels et ateliers de l'année, ainsi :

**43** jeunes ont visité l'exposition **FRANQUIN** de la cité des sciences dans le cadre d'un atelier d'écriture organisé par l'APSV (voir au chapitre projets).

## 2- LES SORITES AUTONOMES

Les demandes individuelles de nos jeunes que nous connaissons personnellement sont encouragées, qu'ils manifestent d'ores et déjà une autonomie en matière de sorties culturelles ou qu'ils y aient pris goût suite aux sorties accompagnées, ainsi :

**100** personnes ont visité les expositions de la **Cité des sciences**

**52** sorties à la **Cité des Enfants** ont concerné les enfants de nos usagers

**33** personnes ont assisté à un spectacle de cirque contemporain du **Parc de la Villette**

**15** personnes ont assisté à une représentation au **TARMAC**

**16** personnes ont assisté à une représentation au **TPV**

**23** personnes ont assisté à un concert, visité une exposition ou participé à un atelier à la **Cité de la Musique**

**4** personnes ont assisté à un concert au **Cabaret Sauvage**

**6** personnes ont assisté à une projection à **La Géode**

**2** personnes ont assisté à un spectacle au **Centre National de la Danse**

## > Publics des structures de travail social partenaires de l'APSV

### Cité des sciences et de l'industrie :

#### Expositions :

Associations d'insertion	<b>76</b>
Clubs de Prévention	<b>60</b>
Centres Sociaux	<b>75</b>
Services de suivi mineurs du Ministère de la Justice	<b>29</b>
Centres de Loisirs scolaires	<b>27</b>
Total :	<b>267</b>

NB

Une vigilance sur le sérieux des demandes, ainsi que sur la cohérence avec les projets éducatifs est évidemment appliquée.

Il est demandé aux accompagnateurs ( éducateurs, animateurs, bénévoles ) d'effectuer une visite préalable **en équipe de travail**, afin de préparer la sortie concernée.

### Cité des Enfants :

**48** enfants accompagnés de nos collègues des structures de travail social de la proximité du site ont bénéficié d'invitations pour la Cité des Enfants de la Cité des Sciences

### Jours de Fêtes au Grand Palais :

**66** jeunes accompagnés de nos collègues des structures de travail social de la proximité du site ont bénéficié d'invitations pour « **Jours de Fêtes au Grand Palais** », événement mis en place par le **Parc de la Villette**

## ■ Travail éducatif de terrain

### > Rappel

L'APSV, déjà identifiée dans les quartiers en matière d'insertion par l'économique et de projets culturels, a intensifié depuis maintenant trois ans le travail de terrain en direction des populations jeunes marginalisées ou en voie de marginalisation, sur le site et sa proximité immédiate.

De même, nous essayons d'apporter aux jeunes de la proximité un soutien au parcours scolaire soit en terme de stages au sein des établissements du site, soit pour quelques-uns en terme de missions de travail destinées à soulager des situations financières difficiles, soit encore, en réponse à l'expression du désir de « lâcher les études pour travailler ». Nous avons proposé des heures de travail en échange de l'engagement à continuer les études, ceci en relation avec les personnes concernées au sein de l'établissement scolaire du jeune.

Notre association semble plus que jamais bien identifiée via le bouche à oreille par les jeunes des alentours comme structure ressource de conseil, d'orientation et d'accompagnement :

La réussite de certains de ces jeunes contribue à accroître la confiance de ces populations dans un soutien possible via l'APSV, et à modifier le regard porté sur le site de la Villette.

## > Actualité

Les populations vivant dans les quartiers situés à proximité du site ont continué de bénéficier de notre travail dit de terrain . Ainsi, suite au suivi d'une vingtaine de jeunes majeurs et mineurs en 2003 et 2004, de nombreuses situations personnelles ou de couple ont pu être améliorées en terme de formation, d'emploi, de situation administrative ou familiale en partenariat avec les services ou structures compétentes dans ces domaines.

De même, des jeunes de Paris ou du département de Seine-Saint-Denis nous sollicitent désormais régulièrement au gré des rencontres sur le site, envoyés par les copains ou encore orientés par les agents de sécurité du Parc ou de la Cité des sciences.

Cette année, nous avons croisé une petite centaine de jeunes dans le cadre de ces actions de terrain. 35 d'entre eux ont bénéficié d'un suivi régulier à leur demande :

- 20 de ces jeunes résident dans le nord-est parisien,  
15 d'entre eux sont de la proche Seine-St-Denis

Les domaines travaillés avec ces derniers sont :

**- Les stages dans le cadre de la scolarité pour 4 d'entre eux :**

Avec une issue positive pour chacun

**- La formation et l'emploi pour 26 d'entre eux :**

Sans nouvelles pour 4 de ces jeunes gens  
Une issue positive (emploi et / ou formation) pour 13 autres (dont deux CDI, un CDD de trois ans et un de deux ans)  
En cours de suivi pour 9 autres

**- Les problèmes administratifs pour 2 d'entre eux :**  
Titre de séjour obtenu dans les deux cas

**- Les problèmes d'hébergement et de logement pour 6 d'entre eux :**  
Solutionnés pour 3 d'entre eux  
En cours pour les 3 autres

**- Les soucis de justice pour 4 de ces personnes :**  
Issue positive pour 2  
En cours pour 1  
Sans nouvelles du jeune pour le dernier

**(le total du descriptif par problématiques excède celui des suivis, certains jeunes cumulant plusieurs d'entre elles)**

## > Accueil des enfants du quartier à la Cité des Sciences

A titre expérimental, en 2005, le dispositif APSV a été redéployé à la Médiathèque pour le mois de juillet et les vacances scolaires zone C de la Toussaint et Noël et a proposé, des ateliers vidéo dans une perspective de découverte et d'utilisation transversale des ressources de la Cité des sciences pour ces publics dits en errance.

La fréquentation a été irrégulière et assez faible : en matinée, beaucoup de demi-journées sont restées vacantes. Les enfants qui se sont présentés spontanément sur le dispositif étaient des « habitués ». Ils y avaient déjà participé durant les années passées. Certains ont entraîné avec eux quelques nouveaux, quelques copains, frères et sœurs ou cousins. Ils viennent des quartiers environnants.

Transitoirement, l'APSV ne reconduit pas ce dispositif en l'état faute d'un public suffisamment nombreux en regard des moyens mis en œuvre.

Les équipes de l'APSV se proposent néanmoins de réfléchir avec les personnels CSI concernés autour de l'éventualité de faire évoluer ces actions vers une pérennisation mixant jeune public captif (en partenariat avec les équipements sociaux de la proximité) et public « en errance » ou demandeur d'aide à la scolarité à la CSI. Il existe en effet à nos yeux un fort potentiel de projets à élaborer dans une perspective de croisement de la « prévention durable » et de la médiation à la culture scientifique en direction des publics enfants et jeunes dits « en difficulté ».

## > Partenariat : En 2005, l'équipe de l'APSV

- est depuis dix ans co-fondatrice et co-anime la Coordination

XIXème Nord réunissant des professionnels du social et de la santé issus des Centres sociaux, Clubs de Prévention, CAF, CMPP et Antennes Jeunes.

- édite tous les deux mois une lettre d'information numérique à destination des structures de travail social et / ou éducatif de Paris et de la Seine-St-Denis et les équipes de la Protection Judiciaire de la Jeunesse, concernant les ressources du site de La Villette et diffuse de même toute information ponctuelle pouvant s'avérer utile,

- continue de travailler avec le club de prévention Local 19 de l'AJAM pour des actions communes en direction de certains jeunes du quartier Danube / Solidarité 75019.

- a travaillé étroitement avec les Antennes Jeunes du nord-est parisien, notamment en matière d'information et de recherche de lieux accueillants pour les peines de TIG et les réparations pénales.

- a soutenu une action de formation mise en place sur le XVIIIème arrondissement par le club de prévention ADCLJC en y apportant des ressources « Villette ».

- a travaillé avec l'association de prévention précoce de l'échec scolaire MISSION POSSIBLE, 75019 sur un projet de reportage vidéo, tourné par les enfants suivis dans cette structure et soutenue par le Carrefour Numérique de la Cité des sciences et de l'industrie,

- a monté avec la Folie Musique de l'EPCM une série d'ateliers autour des musiques traditionnelles destinés aux enfants usagers de l'Antenne Jeunes Flandre 75019, du Centre Social Jaurès 75019 et du Club de Prévention MCV 75019.

- a soutenu et accompagné le Centre de Loisirs Bolivar dans un projet vidéo numérique, en partenariat avec le Carrefour Numérique de la Cité des sciences et de l'industrie,

(voir détails au chapitre des projets transversaux)

## NOS PARTENAIRES

Antenne Jeunes Flandre, 75019  
Antenne Jeunes Blémont, 75018  
Antenne Jeunes Brisson, 75018  
Antenne Jeunes Louis Loucheur, 75017  
Association Ausa 19, 75019  
Association Mission Possible, 75019  
Association de Prévention ASD, 92800  
Association d'Aide Pénale, Paris  
Association Jade, 93 La Courneuve  
Association des Créateurs, 75013  
Association La Courte Echelle / Epicerie Sociale, 75019  
Association Projets 19, 75019  
Association Re-Père, 75019  
Action Collégiens, Paris (tous arrondissements)  
Bibliothèque Hergé, 75019  
CASCOP / CTI, Paris  
CECCOF, Paris  
Centre d'animation de quartier Espace Jaurès, 75019  
Centre Social J2P, 75019  
Centre Social Espace Ardennes, 75019  
Centre Social Espace Riquet, 75019  
Centre Social Action Fraternelle, 75019  
Centre Social CAF Tanger, 75019  
Centre Social Elisabeth, 75020  
Centre de Loisirs Bolivar, 75019  
Centre de Loisirs Aragon, 93500  
CHRS Le Fil Rouge, 75019  
CHRS Auber, Paris  
Club de Prévention Local 19 / AJAM, 75019  
Club de Prévention MCV, 75019  
Club de Prévention ACASA, 75019  
Club de Prévention TVAS, 75018  
Club de Prévention ADCLJC, 75018  
Club de Prévention Les 4 Chemins, 92800  
Espace Jeunes Adultes, 75011  
Mission Locale Paris-Est, 75019 et 75020  
Mission Locale La Courneuve, 93  
Mission Locale La Lyr, Pantin / Le Pré St Gervais / Les Lilas, 93  
Mission Locale Saint Ouen, 93  
Parquet du TGI de Paris, Secteur Nord-Est  
Protection Judiciaire de la Jeunesse de Paris  
Protection Judiciaire de la Jeunesse de Seine St Denis  
Société Parisienne de Santé Mentale, Paris  
Service Municipal de la Jeunesse de Pantin

# L'INSERTION PAR L'ECONOMIQUE

Dans le cadre de sa mission générale de prévention et afin de favoriser une appropriation positive des établissements du site de La Villette, l'APSV développe depuis 1990 une activité d'Insertion par l'Economique.

Sont accueillis sur ce dispositif des jeunes (16-30 ans), de faible niveau de qualification habitant à proximité du Parc de La Villette, rencontrant des difficultés dans leur insertion professionnelle et des allocataires parisiens du RMI déclarant un projet dans le secteur artistique ou culturel.

Sur une durée maximale de 18 mois, le passage au sein de l'APSV doit permettre de :

- répondre aux besoins d'insertion sociale et professionnelle.
- d'offrir une expérience professionnelle et/ou découverte de certains métiers
- de placer ce public dans une dynamique positive
- d'envisager, à partir des emplois occupés, une formation spécifique, un accès (ou retour) à un emploi de droit commun.

La particularité de cette démarche à l'APSV est essentiellement contenue dans le secteur d'intervention investi, à savoir le domaine culturel. Ce choix étroitement lié, dans un premier temps, à la situation géographique de l'association située au plein cœur du site de la Villette et à son histoire, demeure une constante mais n'implique pas la nécessité de posséder des compétences artistiques ou culturelles de la part de nos vacataires.

Ainsi, nos principaux partenaires économiques sont d'abord constitués des établissements présents sur le site : Cité des sciences et de l'industrie (CSI), Conservatoire National Supérieur de Musique et de Danse de Paris (CNSMDP), Etablissement Public du Parc et de la Grande Halle de la Villette (EPPGHV) , Etablissement Public de la Cité de la Musique (EPCM), le Zénith. Nous avons également développé des partenariats avec des établissements extérieurs au site comme la Bibliothèque Nationale de France (BNF), le Centre National de la Danse (CND) à Pantin...

## ■ Fonctionnement et organisation

Trois structures juridiques interdépendantes :

Fonctionnant en étroite collaboration avec les deux pôles d'accueil du public (jeunes et « Entracte », le pôle emploi se décline sous la forme de trois structures interdépendantes :

- une association intermédiaire « l'AVEJ » (Association Villette Emploi Jeunes).
- une Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion, « INTERMIS ».
- une SARL « VSP » (Villette Service Plus)

L'AVEJ, INTERMIS et VSP participent au projet global de l'APSV en tentant de répondre directement à la question de l'exclusion professionnelle et sociale du public accueilli. Elles doivent être en mesure à la fois de définir, à moyen terme, avec le salarié un projet professionnel cohérent mais aussi d'effectuer un suivi éducatif et social plus large.

### > Quelles missions

Dans ce cadre, l'association permet au public accueilli, y étant prêt ou le souhaitant, de se familiariser et/ou d'accéder sur la base de missions de travail temporaires au sein d'établissements culturels, à des fonctions :

- d'agent et d'aide administratif,
- de manutentionnaire et d'aide technique,
- d'agent de vestiaire,
- d'agent d'accueil et de gestion de flux.

# La planète APSV

## ses satellites et leurs activités



## > Des missions dans une notion de parcours

La majorité de ces postes n'exigent pas, à priori, de qualifications et peuvent donc être accessibles à tous. Il n'en demeure pas moins qu'ils offrent une diversité réelle en terme de tâches et de savoir être et donc d'apprentissage des règles qui aideront à l'accession ou au retour vers l'emploi dit « classique ». Nous pourrons ainsi évaluer l'autonomie d'une personne, son fonctionnement en équipe, ses capacités de concentration, le rythme, la fréquence et le temps de travail qui lui correspondront le plus...

Autant de critères par ailleurs évolutifs, qui aideront chaque personne à déterminer ou accompagner un projet (formation, emploi ordinaire, emploi protégé...).

Cette notion de diversité de parcours et de projets est primordiale pour l'APSV qui accueille un public aux caractéristiques hétérogènes : bénéficiaires du RMI artistes, jeunes de moins de 30 ans, ceux-ci de tous niveaux, diplômes, origines sociales.

## > Des missions dans le secteur culturel

La spécificité culturelle permet de « faire plaisir » l'ensemble des vacataires, les « artistes » se retrouvant dans un lieu souvent familier ou tout au moins reconnu et les « jeunes » investissant des structures valorisantes car symboliquement « réservées » à un milieu social dont ils sont (ou se sentent) généralement éloignés.

Nombreux sont également les jeunes issus de quartiers avoisinants « utilisateurs » (à bon ou à mauvais escient) du site de la Villette. Les établissements ou activités culturelles s'y déroulant passent souvent inaperçus ou sont considérés comme inaccessibles par cette population. Par le biais du travail, ils deviennent de véritables acteurs locaux. L'emploi dépasse alors sa fonction d'insertion par l'Economique, induisant celle de prévention générale, mission fondatrice de l'APSV. Une fois connu et utilisé, le site est plus favorablement approprié et respecté.

## > La mise en emploi

Suite au bilan effectué par le référent interne à l'APSV (éditeur ou chargé d'insertion), ce dernier propose aux employeurs une mise en emploi étroitement liée à des objectifs particuliers en rapport avec la situation individuelle du futur vacataire. Une rencontre en vue d'une éventuelle embauche est alors proposée à la personne, qui doit percevoir celle-ci comme un acte de candidature. Tout en étant conscient des freins qui auront pu être évoqués par son référent social, l'employeur attendra de la part du candidat l'exposé de ses motivations, au même titre qu'un entretien de motivation pour un emploi ordinaire.

Il est en effet impératif que la personne verbalise et formalise sa

volonté de travailler. De la même façon, l'employeur exposera très clairement les règles et consignes à respecter.

## > La mise en œuvre des parcours

Ce premier entretien placera le bénéficiaire dans un principe de réalité du monde du travail dans ses missions au sein des différentes structures (AVEJ, INTERMIS, VSP) et devra permettre à la personne d'être actrice de son insertion professionnelle, responsable de son comportement au travail. L'augmentation ou la régression (et parfois l'arrêt temporaire ou définitif) du nombre de missions seront donc directement liées à la manière dont le vacataire « jouera le jeu » des règles qui lui auront été énoncées.

Ceci induit par conséquent des bilans réguliers dans un rapport professionnel entre le salarié et son employeur mais aussi entre l'équipe emploi et les personnes chargées du suivi. Les référents (éducateurs pour le public jeune ou chargés d'insertion pour les « RMIstes artistes ») restent les garants du parcours à l'APSV.

## > L'emploi, outil pour l'accompagnement de nos publics

Nous évoquions plus haut, les raisons principales de l'inscription d'une personne dans un processus d'Insertion par l'Activité Economique. L'emploi est, dans ce cadre, l'outil principal de l'accompagnement individuel.

Le suivi et le soutien du projet professionnel (qu'il s'agisse d'emploi direct, de création d'activité ou de formation) reste la priorité de l'accueil des jeunes adultes au sein de l'APSV.

L'orientation en parallèle sur l'emploi n'est donc pas systématique et reste un outil au service d'un accompagnement plus global.

La mise en emploi, suite à l'évaluation conjointe de l'équipe socio-éducative et du pôle économique peut répondre à des demandes ou besoins formulés ou « diagnostiqués » :

- découverte de métiers, première expérience professionnelle et donc, familiarisation avec les règles et contraintes inhérentes à une situation d'activité rémunérée en vue d'une orientation vers un emploi ordinaire
- construction d'un projet personnel, qu'il soit professionnel ou plus général,
- soutien financier ponctuel (résorption de dettes, changement brutal de situation personnelle, attente de formation, aide à l'accession au logement...),
- sortie de l'isolement et re-dynamisation.

## > L'organisation du suivi, la dissociation des rôles

L'Insertion par l'Activité Economique suppose un fonctionnement dans une notion de progression. Dans l'idéal, celle-ci suit des étapes devant aboutir à une proposition / solution finale telle que la formation ou l'emploi en milieu ordinaire. Mais cette dynamique même si elle fonctionne, n'est pas toujours si «linéaire»...

En effet, les freins à l'emploi sont divers et cette progression peut ne pas être constante voire mise en cause.

Ainsi, seule une approche « au cas par cas » peut permettre de s'adapter à des problématiques individuelles mouvantes.

La relation établie avec le public se doit donc d'être privilégiée, dans les limites induites par les fonctions et le rôle éducatif de chacun. Si le travailleur social s'inscrit dans un rapport de confiance amenant conseils et soutiens divers, l'employeur tiendra sa place de « patron » faisant respecter consignes et règles de travail.

Cette dissociation est impérative pour plusieurs raisons :

### - au niveau de la personne accueillie :

Celle-ci saura à qui s'adresser en fonction de ses demandes et, en cas notamment de problèmes sur l'emploi, ne sera pas en situation de rupture totale avec l'association. Elle pourra d'ailleurs parfois reprendre l'emploi si cette reprise est considérée comme étant nécessaire et à propos dans une logique de parcours socio-éducatif global.

### - au niveau de l'équipe éducative :

Le travailleur social ne percevra pas systématiquement la personne accompagnée de la même façon que l'employeur. C'est ainsi que par une mutualisation régulière des bilans des différents pôles, l'ensemble de l'équipe parvient à un diagnostic partagé, cohérent et évolutif de chaque situation individuelle.

## ■ Bilan et données chiffrées

L'AVEJ (Association Intermédiaire) :

**24 423 heures de travail**

**1 229 missions**

**160 salariés** au cours de l'année

**20 heures par mission** en moyenne

**144,5 heures de travail par salarié** en moyenne

## V.S.P (SARL) :

**10 180 heures** (hors permanents)

**40 personnes** en Contrat à Durée Déterminée au cours de l'année

## INTERMIS (ETTI) :

**10 359 heures**

**61 missions** proposées à **47 personnes**

**170 heures par mission** en moyenne

## Récapitulatif des heures de 2002 à 2004

<b>En heures</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
AVEJ	16 794	21 250	24 423
VSP	12 576	9 223	10 180
INTERMIS	4 768	4 731	10 359
<b>TOTAL</b>	<b>34 138</b>	<b>35 204</b>	<b>44 962</b>

174 salariés sur l'ensemble des structures  
(25 Équivalents Temps Plein)

## > Encadrement de l'action

L'encadrement éducatif du groupe de jeunes était assuré par :

- un éducateur de l'APSV
- une animatrice du Centre Social Action Fraternelle.

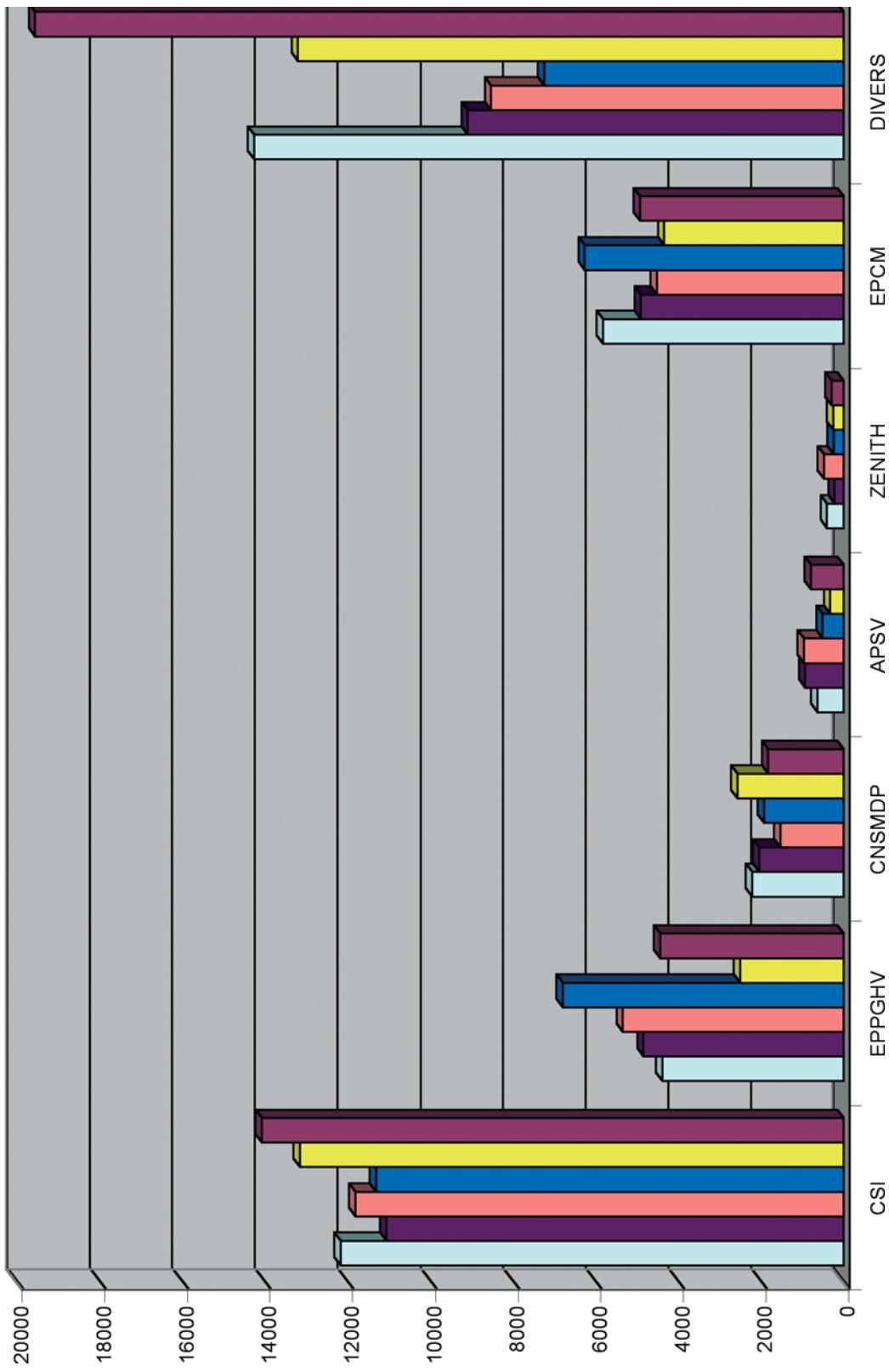
L'encadrement artistique était assuré par :

- un coordinateur pédagogique, chargé des nouvelles technologies au Département Pédagogie et Documentation Musicale à la Cité de la musique
- une artiste musicienne
- un assistant son

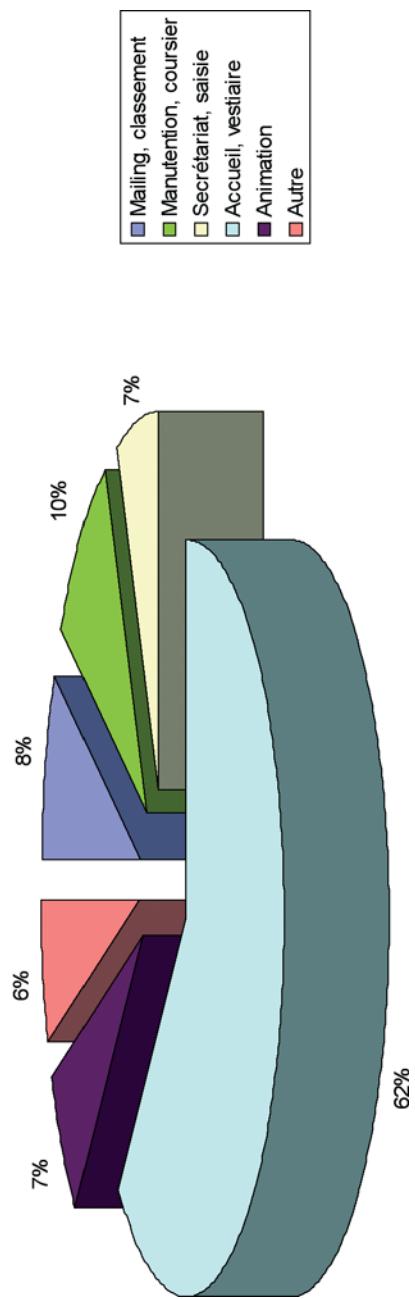
## > Activités de juin à décembre 2004

Initiation à la prise de son avec micro stéréo. Enregistrements sur site en deux équipes : intérieur – extérieur. Montage avec Digital Performer. Apprentissage technique de la console numérique et des effets (différence entre sons bruts et sons traités). Mixage.

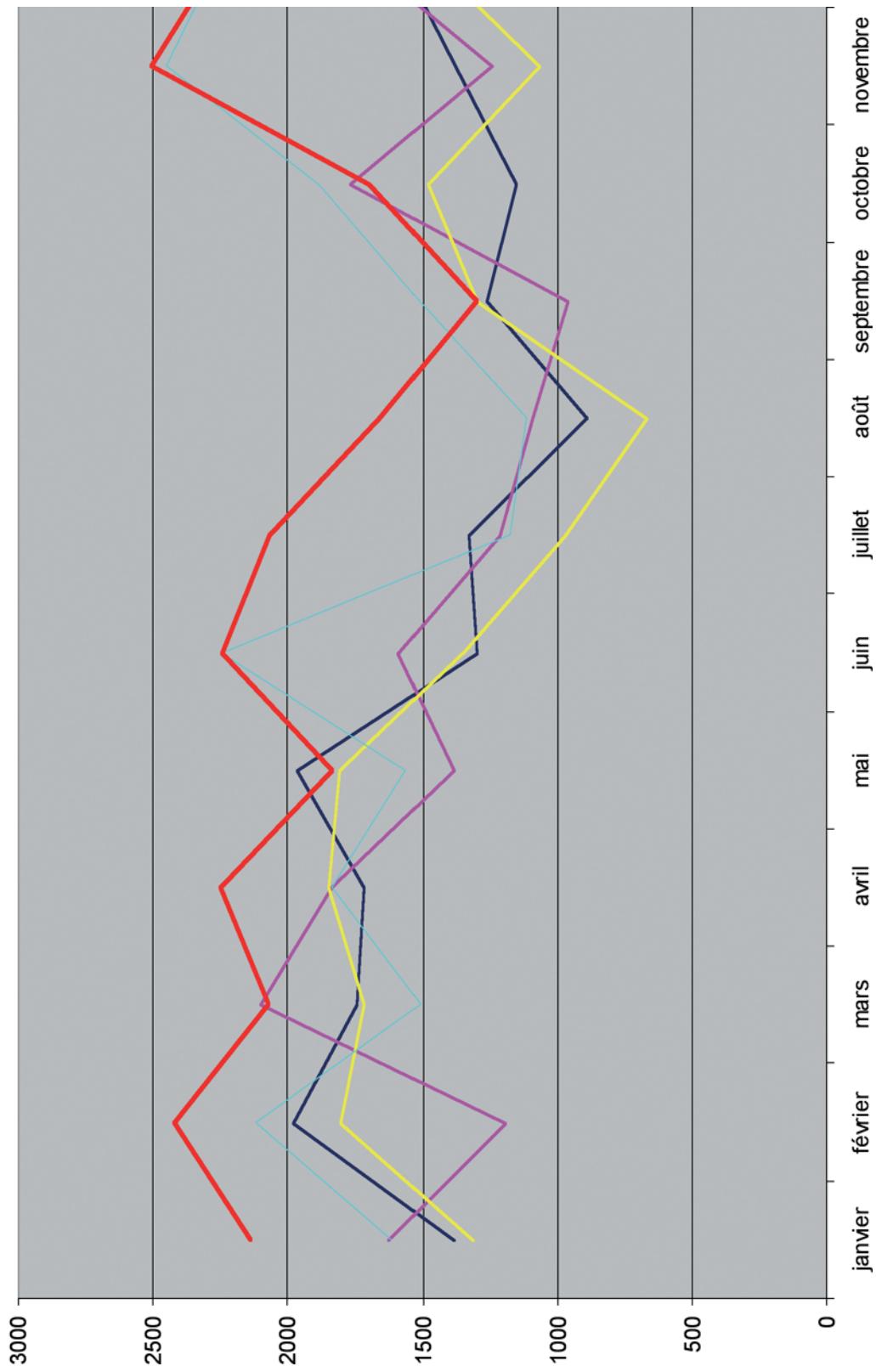
Répartition des heures effectuées par établissement (cumul AVEJ-INTERMIS-VSP)



Répartition des heures par nature de mission



### saisonnalité de l'activité AVEJ



## ■ Les résultats économiques par structure

L'activité de l'année 2005 est en forte augmentation par rapport à l'exercice 2004. Cette hausse semble suivre l'évolution constatée depuis les trois dernières années mais est, pour la première fois, commune aux trois structures de notre « ensemblier d'insertion ».

C'est le fort pourcentage de cet accroissement du volume d'heures de travail que nous pouvons proposer à nos bénéficiaires qui est marquant sur ces derniers mois.

L'activité de l'AVEJ est en forte augmentation. Malgré une baisse significative à la rentrée (commune aux années précédentes), les volumes d'heures sont forts et stables tout au long de l'année et suivent la tendance amorcée en fin d'année 2004. C'est durant l'été, période traditionnellement de faible activité, que le phénomène est le plus prégnant.

Plusieurs éléments permettent d'expliquer cette augmentation. Tout d'abord la sensible hausse des commandes émanant de certains établissements du site (CSI, EPPGHV).

C'est cependant en dehors du site que l'activité croît de la manière la plus importante. L'AVEJ bénéficie en effet des résultats d'une démarche de prospection commerciale entamée en 2003 mais qui s'est structurée et a largement porté ses fruits en 2005. Nous reviendrons plus loin sur cette recherche de nouveaux clients et/ou de nouveaux postes. Nous affinerons également notre analyse par la suite en évoquant le déséquilibre qui existe désormais entre missions longues et « qualifiées » et un manque de missions courtes et adaptées à un public plus loin de l'emploi traditionnel (de type mailing ou manutention).

C'est INTERMIS qui bénéficie de la plus forte augmentation d'activité et, ce, malgré une baisse d'activité sur le site de La Défense.

En effet, INTERMIS est portée, depuis sa création en 1999 par l'APSV et l'ASD (Association du Site de la Défense), association de prévention spécialisée dans les Hauts-de-Seine. Son activité repose donc essentiellement sur le réseau commercial des Associations Intermédiaires AVEJ (Association Villette pour l'Emploi des Jeunes) et DEJ (Défense Emploi Jeunes).

Pour la première année, INTERMIS bénéficie des fruits de notre prospection en direction de nouveaux clients. Même si l'AVEJ reste, pour ces nouveaux partenaires, plus simple « d'utilisation », plus souple dans son fonctionnement et parfois plus intéressante financièrement. Un certain nombre de contrats initialement signés via notre Association Intermédiaire ont pu être en 2005 transférés vers Intermis qui est une ETI (Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion). Ces transferts se sont opérés dans une logique de parcours pour des personnes sollicitées pour des missions longues (généralement missions de plus d'un mois).

A noter deux grands projets exceptionnels sur l'exercice 2005 :

- 1) l'opération « les portes du temps » à Fontainebleau porté par l'APSV qui a permis de salarier via INTERMIS sept « Hôtes accompagnateurs » du 4 juillet au 26 août,
- 2) l'évènement « jours de fête au Grand Palais » sur lequel nous reviendrons plus loin 21 agents d'accueil sous contrat INTERMIS du 15 décembre 2005 au 4 janvier 2006.

Hausse sensible également de l'activité de VSP cette année. Le redressement financier entamé en 2003 se poursuit lentement, les outils de contrôle financiers et organisationnels nous permettant de continuer à rationaliser les ressources humaines et les recours à la mise à disposition de l'AVEJ et INTERMIS.

Une attention particulière continue à être portée sur la qualité des prestations qui nous sont confiées par nos partenaires économiques, que ce soit sur des marchés et conventions signés pour la gestion des vestiaires du Musée de la Musique et de la Cité des sciences et de l'industrie et le contrôle d'accès à certaines animations de la CSI (Manège Inertiel et cinéma Louis Lumière) que pour les prestations évènementielles de vestiaire (notamment au Centre des Congrès de La Villette) qui représentent une activité plus fluctuante mais nécessaire à la bonne santé financière de la société.

Nous espérons toujours pouvoir diversifier nos lieux d'intervention sur le site et auprès d'autres structures culturelles et il est à noter que c'est VSP qui a été sollicitée en fin d'année par l'EPPGHV pour la gestion de l'équipe d'accueil de l'évènement « jours de fête au Grand Palais ».

## > Deux évènements exceptionnels : « les Portes du Temps » et « Jours de fêtes au Grand Palais »

Durant l'été, l'APSV a été, à l'initiative de la Direction des Musées de France (DMF) et du Ministère de la Culture, maître d'œuvre du projet les « Portes du Temps ». Du 4 juillet au 26 août 2005, 8 000 enfants ont été accueillis au château de Fontainebleau. Durant la journée de visite, chaque groupe évoluait de visites en animations, remontant le fil historique de ce lieu prestigieux.

Parmi les 42 salariés ayant œuvré au bon déroulement de cette opération, l'APSV a souhaité jouer la carte de l'insertion en faisant travailler via Intermis, 7 vacataires issus du fichier Entracte.

Sous le titre d'hôtes accompagnateurs, ils étaient le véritable « fil rouge » de ces journées passées à la découverte du riche patrimoine de ce lieu historique. Présents dès la descente du car, du début et jusqu'en fin de journée, des visites conduites par les guides conférenciers aux activités proposées par des artistes

intervenants, leur rôle se situait entre celui d'encadrant et celui de « majordome », porteurs des clefs du château.

L'ampleur de l'opération, le cadre, le rythme de travail imposé et surtout le caractère exceptionnel, inhabituel de la mission ont été des facteurs mobilisateurs pour les RMlistes artistes qui ont pu s'impliquer sur ce projet.

L'effet remotivant de cette mission s'est ressenti longtemps après sa fin et nous avons pu nous appuyer sur la cohésion de groupe et l'esprit d'initiative acquis par nos 7 intervenants pour la mise en place d'autres projets. Pour exemple, 2 hôtes accompagnateurs furent chefs d'équipe sur l'opération « Jour de fêtes au Grand Palais » décrite ci-après.

En novembre 2005, le ministère de la Culture proposait, dans le cadre de la réouverture au public de la nef du Grand Palais, une ouverture exceptionnelle de l'espace, mise en lumière et en son et animée par des manèges, spectacles de cirques et ateliers.

L'EPPGHV était chargé d'en organiser l'exploitation technique, la sécurité, l'accueil, la billetterie et la sécurité.

150 000 personnes étaient attendues mais c'est, en fait, 250 000 visiteurs qui se sont succédés du 14 décembre 2005 (jour du vernissage) au 4 janvier 2006, 7 jours sur 7 (soit 22 jours d'affilée) de 12h à 24h.

Dès le lancement de cette opération, VSP a été sollicité pour assurer l'accueil de cette manifestation, la gestion des flux en extérieur (information des visiteurs dans les files d'attente) et en intérieur (orientation du public et placements dans les gradins pour les spectacles de cirque).

Sur la durée de l'événement, nous avons pu faire travailler sur ce projet 21 de nos bénéficiaires (3 chefs d'équipe et 18 agents) qui se sont relayés de manière efficace.

Outre l'intérêt pour nos équipes de travailler sur un événement de cette ampleur en lien et en complémentarité avec les équipes d'accueil de l'EPPGHV (en amont pour la préparation des plannings, la formation de nos agents et la mise en place pratique des équipes et pendant l'exploitation pour le bon déroulé de l'opération), « Jours de fêtes au Grand Palais » nous a donné l'occasion de travailler avec nos 21 salariés sur la notion de parcours dans l'emploi à l'APSV.

Alors que nos 3 chefs d'équipes étaient issus du dispositif Entracte et étaient clairement identifiés pour leurs compétences et leur expérience au sein de notre association, nous avons cherché, lors

du recrutement et de la mise en place des différentes équipes, à mêler des salariés issus des fichiers « jeunes » et « Entracte ».

En effet, il nous semble toujours important et, plus particulièrement pour une mission de cette ampleur et de cette importance, de mixer nos équipes en terme d'expérience, d'âge, d'origine sociale, de projet de vie et de projet professionnel. Il n'était pas question pour nous de ne faire travailler sur cette prestation que des personnes dont nous pouvions être aisément garants mais de pouvoir intégrer au sein des équipes des personnes qui semblaient plus « loin » afin de les tirer vers le haut, de provoquer des décliques, de retravailler ensuite sur cette expérience lors de la suite de leur parcours.

## > Un difficile équilibre entre public jeune et public issu du dispositif Entracte

Nous évoquions déjà en 2004 l'augmentation du nombre d'allocataires du RMI suivis dans le cadre du dispositif Entracte et s'ayant vu proposer des missions de travail (57 pour l'année 2003, 85 en 2004) et, de manière encore plus « visible », l'accroissement du volume d'heures réalisées par ce même public (+50% en 2004, 31,5% de l'activité en 2003 contre 44,5 en 2004).

Nous augurions pour 2005 et les années futures d'une inscription dans la durée de ce nouvel équilibrage entre les publics jeunes et RMIistes artistes.

Cette tendance s'est en effet confirmée puisque en 2005, c'est 104 salariés relevant du dispositif Entracte qui ont travaillé (toutes structures confondues sur un volume de 30 101 heures).

Nous reprendrons en partie les éléments d'analyse du précédent exercice à savoir :

- la nature même de certaines sollicitations de nos partenaires économiques traditionnels qui a parfois pu évoluer dans le sens de propositions plus fréquentes de missions plus qualifiées (saisies informatiques complexes, remplacement de personnel sur des postes de secrétariat de direction...). Pour ce type de missions, la plus grande maturité et l'expérience du public du dispositif Entracte sont souvent appréciées.

- les résultats de la prospection en direction de nouveaux clients (que nous évoquerons ci-après) a bien souvent bénéficié au public Entracte, un de nos soucis restant de proposer à ce public des environnements professionnels en prise directe avec leurs attentes, leurs compétences identifiées et la plus-value qu'ils peuvent apporter à nos nouveaux partenaires.

Nous rajouterons, pour étayer le premier point, que nous pouvons constater un changement des exigences même de nos partenaires

traditionnels (et donc particulièrement des établissements du site de La Villette) qui influe sur la nature même des missions proposées à nos structures.

Nous constatons aujourd’hui, principalement pour l’AVEJ, un déficit de missions courtes et de très bas niveau de qualification (de type mailing simple ou manutention) qui nous permettent de proposer rapidement des missions d’emploi à un public jeune parfois très inexpérimenté (qui n’a parfois jamais travaillé), de « tester » ce même public et d’amorcer un travail efficace en vue d’une progression dans une logique de parcours et d’évolution des savoir-faire et des savoir être.

Pour pallier à ce problème qui nous est posé, il nous semble primordial d’engager, dès maintenant, une véritable communication sur les propositions de prestations de notre association intermédiaire en direction de services des établissements du site qui nous connaissent mal ou identifient mal le principe même de notre action.

Il nous paraît enfin important de relativiser la simple observation des chiffres précités.

Si bien sûr il reste indéniable que l’augmentation du volume d’heures réalisées par notre public RMIste artistes semble, à priori, très importante, il nous faut éclairer cette donnée brute par l’augmentation substantielle de la durée moyenne d’une mission AVEJ (18.3 heures en 2004 contre 20 heures en 2005) et le fait que de nombreuses missions très longues (plus d’un mois, souvent à temps plein) sont proposées à des personnes issues du fichier Entracte.

Le travail d’accompagnement du public jeune est souvent plus probant à réaliser en parallèle de missions courtes, dans une logique d’évolution, par palier, pouvant amener des personnes parfois très loin de l’emploi à assimiler « pas à pas » les savoir-faire et savoir-être que nous cherchons à leur faire acquérir.

La notion de parcours d’insertion est en effet à adapter aux besoins et nécessités propres à chaque personne suivie.

Notre souci restera pourtant de toujours satisfaire à notre premier mandat émanant de notre Conseil d’Administration (composé des établissements du site de La Villette), la prévention sur le site, particulièrement en direction de notre public « traditionnel », les jeunes « utilisateurs » du Parc de La Villette.

Dans ce sens, l’accueil de ce public a, dès 2004, été recentré en direction des jeunes en difficulté issus d’une zone géographique plus « frontalière » des établissements culturels nous missionnant.

## ■ Prospection de nouveaux marchés

Certains éléments laissaient augurer dès la fin de l'année 2003 d'une baisse d'activité sur le « bassin privilégié » que constituent les établissements du site de La Villette.

Cette baisse, effectivement constatée sur l'exercice 2004, ne s'est pas répercutee sur 2005.

Malgré certaines restrictions budgétaires et la fermeture de la Grande Halle, c'est même une augmentation du volume d'heures commandée par les établissements du site qui a caractérisé cette année.

Avec des variantes selon les principaux établissements, c'est près de 3500 heures de plus qui ont pu être proposées à nos publics et nous retrouvons cette année le volume d'heures effectuées en 2003.

Nous avions pourtant engagé dès 2003 une prospection en direction de nouveaux partenaires que nous avons souhaité continuer à mener avec pour but principal de toujours proposer à notre public en insertion des environnements de travail différents. Les structures culturelles restent bien sûr le cœur de cible de cette recherche, l'environnement de celles-ci apportant toujours une plus-value et une valorisation des postes peu ou pas qualifiés sur lesquels nous basons notre travail.

Par ailleurs, notre savoir-faire et notre connaissance de ces entreprises facilitent notre démarche commerciale.

De plus, nous pouvons compter sur le réseau constitué par ces structures culturelles et sur l'aide active des responsables du site de La Villette dans l'activation de leurs contacts.

Il est également toujours vrai que les établissements basés sur le parc de La Villette restent nos principaux partenaires économiques de par les liens privilégiés qui nous unissent, ces établissements étant administrateurs de l'APSV et nous mandatant pour la mission de prévention qui est la nôtre. Nous souhaitons continuer à préserver cette collaboration et à la développer en faisant connaître nos prestations auprès de services de ces établissements ne nous ayant pas encore véritablement identifiés ou n'ayant jamais fait appel à nos compétences.

Nous avons cherché cette année à structurer cette démarche commerciale, à être toujours plus à l'écoute de la vision de l'insertion que peuvent avoir nos partenaires (ou les établissements culturels qui ne nous connaissent pas encore) et à pouvoir adapter nos propositions de prestations en direction de ces mêmes établissements.

Dans cette optique, a été menée cette année une étude financée par la DDTEFP dans le cadre du FDI (Fond Départemental de l'Insertion).

Le déroulé et les résultats de cette action sont développées dans la partie de ce rapport consacrée aux projets.

## > Nos partenaires économiques « hors site »

La forte augmentation du nombre d'heures de travail proposées en 2005 par nos 3 structures (AVEJ, INTERMIS et VSP) et, particulièrement au sein de ce volume horaire conséquent, l'accroissement de la part des clients « hors parc », montrent clairement que cette démarche commerciale a largement porté ses fruits.

Les structures ayant été approchées et constituant aujourd'hui les nouveaux partenaires économiques de l'APSV ne forment pas un groupe homogène et participent à notre volonté de pouvoir proposer un éventail toujours plus large de propositions à notre public en insertion tant en terme de nature de missions que d'environnement professionnel.

Nous citerons pour exemple :

- Le PALAIS DE LA DECOUVERTE qui, en particulier grâce à l'appui de personnels issus de la Cité des sciences, fait désormais partie de nos grands partenaires économiques.  
C'est en 2005 sur des postes multiples et diversifiés que nos agents ont eu l'opportunité de travailler auprès des équipes de cet établissement (manutention simple, maintenance du bâtiment et installation d'expositions, traitement et distribution du courrier, surveillance des expositions...). A noter que le fort nombre d'heures réalisées cette année nous a permis de transférer certains de nos contrats de l'AVEJ à INTERMIS. Un de nos bénéficiaire a été embauché en CDD à l'issue de sa mission.
- Nous évoquions en 2004 les perspectives de développement de l'activité de CYCLOPOUCE sur le Parc de La Villette et le partenariat qui se mettait en place avec l'APSV. La collaboration avec l'EPPGHV s'est développée pour cette association qui a pu pérenniser cette année le positionnement de son point de location de cycles durant la période estivale et intervenir en parallèle de la manifestation « Cinéma de plein air » en proposant la garde et la maintenance (petites réparations) des vélos des spectateurs pendant les projections.  
Notre partenariat s'est largement développé, structuré et a abouti à l'embauche par CYCLOPOUCE de 2 de nos salariés.
- Nous avons pu développer un partenariat avec le CENTRE DUMONTEIL (Centre d'Adaptation par le Travail) pour des missions régulières d'encadrement des personnes légèrement handicapées sur les diverses prestations de ce CAT. Ces missions, portées par l'AVEJ puis par INTERMIS ont également conduit le centre Dumonteil à embaucher un des intervenants de nos structures en CDI.

- L'INP (Institut National du Patrimoine), école supérieure formant aux divers métiers de la restauration d'œuvres d'art basée à La Plaine Saint Denis (93) nous fait confiance depuis plusieurs années pour assurer l'accueil du public, les vestiaires et la surveillance des salles pendant leurs journées portes ouvertes (coïncidant avec les Journées Nationales du Patrimoine). En 2005, cette collaboration s'est développée et s'est manifestée par une plus grande présence de nos agents lors de cet événement.
- CPLJ93 (Salon international du livre et de la presse jeunesse de Montreuil), association para-municipale ayant notamment pour mission l'organisation et la promotion de l'événement, avait fait appel en 2004 à un grand nombre de nos vacataires sur des missions d'accueil/gestion de flux lors du salon et de gestion des circulations lors du montage et du démontage des stands.  
En 2005, l'opération a été reconduite sur un volume plus conséquent.  
Nous gageons pour le futur sur une consolidation du partenariat avec CPLJ93.
- Une convention a été signée en fin d'année 2005 entre l'AVEJ et le Muséum d'Histoire Naturelle pour la gestion de l'accueil et la distribution d'audioguides sur une exposition présentée au Musée de l'Homme. Nous espérons en 2006 signer avec cette même structure d'autres conventions à l'occasion de l'ouverture de différentes expositions temporaires.
- Un partenariat a été mis en place cette année avec la RMN (Réunion des Musées Nationaux) sur différents lieux et postes gérés par cette structure (emplois administratifs, postes d'aide techniciens à l'auditorium du Grand Palais...). Nous comptons pour 2006 sur le développement de ce nouveau partenariat.
- Des discussions se sont engagées dès l'été 2005 afin de formaliser une convention qui devrait lier dès le tout début d'année 2006 l'AVEJ et la BPI (Bibliothèque Publique d'Information du Centre Georges Pompidou). Cette collaboration portera sur l'intégration au sein des équipes de la BPI de plusieurs agents assurant des missions de magasinage / rangement des livres au sein de cette médiathèque.

Nous pourrions citer plusieurs autres nouveaux partenaires de nos structures économiques.

Il est intéressant de noter que si en 2004 ces nouvelles potentialités avaient essentiellement bénéficié au développement de notre Association Intermédiaire, l'AVEJ, INTERMIS a, cette année, largement profité des développements des partenariats existants et des contacts pris avec de nouvelles structures.

## ■ Accompagnement social et éducatif

### A. LE PÔLE "JEUNES"

#### > Au niveau de la formation et de l'emploi

- ◆ Accompagner les jeunes rencontrant des difficultés dans leur projet de vie.
- ◆ Leur permettre de trouver un équilibre, une stabilité en les aidant à gérer et à régler les problématiques sociales et professionnelles qu'ils rencontrent.

#### > Suivi

18 mois d'accompagnement maximum (pour la plupart entre 8 et 10 mois) s'effectuant sous la forme d'entretiens individuels et de contacts téléphoniques réguliers.

Cet accompagnement ne peut se faire qu'avec la participation des partenaires (Conseillers de missions locales, Chargés d'insertion, Assistants sociaux, Educateurs, services logement, justice, médicaux, centres de formation, pôles emploi, etc.) dans le but d'affiner les recherches, de pouvoir étudier au mieux les situations et de régler les difficultés que rencontrent les jeunes.

#### > Fin du parcours : arrêt du suivi « APSV »

3 possibilités :

- a) signature d'un contrat de travail : CDD, CDI, contrats en alternance, Intérim, etc.
  - b) entrée en formation
  - c) réorientation vers des structures d'accompagnement pour continuer la mise en place du projet.
- En accord avec le jeune, le suivi peut rester en place quelques semaines après son départ de l'APSV pour lui permettre de conserver certains repères.

#### > Modalités de recrutement à l'APSV

- ◆ être âgé entre 16 et 30 ans
- ◆ de bas niveau de qualification
- ◆ en difficulté sociale
- ◆ jeunes venant de l'environnement urbain

# Insertion par l'activité économique

## > Comment s'inscrire

- ◆ être orienté par un partenaire
- ◆ adresser une candidature spontanée par courrier ou en déposant un CV et une lettre de motivation directement à l'APSV

## >Le recrutement

- ◆ 1er rendez-vous entre le jeune et l'éducateur pour évaluer la motivation et la nécessité d'un accompagnement à l'APSV.
- ◆ 2ème rendez-vous avec l'éducateur pour l'enregistrement du dossier administratif et des pièces nécessaires à l'inscription. Lors de cet entretien, vérification de l'engagement du jeune dans le suivi.
- ◆ Dans un deuxième temps, suivant la situation et l'évolution du jeune dans son parcours, un entretien avec le pôle « emploi sera mis en place, par la suite, dans le but de lui proposer des missions de travail.
- ❖ Certains jeunes ne passent pas par le pôle « emploi » car ils ne sont pas prêts à travailler ou ont besoin de temps pour reprendre un rythme de vie, une autonomie, etc. Ils bénéficieront d'un accompagnement rapproché avec l'éducateur au sein de l'APSV pour leurs démarches administratives, sociales, éducatives et professionnelles.

## >Stabilisation du travail de suivi

Ce travail a débuté dès la fin 2004 et s'est poursuivi tout au long de l'année 2005.

La priorité a été d'informer les partenaires du changement d'organisation concernant le premier accueil du public jeune. Ce partenariat est conséquent car l'APSV accueille les jeunes des arrondissements les plus proches du parc de la Villette et aussi quatre communes de la Seine-St Denis, ce qui multiplie le nombre de structures et de conseillers professionnels, chargés d'insertion, assistants sociaux, éducateurs...

Le travail a porté ses fruits car les orientations sont faites en direct maintenant. Plus de dossiers en attente, plus de fiches d'orientation empilées.

Un partenaire qui souhaite adresser un jeune appelle l'éducateur et présente sa candidature. La réponse est immédiate. Si le jeune

correspond aux critères d'entrée (âge, secteur géographique), un rendez-vous lui est proposé dans la semaine qui suit l'appel.

Voici les bénéfices de cette organisation :

- 1) le jeune n'est pas en attente plusieurs semaines voire plusieurs mois avant d'avoir une réponse.
- 2) la personne qui oriente ce jeune peut réagir rapidement suivant la réponse.
- 3) les fiches d'orientation (remplies par la Mission Locale ou l'ANPE pour obtenir un agrément pour travailler) ne s'accumulent plus de façon ingérable.

Le travail avec les partenaires a encore été renforcé grâce à l'engagement de chacun. Toutes les évolutions et les changements concernant les jeunes sont transmis en direct par téléphone ou lors de rendez-vous avec le ou les partenaires et le jeune. Ces échanges permettent une efficacité dans le travail de suivi et évitent un double discours entre le jeune et les accompagnants. Avec ce système, seulement 7 jeunes ont été perdus dans la nature.

## > Constat sur le suivi

Une bonne partie des jeunes ont fait un passage très court à l'APSV en comparaison avec l'année 2004. Beaucoup d'entre eux ont trouvé une stabilité très rapidement (emploi ou formation). Pour les autres, soit ils sont encore en suivi à l'APSV, soit ils ont été orientés vers des structures plus adaptées pour régler leurs difficultés.

## CHIFFRES 2005

**88 jeunes** ont été suivis

62 personnes ont fait des missions de travail et/ou ont eu un CDD à temps partiel dans les établissements du parc de la Villette ou dans d'autres établissements culturels en Ile de France.

### PAR ARRONDISSEMENT

19 <sup>ème</sup>	22 jeunes
18 <sup>ème</sup>	15 jeunes
20 <sup>ème</sup>	16 jeunes
Autres	20 jeunes

---

**TOTAL**      **73 jeunes**

## SUIVI GLOBAL

PARIS	73 jeunes
Seine Saint-Denis	15 jeunes

---

<b>TOTAL</b>	<b>88 jeunes</b>
--------------	------------------

## LES RÉSULTATS

30 suivis en cours

58 personnes sont sorties de l'APSV pendant l'année 2005

### LE DÉTAIL

16 jeunes sont rentrés en CDD ou en CDI

15 sont en formation

17 ont été réorientés vers des structures plus adaptées à leur profil

7 restent sans nouvelles à ce jour

2 sont en longue maladie

Grâce au suivi rapproché, chaque jeune a été amené à comprendre le rôle de chaque partenaire (éducateurs, employeurs de l'APSV, conseillers professionnels ou chargés d'insertion, assistants sociaux), ce qui leur a permis de s'adresser au bon interlocuteur rapidement et de gagner du temps. L'un des rôles de l'éducateur de l'APSV est de mettre en place l'échange entre le jeune et les partenaires. Prendre le temps d'expliquer le travail de chaque intervenant qui l'entoure fait gagner du temps et si le jeune est perdu, il peut toujours se tourner vers son éducateur pour lui poser les questions qui le préoccupent. Plus les choses sont clarifiées, plus le jeune avance...

Le résultat d'un départ rapide de certains jeunes est du, aussi, à un partenariat « emploi » mis en place au cours de l'année 2005.

Suivant leur profil, quelques jeunes peuvent être orientés vers deux associations :

1) ARClE qui réside dans le 1er arrondissement

2) Le Cœur des Haltes dans le 12ème arrondissement.

Ces associations accueillent les jeunes pour une recherche intensive de formation ou d'emploi pendant une période assez courte avec des rendez-vous très rapprochés, ce qui permet au jeune, d'avoir des repères et une dynamique de recherche active. Le binôme de ses associations et de l'éducateur de l'APSV est très positif car entre chaque rendez-vous un retour est fait entre les partenaires et le jeune en est informé .

Le côté intéressant de ce dispositif est que le jeune peut travailler sur des missions à l'APSV tout en lui laissant une souplesse pour

faire ses démarches de recherche de formation ou d'emploi.

## **POUR AGRÉMENTER CE BILAN, VOICI LE PARCOURS D'UNE JEUNE FILLE SUIVIE EN 2005**

« Un pseudonyme a été utilisé afin de préserver l'anonymat de cette personne ».

Quand Valérie est arrivée à l'APSV, elle avait 25 ans. Elle était au RMI.

Elle est entrée à l'APSV en avril 2005 après avoir été orientée par un Conseiller de Mission locale. Elle a un niveau scolaire correct mais a beaucoup de problèmes sociaux et psychologiques ( suite à une agression deux ans auparavant). A cette époque, elle a arrêté ses études et végétait.

Elle vit dans un logement précaire.

Quand elle est arrivée, elle était très timide et avait beaucoup de mal à communiquer avec des hommes. Afin de la mettre à l'aise et lui redonner confiance en elle, je l'ai orienté rapidement vers des missions de travail et je l'ai orienté vers Julie Lacaze-Labadie (qui avait le rôle d'employeur à l'APSV à cette époque), pour qu'elle puisse avoir un repère masculin et un repère féminin dans notre association. Ce binôme lui a permis de se sentir à l'aise plus rapidement. Elle pouvait s'adresser à l'un ou à l'autre suivant ses demandes sans être embarrassée. Elle a vite trouvé un rythme de croisière entre le suivi et les missions de travail.

Courant avril, Valérie a été orientée vers un client (association) pour une mission de travail. Tout s'est très bien passé au point qu'elle y a travaillé tout l'été et, au mois de septembre, on lui a proposé un contrat de travail en CDI sous un dispositif particulier, organisé par le Conseil Régional « contrat emploi tremplin » (demande de dossier fait par le client en avril 2005). Malheureusement, pour des complications administratives de commission, le dossier n'a été accepté seulement qu'en novembre. La jeune fille a eu 26 ans en septembre et pour ce type de contrat les personnes doivent avoir moins de 26 ans ou plus de 45 ans à la signature du contrat. Ne voulant pas pénaliser cette jeune et perdre l'opportunité d'un emploi, l'éducateur a recherché une autre solution et une proposition de contrat d'aide au retour à l'emploi (CAE) a été proposé au client.

Le temps de tout mettre en place la 3ème semaine d'octobre, la jeune fille signait son contrat pour 6 mois, renouvelable pendant 2 ans.

Ce n'est pas un contrat définitif mais cela va permettre à Valérie de se remettre dans un rythme de vie, d'avoir un salaire fixe, de rechercher un nouveau logement et de réfléchir sur son avenir professionnel.

Parallèlement, une recherche d'un psychologue a été effectuée et Valérie le rencontre régulièrement. Des dossiers de logements ont été déposés par l'aide d'une assistante sociale et la jeune femme

fait des recherches auprès de bailleurs privés.

Il reste encore pas mal de choses à régler et un rythme de vie à reprendre mais grâce à ce contrat et le suivi psychologique, Valérie se sent mieux. Elle a l'impression d'exister, d'être reconnue et d'être comme tout le monde (se sont ses propres termes).

Avant de pouvoir être complètement autonome, je lui ai proposé, à la suite de sa demande, de la suivre encore pendant trois mois afin de finaliser le travail d'accompagnement.

Voici le parcours d'un suivi qui se termine sur une réussite. Cela ne se passe pas toujours comme cela malheureusement. Le travail d'accompagnement est un travail délicat, qui demande beaucoup d'énergie, de patience et savoir apprécier les réussites mais surtout savoir accepter des échecs.

## > Les objectifs pour 2006

### PREMIER OBJECTIF

Une réflexion approfondie sur le suivi a débuté fin 2005 avec un groupe de professionnels de terrain, du secteur de l'insertion par l'économie. Plusieurs rencontres, par an, auront lieu, pour échanger sur les pratiques de suivi. Des thèmes, choisis par le groupe, seront abordés comme :

- ◆ l'accueil des publics dans les associations d'insertion
- ◆ les problèmes de formation (dont la linguistique)
- ◆ le logement,
- ◆ etc.

Une deuxième réflexion va être observée pour permettre à des jeunes d'être orientés plus facilement d'une structure d'insertion à une autre par le biais d'un relais entre chargés d'insertion.

Une troisième idée pourrait émerger pour mettre en place une bourse de l'emploi entre toutes les structures d'insertion par l'économie, ce qui permettrait de proposer les offres à des personnes extérieures de l'association, s'il n'est pas possible de les pourvoir sur sa propre structure. Cela aura un autre impact, chaque association travaille avec des clients et plus les associations seront réactives sur ce type de demande, plus les clients seront satisfaits de leur service.

### DEUXIÈME OBJECTIF

Un travail d'analyse va être mené toute l'année 2006 afin de constater les effets sur le parcours des jeunes à l'APSV.

Pendant l'année, un contact va être pris auprès des jeunes qui ont été suivis et qui sont sortis depuis un an.

Cette analyse va nous permettre, dans un premier temps, de connaître la situation de ses jeunes un an après leur sortie de l'APSV et, dans un deuxième temps, suivant les résultats de leur parcours, de pouvoir confirmer les bénéfices acquis dans notre association et d'améliorer le travail de suivi.

Le résultat de ces recherches sera donné dans le bilan de l'association en fin d'exercice 2006.

## B. LE DISPOSITIF ENTRACTE

Le dispositif Entracte, conventionné par la Direction du Développement Economique et de l'Emploi de Paris et porté par l'AVEJ, existe depuis 1999.

### **Public concerné :**

Les personnes résidant à Paris, allocataires du RMI de moins de 40 ans et déclarant avoir un projet ou un parcours professionnel dans le domaine artistique ou/et culturel.

### **> Objectif**

Les personnes accueillies dans ce cadre bénéficient d'un accompagnement relatif à leur projet professionnel, l'objectif étant de réfléchir à des solutions et dans le meilleur des cas de les mettre en place afin de parvenir à une situation d'autonomie financière.

Cet accompagnement est individuel et peut durer jusqu'à 18 mois. En parallèle de ce suivi et si la personne le souhaite, des missions de travail par le biais de l'AVEJ (Association Intermédiaire portée par l'APSV) peuvent lui être proposées. Celles-ci permettent selon les situations particulières, une (re)mise en emploi, la découverte de fonctions de travail, un revenu complémentaire, l'acquisition de compétences nouvelles...

#### **a) l'entrée dans le dispositif**

La majeure partie des personnes accueillies est orientée par un référent social, généralement celui en charge du contrat d'insertion.

Un moindre nombre se présente spontanément ayant découvert le dispositif par le biais de notre site Internet ou de personnes ayant bénéficié de notre accompagnement.

Quelle que soit la situation de prise de contact, il est demandé à l'ensemble des personnes de fournir une fiche de liaison émanant de son référent social, stipulant une orientation vers notre

association. Ce procédé permettant notamment de veiller à ce que chacun soit accompagné en parallèle sur des problématiques sociales relevant des compétences d'un travailleur social<sup>1</sup>.

Récemment, nous avons limité le nombre des informations collectives, première étape traditionnellement utilisée pour l'entrée dans le dispositif. Cette limitation nous a permis de corrélérer plus favorablement le premier accueil et l'amorce d'un accompagnement sur le projet professionnel avec les besoins des employeurs.

### b) l'accompagnement

De nombreuses disparités apparaissent au sein de cette population accueillie (niveau d'études, discipline artistique, existence d'un passé d'intermittent ou d'une situation professionnelle ayant permis à la personne de « vivre de son art »...). Pourtant, nous pouvons dégager trois typologies relatives au projet professionnel mis en œuvre :

Typologies	Personnes ayant renoncé à leur projet artistique en tant qu'activité rémunératrice	Personnes maintenant leur projet artistique comme potentiellement rémunératrice mais souhaitant réfléchir à une solution d'emploi complémentaire	Personnes maintenant leur projet artistique comme seul projet professionnel potentiellement rémunératrice
Etapes			
⇒ 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Evaluation de la situation sociale</li> <li>◆ Identification de problématiques pouvant « freiner » l'accès à l'emploi</li> <li>◆ Retour éventuel vers le référent pour la résolution de situations limitant un travail sur le projet professionnel</li> </ul>		
⇒ 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Réflexion sur une solution de « reconversion »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Réflexion sur une solution de « reconversion »</li> <li>◆ Aspects économiques du projet artistique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Aspects économiques du projet artistique</li> <li>◆ Identification des compétences potentiellement mobilisables dans le cas où le projet artistique ne serait pas rémunératrice à court terme</li> </ul>
			rémunératrice à court terme

<sup>1</sup> Ceci n'exclut pas qu'au cours du premier entretien une mise à plat de la situation sociale soit effectuée : logement, famille, utilisation des aides relatives à la signature d'un contrat d'insertion (transport, couverture maladie universelle...). Le bénéficiaire pourra ainsi être informé de ses droits.

⇒ 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Enquêtes métiers</li> <li>◆ Recherche de formations</li> <li>◆ Connaissance du marché du travail et des emplois aidés</li> <li>◆ TRE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Enquêtes métiers</li> <li>◆ Recherche de formations</li> <li>◆ Connaissance du marché du travail et des emplois aidés</li> <li>◆ TRE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Analyse des actions menées au niveau du projet artistique</li> <li>◆ Conseils en termes d'outils et d'organisation (communication, commercial, agenda...)</li> <li>◆ Orientation vers structures d'accompagnement au projet (création d'entreprise...)</li> </ul>
⇒ 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Recherche d'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Analyse des actions menées au niveau du projet artistique</li> <li>◆ Conseils en termes d'outils et d'organisation (communication, commercial, agenda...)</li> <li>◆ Orientation vers structures d'accompagnement au projet (création d'entreprise...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Listing des expériences</li> <li>◆ Identification des manques éventuels pouvant être comblés par des formations courtes réalisables en parallèle du suivi</li> <li>◆ TRE (même si l'investissement sur une solution intermédiaire ou parallèle au projet artistique est difficile à aborder, la personne doit ressortir avec un CV permettant une prospection sur un emploi complémentaire).</li> </ul>
En Parallèle	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Missions de travail au sein d'établissements culturels sur des missions ne faisant pas appel à des compétences artistiques ou culturelles (Accueil, petit secrétariat, tenue de vestiaires, manutention...)</li> <li>◆ Travail de collaboration avec les employeurs (identification des freins éventuels en situation d'emploi, progression sur les missions de travail, alerte sur des situations financières particulières et les besoins individuels de rémunération...)</li> </ul>		

## > Les personnes suivies en 2005

L164 personnes ont été suivies en 2005

SEXÉ	2004		2005	
	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	96	58,5%	61	67%
Femmes	68	41,5%	30	33%
	164	100%	91	100%

La majorité des personnes qui nous est orientée est composée d'hommes. Ce chiffre est en diminution et tend à s'équilibrer en comparaison avec l'année 2004 où la proportion des hommes était de 2/3.

AGE	Nombre	%
25/30 ans	54	33%
31/40 ans	68	41%
41/50 ans	31	19%
Plus de 50 ans	11	7%

74% de la population accueillie a moins de 40 ans.

Malgré un âge limité à 40 ans dans les critères d'entrée, les demandes d'accueil d'un public plus âgé demeurent (26% a plus de 41 ans) . Nous avons relancé une communication sur dispositif. Cependant, nous sommes encore sollicités par des référents sociaux afin d'accueillir des personnes plus âgées.

## > Disparités des disciplines et niveaux d'études élevés

NIVEAUX D'ETUDES	Nombre	%
V (CAP-BEP)	37	22,5%
IV (BAC)	40	24,5%
III (BAC+ 2)	58	35,5%
II (BAC+ 3, + 4)	23	14%
I (BAC+ 5	6	3,5%

77,5 % des personnes accompagnées ont au moins le niveau du baccalauréat.

La majorité, soit 53% ont un diplôme supérieur ou égal à un bac + 2.

Le public Entracte est donc diplômé, ceci impliquant un réel

avantage en terme de compétences mobilisables mais aussi de difficultés réelles dans les actions de reconversion, ceci s'accentuant avec des personnes jeunes.

Dernier point concernant ces personnes diplômées, il s'avère que les outils de prospection et de communication de leur profil sont parfois obsolètes, inadaptés ou inexistant. Un travail sur des techniques de recherche d'emploi ciblées et individuelles combinées à une dynamisation personnelle se révèle alors nécessaire.

Il est également important, ici, de faire référence à ce que l'on met derrière l'expression « bénéficiaire du RMI artiste ». En effet, plusieurs disciplines et diplômes sont représentés :

- Arts plastiques et dessin, illustrateurs, peintres, sculpteurs,
- Design et décoration
- Stylisme, créateur de mode, accessoiriste
- Photographie
- Musique et chant
- Danse et chorégraphie
- Ecriture (nouvelles, poèmes, scénarios, théâtre...) et Journalisme
- Comédiens, metteurs en scène, marionnettistes
- Audiovisuel (réalisation, production, montage...)
- Techniciens (son, lumière, image, plateau, machinisme)
- Graphisme, infographie, créateur de site, webmaster, travail sur Internet
- Historiens de l'art
- Tout poste impliquant de la communication, prospection, promotion, programmation, à destination ou pour le compte du domaine culturel ou artistique

Une majorité de personnes au RMI depuis moins de 4 ans

DATED'ENTREE		
DANS LE RMI	Nombre	%
2005	6	3,5%
2004	31	19%
2003	47	28,5%
2002	39	24%
Avant 2002	41	25%

75% des personnes accueillies ont été inscrites au RMI entre 2002 et 2005.

Leur ancienneté dans le dispositif est donc inférieure ou égale à quatre années.

Les personnes ayant souscrit un contrat dans l'année 2005 sont beaucoup plus rares (3,5%).

Même si les chiffres de 2004, 2003 et 2002 sont assez proches, c'est l'année 2003 qui arrive en tête avec 28,5% de personnes accueillies.

Pour une majorité de personnes, nous nous situons donc à une étape relativement récente d'un changement de situation ayant conduit à une demande de RMI.

### > Plusieurs situations sont récurrentes :

- perte de l'intermittence et/ou d'un réseau et réorientation vers un autre domaine artistique n 'assurant pas un revenu.
- orientation vers le domaine artistique sur « le tard » après des études dans un autre secteur
- jeunes diplômé(e)s ou diplômé(e)s depuis moins de 5 ans ne parvenant pas à trouver un emploi relatif à leur formation.
- diplômé(e)s depuis 5 à 10 ans « obligés » du fait du fonctionnement de leur secteur d'activité (nécessité de se constituer un réseau) de passer par une période de non-rémunération (système des stages conventionnés ou pas), qu'ils combinent pendant plusieurs années avec des « jobs ». Compte tenu de la situation du monde du spectacle et de l'audiovisuel et de sa dégradation en terme d'offres d'emploi depuis ces 10 dernières années, cette population ne parvient pas à « passer le cap » de la rémunération et s'essouffle sur le système de l'emploi alimentaire (qu'elle ne parvient pas d'ailleurs à maintenir enchaînant les ruptures de contrat afin de répondre à la demande des stages...). Ces personnes basculent vers le RMI à partir du moment où l'alimentaire est mis de côté et que la question de la reconversion se pose.

## > Des résultats encourageants

ORIENTATIONS A L'ISSUE DU SUIVI	Nombre	%
En cours d'accompagnement sans proposition de missions (Suivi sans emploi)	17	10%
En cours de vacations, missions diverses	57	35%
CDD de plus de 3 mois	20	12%
CDI	6	3,5%
<b>Emplois aidés</b>	<b>4</b>	<b>2,5%</b>
Cachets	5	3%
Création d'activité	9	5,5%
<b>Formation</b>	<b>3</b>	<b>2%</b>
Sous total sorties positives	<b>47</b>	
Demandeurs d'emploi Indemnisés (régime général)	25	15,5%
<b>Sous total sorties du RMI</b>	<b>47+25=72</b>	
Réorientés vers référent social	13	8%
Déménagement hors Ile de France	2	1%
N'ayant plus donné de nouvelles	3	2%

**Soient 90 personnes sorties du dispositif,**

- **dont 47 (52%) en sortie positive (emploi, formation, création d'activité).**
- **et un total de 72 sorties du RMI ( 80%) si l'on inclut les 25 personnes ouvrant des droits aux indemnités de chômage à leur sortie.**

Ce dernier point revêt une réelle importance depuis la suppression des SIFE (dispositif permettant la prise en charge de formations pour les bénéficiaires du RMI), ayant entraîné une modification de l'accès à la formation des personnes bénéficiaires du RMI. Ainsi, un changement de « statut », à savoir devenir « demandeur d'emploi indemnisé » permet à nombre de nos allocataires d'accéder à des formations réservées à ce public.

## > Quelques changements d'équipe

- Catherine Lestre de Rey, chef de projet, ayant participé à la création du dispositif Entracte et responsable de celui-ci depuis sa naissance, a quitté l'APSV depuis l'été 2005
- Julie Lacaze-Labadie, salariée de l'association depuis septembre 2003 sur le pôle de l'Insertion par l'Activité Economique, la remplace depuis son départ à temps plein.
- Patricia Checco, chargée d'insertion à mi-temps sur ce même dispositif, est en formation continue depuis septembre 2005 et, ce, jusqu'en juillet 2006.
- Ludmila Banide la remplace jusqu'à son retour sur le même temps de travail.

# Projets et actions transversales

L'APSV poursuit un travail de recherche et d'innovation en s'appuyant sur des projets ciblés. Cette activité transversale à l'association est assurée par un pôle de deux chefs de projet et conçoit des actions / événements sur les problématiques sociales, d'accès à la culture et sur l'articulation culture/social.

Notre démarche est globale. Pour chaque action, nous développons une ingénierie spécifique :

- conception / mise en œuvre / gestion administrative et financière / évaluation / capitalisation.

Ce travail expérimental est par ailleurs l'occasion de dynamiser des échanges nationaux et internationaux avec des structures et des lieux aux problématiques semblables au site de la Villette.

Développant des compétences de conception, organisation, gestion, financement et évaluation, la vocation est d'être un soutien opérationnel à l'interne pour les services de l'association en lien avec les salariés concernés et d'être en veille sur les problématiques liées à l'APSV et pouvoir répondre ainsi aux demandes ponctuelles d'intervention provenant de notre réseau

## 1. Soutien opérationnel à l'interne pour les services de l'association

- a - conception et organisation de séminaires thématiques pour le secteur formation
- b - conception et organisation de projets culturels pour le secteur prévention
- c - pilote du projet Entracte pour le service insertion par l'économique
- d - assistance au montage de projets
- e - financements des activités et gestion de ces dossiers
- g - échange savoir faire avec d'autres opérateurs (France et Europe)

La description de ces activités est repartie dans les différents chapitres du présent rapport au sein des secteurs concernés.

## 2. Projets

L'association est régulièrement sollicitée pour l'expertise voire la mise en œuvre d'actions liées aux questions de prévention, d'insertion et de la culture. En lien avec les autres services, le secteur projet étudie la faisabilité de l'action, la cohérence avec les missions de l'APSV et valide les conditions de mise en œuvre (financières et humaines) avec la direction de l'association.

## ■ DÉVELOPPEMENT CULTUREL

La singularité d'une structure sociale comme l' APSV est précisément d'être située au cœur d'un site culturel. Pour les jeunes que nous accueillons, si l'entrée sur le site est d'abord sociale, nous nous appuyons, d'une part, sur la programmation pour promouvoir l'accès à la culture, moyen pour les jeunes de s'ouvrir aux autres et mieux comprendre le monde qui les entoure, d'autre part, nous concevons l'activité culturelle comme véritable outil de prévention et d'éducation, structurant l'individu, facilitant son insertion.

Nous réalisons ainsi des projets culturels en lien avec les établissements du site de la villette pour les publics jeunes côtoyant l'APSV. En outre, la culture nous permet de promouvoir un travail éducatif de terrain auprès d'un public de proximité fréquentant le site sans réellement appréhender sa dimension culturelle

### > Musiques en Folie

Depuis plusieurs années, l'APSV collabore avec la Folie Musique (Cité de la Musique) en vue de favoriser l'accès à la culture musicale des publics jeunes de proximité, résidant dans des quartiers d'habitat social<sup>2</sup>. Des projets spécifiques furent conçus pour répondre aux particularités du public visé.

En 2005, nous avons souhaité nous appuyer sur la programmation existante à la Folie Musique en direction des publics scolaires et la promouvoir auprès des publics jeunes adolescents dits sociaux. Dans ce projet, « Musiques en folie » a été conçue sur le thème des musiques des caraïbes. Initié en septembre 2005 et se poursuivant jusque juin 2006, l'APSV a sollicité les structures sociales partenaires et participe à l'encadrement éducatif des jeunes lors des ateliers. Ainsi, notre travail d'accompagnement a permis la constitution d'un groupe d'une douzaine de jeunes participants âgés de 12 à 15 ans et étant suivis par deux structures sociales de proximité.

Par ailleurs, cette action permet de sensibiliser les travailleurs sociaux à l'importance et au rôle de la culture dans le travail social. A terme, il serait bénéfique que les structures sociales puissent s'inscrire directement dans la programmation pédagogique de la Folie Musique.

Pour ces activités organisées en dehors du temps scolaire, les difficultés sont de mobiliser les jeunes sur une activité culturelle, de susciter l'intérêt des travailleurs sociaux qui les accompagnent et de palier aux difficultés financières des familles et des structures. Sur ce dernier point, le coût de l'activité est réparti à parts égales entre l'APSV, la Cité de la Musique et les jeunes.

Les ateliers se déroulent toutes les semaines, le jeudi soir, du

<sup>2</sup> cf les rapports d'activité précédents ou sont présentés ces activités

novembre 2005 à mai 2006.

## > Ateliers d'écriture exposition Franquin

Autour de la même problématique de l'accès des établissements culturels aux publics de proximité et de l'apport de la culture au travail éducatif, l'APSV a conduit en février 2005, pendant les vacances scolaires, une action en partenariat avec la Cité des sciences et de l'industrie autour de l'Exposition consacrée à Franquin qui s'y tenait.

Onze enfants, de 10 à 13 ans, venant des quartiers proches du Parc de La Villette furent concernés par l'action. Un partenariat avec l'association Mission Possible et la Bibliothèque Hergé (Paris 19ème), a été mis en place à cette occasion. La bibliothèque Hergé a notamment mis à disposition la collection complète des Gaston Lagaffe de Franquin.

Nous avons choisi comme support pédagogique l'atelier d'écriture avec pour objectif de donner le goût et le plaisir d'écrire aux enfants et de les amener à écouter les textes des autres, sans jugements de valeur. Dans cet atelier spécifique, ils ont été invités à inventer un personnage, une machine, un animal et le monde dans lequel il/elle évolue, en s'inspirant de l'univers des bandes dessinées de Franquin (et de sa méthode de travail). Ces ateliers ont été animés par les Ateliers d'Ecriture Elizabeth Bing et son intervenante Pascale Lagarde.

Il est notable que les enfants furent fidèles au projet bien qu'il fut organisé pendant les vacances scolaires et la participation était volontaire. (était libre de quitter les ateliers ceux qui le souhaitaient).

Un recueil a été élaboré, reprenant les textes des enfants et des illustrations de leur narration, un exemplaire ayant été remis à chaque enfant.

## ■ ÉTUDES ET ACTIONS D'INSERTION

Au delà de l'activité d'insertion « quotidienne » de l'association, nous développons des actions innovantes et expérimentales afin de s'adapter aux mutations du public que nous accueillons et aux évolutions des dispositifs publics d'insertion. Par ailleurs, nous menons un travail d'étude et de recherche sur les problématiques liées aux actions de l'association.

## ■ B1. Le chantier d'insertion Tramway

### > Rappel du projet

A l'occasion du chantier du Tramway des Maréchaux sud, la Direction des Affaires Culturelles de la Ville de Paris, avait commandé l'installation de 9 œuvres lumineuses artistiques contemporaines le long du tracé du futur Tramway. Souhaitant dynamiser l'événement en lui adjoignant un volet insertion, il a été décidé de confier la mise en œuvre d'une action expérimentale d'accompagnement et de mobilisation vers l'emploi à l'APSV.

De septembre 2004 à mars 2005, l'association a ainsi porté un chantier d'insertion pour 18 demandeurs d'emploi éligibles au Contrat Emploi Solidarité.

7 jeunes de 18 à 25 ans et 11 adultes parisiens bénéficiaires du RMI furent recrutés en tant qu' « agent culturel urbain ».

Alternant travail de terrain auprès des œuvres et permanence dans des structures d'accueil partenaires , leur mission consistait à informer, sensibiliser et communiquer auprès des passants et des habitants, tout en assurant une fonction de veille et de recueil de données permettant l'analyse de cette démarche innovante. Une partie de leur temps était également réservée à de la formation ainsi qu'à l'accompagnement individualisé tant de leur situation sociale que professionnelle.

### > Partenaires financiers

Le partenariat financier de cette action, se compose de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, de la Direction du Développement Economique et de l'Emploi de la ville de Paris, du Conseil Régional Ile-de-France et du Fonds Social Européen.

### > Quelques résultats chiffrés

Un chantier d'insertion permet avant tout une (re)mise en emploi, la possibilité de (re)prendre contact avec le monde du travail, ses contraintes, ses impératifs mais aussi ses sources d'épanouissement à travers des tâches suscitant découverte, apprentissage et acquisition de nouvelles compétences.

Ainsi, les résultats relatifs à l'action menée auprès des salariés doivent avant tout être regardés d'un point de vue qualitatif, en tant qu'expérience humaine et professionnelle.

Cela dit, nous avons pu dégager un certain nombre de données quantitatives au sujet de l'état des sorties des personnes engagées.

Effectif	% (sur effectif total recruté sur la période)
Sortie en cours de chantier	
1 (démission)	5,6 %
Sorties en fin de chantier :	
4 CDI	22,2 %
1 emploi aidé	5,6 %
3 Formation	16,6 %
1 création d'activité	5,6 %
1 (autre)	5,6 %
7 en recherche d'emploi	38,8 %

## > Solution immédiate

Effectif	%
Emploi + formation : 8	44,5 %
Emploi + formation + création d'activité : 9	50 %

## > Taux d'emploi

Effectif	%
CDI + Emploi aidé :	528 %
CDI + Emploi aidé + Création d'activité : 6	33 %

## ■ B2. Consolidation et optimisation de l'activité AVEJ - Etude FDI

### 1. Contexte

En 2004, nous avions sollicité, un financement du FDI (Fonds Départemental de l'Insertion) auprès de la DDTEFP, afin de mener une étude relative au partenariat économique de l'Association Intermédiaire, AVEJ (Association Villette Emploi Jeunes).

Il nous semblait en effet important de structurer nos démarches de

prospection et de renforcer les collaborations existantes. Cette recherche mêlant investigation qualitative et données quantitatives a été réalisée sur la période de février à juillet 2005.

## 2. Objectif

L'objectif global était de développer et d'améliorer les services de notre structure économique AVEJ en mobilisant et développant nos partenariats actuels et d'en identifier de nouveaux. (analyse des besoins, démarchage de services, communication de notre action...).

Egalement, une meilleure connaissance de nos partenaires devait renforcer l'efficacité de notre action et la qualité de l'emploi comme outil d'insertion. Ainsi, une analyse des représentations liées à la notion d'insertion a été réalisée.

## 3. Echantillon et questionnements

- ◆ Un questionnement auprès de partenaires réguliers de l'AVEJ visant à évaluer :
  - le travail, les services de notre association intermédiaire et les perspectives de développement du partenariat,
  - la connaissance de notre pôle emploi,
  - les représentations liées à la notion d'insertion et au rapport entre culture et insertion.

Nous entendions par partenaires réguliers les clients faisant appel régulièrement à l'AVEJ. Ont participé à cette enquête : la Bibliothèque Nationale de France, Le Centre National de la Danse à Pantin, Le Conservatoire National Supérieur de Musique et de Danse de Paris, La Cité des Sciences et de l'Industrie, L'Etablissement Public de la Cité de la Musique, L'Etablissement Public du Parc et de la Grande Halle de la Villette, la Folie Musique, L'Institut National du Patrimoine, L'Orchestre de Paris, Le Palais de la Découverte.

Ainsi, vingt personnes issues d'établissements avec lesquels l'AVEJ travaille régulièrement, ont été interrogées.

- ◆ Un questionnement auprès de nouveaux lieux et potentiels partenaires visant à :
  - Présenter l'AVEJ
  - Evaluer :
  - les potentialités de collaboration
  - les représentations liées à la notion d'insertion et au rapport entre culture et insertion

Hormis, un critère commun à tous, à savoir « situés dans le domaine culturel », nous avons établi notre échantillon par la prise en compte d'autres données : structures du domaine culturel et/ou artistique, structures recevant du public et/ou mettant en place des actions à destination d'un public

Ont participé à cette enquête : ARCADI, Bibliothèque Publique d'Information, Centre National du Théâtre, Délégation du livre et de la lecture, Festival d'automne, Institut du monde Arabe, IRMA, Jeu de paume, La maison des cultures du monde, Le Louvre, Le musée Bourdelle, Le Musée de l'Homme, Le Palais de Tokyo, Le Musée du quai Branly, la Réunion des Musées Nationaux, Le Théâtre National de Chaillot, Le Théâtre de la Colline,

Vingt et une personnes issues d'établissements inconnus de l'AVE ont été rencontrées.

Au total, quarante et une personnes ont participé à cette enquête.

## 4. Analyse et préconisations

### A. La notion d'insertion pour l'ensemble des personnes interrogées

Quand on pose la question : « Pourriez-vous me donner une définition du terme insertion ? », la majorité des personnes donne une définition qui associe le sens strict du mot insertion (à savoir l'action d'introduire « une chose » dans une autre, de façon à incorporer) et les représentations qu'elle se fait d'un public en difficulté (à savoir exclu de la société).

Ainsi, selon nos interviewés, une personne en insertion, serait donc « la chose » à intégrer dans « une autre » en l'occurrence la société, un groupe, le milieu professionnel...

85% des personnes interrogées parmi les partenaires réguliers, et 70 % parmi les nouveaux contacts renvoient cette insertion à des notions de socialisation et d'adaptation au collectif (ou à un collectif) et 33,5% des partenaires réguliers et 14,5% des nouveaux contacts y associent par opposition le terme d'exclusion.

Pour cette forte majorité (tant au niveau des partenaires réguliers que des nouveaux contacts), l'insertion concerne avant tout des personnes exclues, en marge de la société du fait d'une méconnaissance ou du non-respect des règles de cette société. Beaucoup ont en effet utilisé des termes comme « codes », « règles », « valeurs »... Et certaines personnes en difficultés n'auraient pas ou n'utiliseraient pas ces codes, règles, valeur pour faire partie intégrante de la société.

Sans nier les difficultés liées à une situation d'exclusion et à l'inscription dans un parcours d'insertion, on prend conscience à travers cette étude des généralisations qui peuvent être faites en catégorisant un individu comme étant en insertion. D'emblée

l'amalgame est fait avec les images et discours médiatiques, d'emblée on pense aux jeunes « sans repères » (le terme a été avancé à de nombreuses reprises), « sans codes » (nous en parlions plus haut), issus de familles elles-mêmes en difficultés. Les bénéficiaires du RMI sont vus avant tout comme des personnes dans une précarité telle qu'à de nombreuses reprises on les dit « sans rien ». Plusieurs personnes ont raconté des cas particuliers faisant le portrait type du bénéficiaire du RMI : un homme, seul, SDF, alcoolique.

Pourtant, et même si le revenu minimum d'insertion, porte bien son nom, et n'est qu'un minimum, identifier les personnes percevant cette allocation comme étant dans une précarité telle, ne correspond que très exceptionnellement aux personnes reçues au sein de l'AVEJ. En effet, la majorité de ces dernières sont « employables » et notamment sur des missions demandant un contact avec un public. Ceci implique donc que cette vision de l'insertion faisant référence à « la grande exclusion » (addition de problématiques telles que l'absence de logement, l'absence de travail, l'absence de diplômes...) portée par une majorité de personnes interrogées pourrait desservir notre public qui même s'il est bien en démarche d'insertion, n'accumule que rarement toutes des problématiques sociales et professionnelles telles que celles avancées.

## B- L'Insertion par l'activité Economique

### DE NOUVELLES PERSPECTIVES DE MISSIONS

38% des nouveaux contacts sont intéressés par une collaboration au niveau de l'AVEJ. A ce jour, suite à l'étude trois nouveaux contacts ont été relancés par les référents AVEJ et ont donné suite à de nouvelles missions (établissements concernés : Musée de l'Homme, Bibliothèque Publique de l'Information au centre Pompidou, Centre National du Théâtre).

La totalité des établissements intéressé n'a pas été relancée au niveau de l'emploi, ce qui devrait être fait dans les mois qui viennent.

### UNE NOUVELLE BASE DE DONNÉES

Nous avons mis en place une nouvelle base de données permettant une gestion des partenaires plus rationnelle. L'ensemble des données administratives relatives à l'établissement y est consigné (raison sociale, n° SIRET, code APE, interlocuteurs principaux), ainsi qu'un historique des relations et des missions.

### DES COMPÉTENCES À VALORISER

Les compétences de notre public ne sont pas spontanément identifiées.

Ceci a une véritable incidence non seulement sur les missions confiées à l'AVEJ, en terme de nature de poste mais aussi, au niveau de l'accompagnement et des opportunités d'emploi pour les vacataires. Une diversification des missions pourra permettre des propositions plus adaptées à certains profils. A un autre niveau, le bon déroulement d'une mission plus qualifiée et moins classiquement commandée à l'AVEJ, servira la dé-stigmatisation du public accueilli.

## C- Accompagnement vers l'emploi

### DÉCOUVRIR UN MÉTIER, SOUTENIR LA FORMATION

Un quart des partenaires réguliers et un tiers de nouveaux contacts serait favorable à l'accueil de personnes dans le cadre de stages ou de dispositifs de découverte des métiers. Cette opportunité pourrait être très intéressante pour une bonne partie de notre public.

Un quart des partenaires réguliers est favorable à des contrats de professionnalisation, véritable opportunité à exploiter en tant que solution d'accès à l'emploi.

### TECHNIQUES DE RECHERCHE D'EMPLOI, L'INTERVENTION DE PROFESSIONNELS

La grande majorité (90%) des partenaires réguliers et une part moindre (38%) des nouveaux contacts sont favorables à la participation à des actions de simulation d'entretien et d'évaluation de CV.

Des actions ponctuelles pourraient ainsi faire suite à l'identification de ces potentialités en organisant des journées « simulation d'embauche » auprès de professionnels aguerris au recrutement. Le public de l'AVEJ ayant rarement vécu un entretien de motivation pourrait ainsi se retrouver dans une mise en situation fort éducative.

A noter qu'il faudrait clairement sensibiliser et préparer les professionnels à ce type de démarche.

## D- Communiquer

Un quart, des partenaires réguliers exprime la nécessité pour l'association intermédiaire de communiquer sur ses activités et son public. Au-delà de ces 25% une forte proportion a des connaissances très incomplètes de l'association et surtout du public accueilli. Ceci est défavorable à l'image que les utilisateurs peuvent se faire de nos vacataires.

### **Taux de notoriété de l'APSV**

Une forte proportion (45%) ne connaît pas l'APSV mais uniquement l'AVEJ.

50% disent avoir des connaissances qui se révèlent à 70 % relativement proches de la réalité (historique de l'APSV, ET/OU mission de l'APSV sur le parc de la Villette, ET missions essentielles (accompagnement vers l'emploi, et/ou accès à la culture, et/ou formation, et/ou accompagnement des TIG)).

### **L'APSV et la Villette**

45% des personnes interrogées ont la connaissance des liens qui unissent l'APSV au parc de la Villette. Parmi les 55% de personnes n'ayant pas de connaissance des liens qui unissent l'APSV au parc de la Villette, 45% font partie intégrante du parc. On pourra noter ici que cette méconnaissance est fortement liée à l'ancienneté au sein des établissements, l'étendue des connaissances (nous ne parlons ici que des liens APSV – parc de la Villette) s'accroissant avec l'ancienneté.

### **Le Public de l'APSV**

**20% de personnes connaît la totalité de notre public (Jeunes + Bénéficiaires du RMI artiste parisien + personnes en peine TIG).**

30% des personnes interrogées sait que nous accueillons des artistes adultes (ne parlent pas de bénéficiaires du RMI).

10% des personnes interrogées sait que nous accueillons des jeunes et adultes

## **E- Insertion et le domaine culturel**

### **LE CULTUREL COMME SECTEUR ÉCONOMIQUE**

Une forte différence est à noter entre les partenaires réguliers et les nouveaux contacts dans leur vision du rapport entre l'insertion et la culture.

65% des personnes interrogées parmi les partenaires réguliers, contre 9,5% pour les nouveaux contacts renvoie la culture dans son rapport à l'insertion à un secteur économique d'accès à l'emploi pour des personnes en difficultés.

Ici on note l'impact de l'AVEJ dans ses missions liées à l'emploi, sur les établissements partenaires. Parmi ces 65%, 23% cite spontanément l'AVEJ, 62% pense que le secteur culturel est plus adapté à des personnes en insertion (dont 16% qui pense qu'il est difficile par la suite de basculer dans un autre secteur, seul 7,5% pense que c'est une illusion (« le miroir aux alouettes »).

## **LE CULTUREL COMME ACCÈS À LA CULTURE**

50% des personnes interrogées parmi les partenaires réguliers et 85,5% des nouveaux contacts renvoient la culture dans son rapport à l'insertion aux thématiques autour de l'accès à la culture de personnes en difficulté.

Les établissements culturels ont en effet largement intégré cette notion initiée notamment par l'Etat et les attributions du Ministère de la culture et de la communication qui « (...) a pour mission de rendre accessibles au plus grand nombre les œuvres capitales de l'humanité et d'abord de la France. A ce titre, il conduit la politique de sauvegarde, de protection et de mise en valeur du patrimoine culturel dans toutes ses composantes, il favorise la création des œuvres de l'art et de l'esprit et le développement des pratiques et des enseignements artistiques ». (Décret du 15 mai 2002, article 1er). A l'inverse de certains régimes du passé, les politiques culturelles en France n'ont jamais prétendu « contenir », « faire » ni même a fortiori « être » la culture. Mais elles se fixent des objectifs essentiels : favoriser la création, préserver le patrimoine, développer les industries culturelles, démocratiser l'accès aux pratiques artistiques, promouvoir la diversité culturelle... » (Unesco)

Est-ce à dire que l'ensemble des établissements culturels interrogés a une politique en faveur des personnes en difficultés ?

Un peu plus de la moitié (55%) des partenaires réguliers et une forte majorité (66,5%) de nouveaux contacts disent en effet avoir une politique en faveur des personnes en difficultés.

Or, si l'on exclut le partenariat avec l'AVEJ pour les partenaires réguliers et que l'on se concentre uniquement sur l'accès à la culture, on se rend compte que pour une majorité de cas, les « démarches » consacrées à personnes en difficultés se limitent à des tarifs préférentiels.

Nombreux avanceront également des actions en lien avec le domaine scolaire, et une part moindre à destination des personnes handicapées.

Mais de façon globale, les établissements ayant véritablement mis en place un projet spécifique aux personnes en difficultés sociales (souvent appelées du champ social) sont très peu nombreux.

Quand on aborde plus en détail l'éventualité de partenariats avec les associations d'insertion, les personnes interrogées font référence à :

- des expériences passées qui ont souvent été vécues comme des échecs ;
- un personnel au sein de l'établissement vivant parfois mal l'arrivée de groupe en insertion stéréotypé comme des jeunes (chahut, travail doublé des agents de sécurité...) ;
- des travailleurs sociaux qui trop souvent ne demandent que des

gratuités et pas suffisamment l'inscription dans des projets plus sur la continuité ;

- des travailleurs sociaux qu'il faudrait d'abord sensibiliser au lieu, aux œuvres, avant même une visite avec des personnes en insertion.

## ■ Partenariat - Événements

En partenariat et à la demande d'institution publiques et privées, nous concevons et produisons des actions et événements portant sur le rapport des jeunes à la culture, l'accès et la place de la culture chez les jeunes, au regard de leur environnement social. Le public visé par ces actions est soit les jeunes eux-mêmes, soit les professionnels du secteur socio éducatif qui les accompagnent.

### **LES PORTES DU TEMPS : UNE JOURNÉE AU CHÂTEAU DE FONTAINEBLEAU - 4 JUILLET AU 26 AOÛT 2005 -**

#### **> Présentation**

Sollicitée par le Ministère de la Culture, la Direction des Musées de France, l'APSV a assuré la conception et la maîtrise d'ouvrage déléguée de l'opération « les Portes du temps ». Novateur et expérimental, le projet du Ministère était d'inviter les jeunes publics à découvrir, au cours d'une journée, le patrimoine historique, artistique et environnemental du Château de Fontainebleau. Cette opération de sensibilisation devait se démarquer des traditionnelles visites guidées et proposer aux jeunes une journée à la fois ludique et culturelle, basée sur l'art des mélanges et le jeu des rencontres faisant appel à la curiosité et à la créativité.

Par ailleurs, cette journée au château était une invitation à la rencontre entre l'histoire et le présent, le patrimoine et l'identité des jeunes, soi et l'autre dans une dimension interculturelle.

Conçue pour les enfants et les adolescents de 4 ans à 17 ans, l'opération s'adressait principalement aux jeunes des centres de loisirs, centres sociaux et autres structures d'accueil et d'activité. Sollicitée pour sa connaissance des publics, ses capacités d'organisation et son expérience sur les problématiques jeunes/culture, l'APSV a assuré la maîtrise d'ouvrage déléguée, du projet pédagogique à la production technique et logistique et l'administration financière et des ressources humaines de l'action. Ce projet fut élaboré à l'initiative de la Direction des Musées de France et en partenariat avec la Réunion des Musées Nationaux, le Château de Fontainebleau et les Francas.

L'inauguration de l'opération s'est déroulée en présence du Ministre de la Culture, Renaud Donnedieu de Vabres.

Au total, 8000 jeunes franciliens ont participé à l'opération.

## > Déroulement

Deux propositions pédagogiques ont été élaborées : les acteurs du patrimoine et un jeudi au château

### **LES ACTEURS DU PATRIMOINE**

Les acteurs du patrimoine s'adressaient chaque lundi, mercredi, jeudi et vendredi à 150 jeunes répartis en groupes de 25 et par tranches d'âge de 4 à 17 ans et développaient un programme de visites et d'ateliers. 6 programmes différents par jour étaient proposés selon l'âge des participants.

L'idée de cette journée était d'alterner pendant deux demi-journées d'une part, une visite d'une partie du château et d'autre part, un atelier de pratique artistique ou sportive en lien avec cette visite du château. Les visites étaient encadrées par un guide conférencier et par un artiste qui, à l'occasion, ponctuaient la visite par une intervention in situ. Lors de la visite, un regard original était porté sur une œuvre (peinture, sculpture, objet d'art), un lieu (intérieur, cour, jardin) ou une scène marquante de l'histoire de Fontainebleau. Au cours de l'autre demi-journée, l'artiste interpellait les enfants sur leur visite par le biais d'un atelier de pratique artistique ou sportive. Les disciplines artistiques abordées étaient : Peinture Vivante, Photographie, Théâtre, Sculpture, Danse, Musique, Jeux d'écriture, Arts plastiques, Marionnettes, Jonglerie-Cirque, Les disciplines sportives : Jeu de Paume, Escrime artistique.

Un pique nique sur les pelouses du parc du domaine de Fontainebleau réunissait à la mi-journée l'ensemble des participants.

### **UN JEUDI AU CHÂTEAU**

La journée s'articule en une visite guidée et scénarisée suivie d'un grand jeu dans le parc du château ou inversement. 500 jeunes répartis en fonction de leur âge et par petits groupes de 25 étaient accueillis chaque jeudi au Château de Fontainebleau.

Le Grand jeu a été conçu et coordonné par les Francas. La visite guidée et scénarisée présentait de manière ludique certaines facettes du jardin et du parc du château et était ponctuée de saynètes jouées par un comédien en rapport avec l'histoire des lieux traversés et les personnages qui y ont séjournés (par exemple le valet de Napoléon).

### **RESSOURCES HUMAINES**

En interne, l'APSV a mobilisé les compétences du Directeur, d'un chef de projet, d'un responsable administratif et financier, d'une assistante administrative. Pour une opération de cette ampleur au vu du nombre de participants, il fut nécessaire de procéder au

recrutement d'une part, pour l'organisation et la conception d'un directeur artistique, un conseiller en patrimoine, deux chargés de production, deux costumières, une chargée des relations publiques/ réservations et d'autre part, pour l'animation de 21 artistes intervenants, de 8 guides conférenciers et de 7 hôtes accompagnateurs. Au total, une équipe de 42 personnes était encadrée par l'APSV.

### **LES HÔTES-ACCOMPAGNATEURS**

Ce projet fut l'occasion de promouvoir le travail d'insertion pas l'économique auprès des bénéficiaires du RMI-artistes parisiens suivis à l'association. Nous avions en effet identifié une fonction de travail qui n'existe pas dans les conditions usuelles de visites de musées mais qu'il fallait activer pour ce projet où l'accompagnement des publics s'organisait tout au long de la journée : il s'agit de l'Hôte Accompagnateur. Celui-ci était en quelque sorte le fil rouge de la journée : il accueillait les groupes à leur descente du car, leur présentait la journée, répondait à leur sollicitation toute la journée sur des questions matérielles ou culturelles liées au château. Il était également le lien entre les animateurs, les artistes, les guides conférenciers et les enfants et assurait la cohérence entre tous. Enfin, ils avaient des missions de sécurité auprès des enfants mais aussi veillait au respect des œuvres et du patrimoine.

Ces missions ont été confiées à 7 bénéficiaires du RMI artistes parisiens suivis à l'APSV, qui ont expérimenté cette fonction de travail pendant les deux mois, en étant salarié de l'association Intermis.

### **> Bilan**

Décidée très tardivement, la conception et la mise en œuvre de l'opération « Les Portes du Temps » fut un défi étant donné les délais très courts d'organisation. Elle fut néanmoins une réussite tant sur le plan organisationnel que sur le contenu des activités proposées. Le nombre des participants et leurs évaluations positives sont également des éléments de satisfaction.

De fait, cette opération sera renouvelée et démultipliée en 2006 puisqu'elle concerne une dizaine de châteaux comme l'a indiqué le Ministre de la Culture qui était personnellement venu à Fontainebleau inaugurer l'opération.

# La formation professionnelle

Le secteur formation, un outil de qualification des jeunes, un outil de professionnalisation des acteurs du champ social et du champ culturel

L'APSV s'est dotée, par son secteur formation, d'une mission d'insertion par la qualification des jeunes demandeurs d'emplois et d'accompagnement des professionnels intervenant sur les questions sociales et culturelles.

Pour une part de son activité, le service formation est dans une démarche de "recherche action" et de conception d'actions « sur mesure ».

## 1 - L'INSERTION DES JEUNES PAR LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

### 1.1- OPÉRATEUR EN DUPLICATION ET TRANSFERT AUDIOVISUELS

12 jeunes demandeurs d'emploi qualifiés sur le métier d'opérateur en duplication audiovisuelle par une formation en alternance de 13 mois puis embauchés par 12 post producteurs de paris ile de France. Mai 2004 – juillet 2005

Cette action, conçue et réalisée en partenariat avec la Fédération des Industries Du Cinéma, de l'Audiovisuel et du Multimédia (FIDCAM - syndicat professionnel) et une vingtaine d'entreprises de post-production audiovisuelle, existe depuis 1992. Elle répond à un besoin professionnel et constitue une niche d'emplois pour les jeunes dépourvus en qualification professionnelle. Cette qualification, sanctionnée par un titre homologué de niveau V, a été créée par l'APSV et intégrée à la convention collective du secteur de l'audiovisuel. 95 % des jeunes formés à ce jour sont en emploi.

#### Le dispositif de formation

Le dispositif s'articule autour de deux phases :

✓ **Phase 1** : une pré-qualification de 5 mois. Ce premier temps permet à chaque jeune de découvrir et d'expérimenter le métier par trois stages d'un mois chacun dans trois entreprises différentes. Ces temps alternent avec de la formation théorique (technologie du matériel, mathématique physique, expression écrite et orale, législation sociale et professionnelle).

Les entreprises sont identifiées par le secteur formation et sont

potentiellement à la recherche d'un opérateur à embaucher. Chaque stage donne lieu à un suivi tripartite entre l'APSV, le stagiaire et l'entreprise.

✓ **Phase 2** : accès à la qualification. Grâce à la première phase d'expérimentation réciproque entre les jeunes et les entreprises, chaque stagiaire signe un contrat de qualification d'un an avec l'une des trois entreprises dans lesquelles il a réalisé son stage.

L'objectif de cette contractualisation est la validation, par un diplôme, de la qualification. Chaque mois, une semaine de formation théorique vient compléter la formation pratique acquise en entreprise.

En mai 2004, à la demande des professionnels, s'est ouverte une nouvelle promotion de 15 jeunes. Au mois de septembre, 12 d'entre eux ont signé un contrat de qualification d'un an dans des entreprises parisiennes telles que : Télétota, CMC, Digilab, Izard Vidéo, Digital équipement, Mikros image, ...

Deux stagiaires ont été embauchés directement par des entreprises du secteur, un troisième participant n'a pu, pour des raisons de santé, poursuivre la formation.

Le 13 juillet 2005, le président de l'APSV, Laurent Bayle, a remis les diplômes à 11 jeunes sur les 12 formés. Neuf d'entre eux ont été embauchés, deux ont repris leurs études (l'un dans l'audiovisuel et l'autre dans le secteur médical).

**Partenaires :** Conseil Régional Ile-de-France, FSE, AFDAS, FIDCAM, IEC et les entreprises de post production audiovisuel.

## 1 - 2. AGENT TECHNIQUE DE TRAITEMENT D'ARCHIVES, UN NOUVEAU MÉTIER ?

10 jeunes demandeurs d'emploi recrutés pour se qualifier sur un nouveau métier détecté par l'APSV : agent technique de traitement d'archives. Formation de 17 mois réalisée en alternance avec de grandes entreprises. Décembre 2005 – avril 2007.

En 2003, à la demande du ministère de la Culture et de la Communication (Délégation au développement et à l'action territoriale, Direction des archives de France - Centre historique des archives nationales), l'APSV a réalisé une étude sur une fonction technique dans le secteur des archives.

Aujourd'hui, la mise en place de normes de qualité dans les services d'archives d'entreprises et l'arrivée d'outils de dématérialisation des archives papier est l'occasion pour les professionnels du secteur de s'interroger quant à la structuration de leur filière. Actuellement, ce secteur est constitué d'archivistes très

qualifiés (niveau bac + 5 et bac + 7) et de magasiniers. La plupart des professionnels de niveau intermédiaire sont des autodidactes qui ont appris les méthodes et spécificités de l'archivistique sur le terrain. Le pari de cette qualification est donc d'accompagner l'ensemble des acteurs de la profession quant à la définition d'une qualification de niveau intermédiaire (bac + 2/3). L'action initiée par l'APSV cherche donc à vérifier qu'il existe bien des besoins en personnel de niveau intermédiaire, notamment dans les services intégrés des grandes entreprises et chez les prestataires de services en archivage.

D'une durée de dix sept mois, cette formation en alternance ouverte en décembre 2005 concerne une dizaine de jeunes bacheliers âgés de 18 à 25 ans. Elle s'articule en deux temps :

- une phase de cinq mois en stage de pré-qualification,
- une phase d'un an en contrat de professionnalisation.

Les participants bénéficieront de 720 heures de formation en centre.

Des salariés autodidactes, en poste dans une société de prestations de services spécialisés en archivage, participeront aux modules techniques dispensés.

**Partenaires** : Aéroport de Paris, Cité des sciences et de l'industrie, Commissariat à l'énergie atomique, Institut national de l'audiovisuel, Locarchives, Parc de la Villette, Réseau ferré de France, Sanofi-Aventis, Société générale d'archives, SNCF.

Cette formation bénéficie également du soutien des principales organisations représentatives de la profession : Association des archivistes français (AAF), Association des Prestataires en archivage et gestion externalisée (PAGE), Association des professionnels de la gestion électronique du document (APROGED). Elle est financée par le Conseil régional Ile-de-France, les entreprises partenaires et le ministère de la Culture et de la Communication.

## **2 - FORMATIONS DÉDIÉES AUX PROFESSIONNELS INTERVENANT SUR LES QUESTIONS SOCIALES ET CULTURELLES**

### **2.1 – ACTIONS POUR LES PROFESSIONNELS DE L'INSERTION DES JEUNES**

Le secteur formation accompagne depuis 1997 les conseillers du Réseau Public Insertion Jeunes de l'Ile-de-France (RPIJ IDF).

Le RPIJ favorise l'élaboration et la mise en œuvre d'actions

communes en direction des jeunes en très grande difficulté. Il regroupe :

- 74 Missions Locales
- 21 Permanences d'Accueil d'Information et d'Orientation,
- 133 Centres d'Information et d'Orientation de l'Éducation Nationale,
- 175 Sites du Réseau Information Jeunesse,
- 171 Agences Locales pour l'Emploi.

### **Composition du comité de pilotage**

Conseil Régional Ile-de-France. Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Académies de Paris, Versailles et Créteil, Direction Régionale de Jeunesse et Sport, Direction régionale de l'ANPE, Direction Régionale de la Protection Judiciaire de la Jeunesse, Direction Développement Economique de la Ville de Paris.

### **> Une formation continue**

90 professionnels du RPIJ formés par une démarche d'analyse des pratiques sur le thème « tensions et conflits dans l'accompagnement des jeunes ».

De plus en plus confrontés à des situations de tensions et de conflits dans l'accompagnement des jeunes, les conseillers en orientation et insertion des différentes structures précitées ont besoin d'être soutenu dans leur pratique.

Après deux années expérimentales de formation conduite par le service formation auprès d'une cinquantaine de conseillers (1999-2001), le comité de pilotage du RPIJ a décidé d'ouvrir 90 places par an.

Le secteur formation a remporté l'appel d'offres émis par le Conseil Régional Ile de France au mois de septembre 2002. Dix groupes ont été accueillis en 2005 représentants un volume d'une centaine de personnes.

La démarche proposée s'appuie sur l'analyse des situations et des pratiques. Concrètement, chaque séance démarre par le récit d'une situation vécue par un stagiaire. Les participants réagissent et échangent sur ce qui est décrit. Les animateurs accompagnent cette réflexion, facilite l'analyse des situations et aide à formaliser en proposant des éclairages conceptuels issus de différents champs théoriques. Il produit une évolution des attitudes professionnelles pendant la formation et inscrit de manière durable une démarche d'autoanalyse de situation qui aux dire des participants «

déculpabilise, fait prendre de la distance, fait agir plus objectivement face aux jeunes avec justesse et sérénité ».

**Partenaires** : Conseil Régional Ile-de-France et le comité de pilotage RPIJ

## > Des séminaires thématiques

600 professionnels du RPIJ ont assisté à 4 séminaires thématiques : « Constructions identitaires, spiritualité et pratiques religieuses », « Quelle place pour les bas niveaux de qualification en entreprise ? », « La justice des mineurs : évolutions et enjeux actuels », « Apprendre à travailler ou apprendre un métier ? ». 12000 actes diffusés.

Depuis 1996, le secteur formation réalise pour les acteurs du RPIJ des séminaires thématiques. Ils permettent la rencontre et l'échange entre professionnels ; ils favorisent la fédération des conseillers autour des questions posées par les jeunes en difficulté. C'est un temps, un lieu, un espace pour se retrouver autour d'un thème professionnel commun.

C'est l'occasion, hors du contexte professionnel, d'une pause réflexive sur sa pratique. Se remettre en question, élargir son cadre de référence grâce à des praticiens, des chercheurs, des universitaires qui, loin d'asséner une vérité, font émerger la complexité d'une problématique et en proposent différentes lectures.

Quatre journées qui ont rassemblé 600 participants ont été programmées en 2005 :

### ◆ **Constructions identitaires, spiritualité et pratiques religieuses**

#### **Jeunes et religion : évolutions en France et en Europe**

Bernard ROUDET, Sociologue, Institut national de la Jeunesse et de l'Education populaire

#### **De la religion-croyance à l'identité : le modèle français d'intégration en question**

Martine COHEN, Sociologue, groupe de sociologie des religions et de la laïcité

#### **Identité et religion : le cas des jeunes**

Daniel SIBONY, Ecrivain, psychanalyste

#### **Quelques idées fausses sur le rapport des jeunes à la religion**

Odon VALLET, Professeur d'histoire des religions, Paris VII - Sorbonne

### ◆ **Quelle place pour les bas niveaux de qualification en entreprise ?**

#### **Devenir jeune ouvrier dans l'automobile, une comparaison européenne**

Philippe MEHAUT - Sociologue, Directeur de recherche, LEST-CNRS

**Professionnels de l'orientation, de l'éducation et de l'insertion : comment créer un partenariat avec l'entreprise ?**

Table ronde

**L'accompagnement à l'insertion professionnelle des jeunes**

Jean BIARNES - Professeur en Sciences de l'éducation, Université Paris XIII

**Entreprises à la recherche de candidats : comment valoriser les emplois auprès des jeunes ? Actions et limites**

**◆ La justice des mineurs : évolutions et enjeux actuels**

**Justice des mineurs et enfants de justice : de la correction à la responsabilisation**

Philip MILBURN : Professeur de sociologie, Université de Versailles Saint-Quentin, Laboratoire « Printemps ». Auteur notamment de La réparation pénale à l'égard des mineurs, PUF

**Enjeux actuels de la justice des mineurs : le point de vue des professionnels**

Table ronde : Jeanne DUYE, Vice-Procureur, Tribunal de Paris, parquet des mineurs ; Dominique ATTIAS, Avocate Marc BRZEGOWY, Directeur départemental de la Protection Judiciaire de la Jeunesse de l'Essonne

**Jeunes en prison, jeunes en prise avec la justice, quel accompagnement ?**

Table ronde : Aude BIETRY, Conseillère, mission locale du Val d'Orge ; Anne Renoult, Directrice du CIO spécialisé dans le Tribunal pour enfants ; Mr Ménager, Responsable de l'unité pédagogique régionale de Paris ; Sandrine D'ENTRAYGUES, Professeur Technique ; Amaurie TORTORA, Educatrice.

**Construire un avenir à visage humain pour les jeunes délinquants**

Alain BRUEL, Ancien Président du Tribunal pour enfants de Paris Membre du Comité directeur de l'Association française des magistrats de l'enfance et de la famille

**◆ Apprendre à travailler ou Apprendre un métier ?**

**Le mythe du métier**

Françoise Piotet, Professeure de sociologie à l'Université Paris-1 Panthéon-Sorbonne, directrice du laboratoire Georges Friedmann, Auteure notamment de La révolution des métiers, Puf

**Culture populaire et rapports au travail. Le cas des apprentis**

Prisca Kergoat, Maître de Conférences en sociologie du travail, Université d'Albi, membre du laboratoire Travail et mobilités, université Paris 10. Auteure notamment de : De l'indocilité au

travail d'une fraction des jeunesse populaires.

### **Apprendre à travailler et apprendre un métier : une alchimie sociale à réinventer ?**

Chantal Nicole-Drancourt, Sociologue, CNRS. Auteure notamment de : Les jeunes et le travail - 1950 - 2000 – avec Laurence Roulleau-Berger - PUF

### **Apprendre à travailler ou apprendre un métier ?**

Bernard Prot, Maître de conférence en psychologie du travail, Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle, Conservatoire National des Arts et Métiers INETOP / CNAM. Auteur notamment de : Clot, Y., Prot, B., Werthe, C. : Clinique de l'activité et pouvoir d'agir. Revue Education Permanente.

### **Horizon 2015 : l'impact des départs des générations du baby boom sur les métiers**

Christine Afriat, Marc-Antoine Estrade, Commissariat Général au Plan, chargés de missions au service des affaires, Mission prospective métiers et qualifications. Co-auteurs du rapport Quelle prospective pour les métiers de demain ? La Documentation Francaise

#### **◆ Publication**

Chaque journée est capitalisée par une publication coordonnée par l'APSV et éditée par la DRTEFP : les « cahiers du RPIJ », diffusés à 3000 exemplaires.

#### **◆ Partenaires**

Conseil Régional Ile-de-France, Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Théâtre Paris Villette et le comité de pilotage du RPIJ.

## **2 .2 - ACTIONS POUR LES PROFESSIONNELS DE LA CULTURE**

### **> Formation des médiathécaires de la Cité de la musique : « gestion préventive et active des situations de tensions et de conflits »**

30 professionnels de la médiathèque de la cité de la musique ont été formés à la « gestion préventive et active des situations de tensions et conflits » à l'occasion de l'ouverture de la nouvelle médiathèque. Avril – mai 2005

Cette action s'inscrit dans l'offre de formation réalisée pour des professionnels ayant à faire avec des publics jeunes dit en

difficultés et s'appuie sur l'expérience réalisée par le service formation auprès d'une soixantaine de bibliothécaires de la ville de paris.

A l'occasion de l'ouverture de la nouvelle médiathèque de la cité de la Musique, la Directrice du département pédagogie et documentation musicales, a souhaité pour son personnel un accompagnement formatif sur « la gestion préventive et active des situations de tensions et de conflits avec le public ». En effet, ce nouvel espace d'une superficie de 550 m<sup>2</sup> est en libre accès et est pour partie constitué de ressources en support numériques. L'attractivité de ce type d'offre, notamment pour des jeunes de proximité, peut potentiellement conduire à des détournements d'usages et à des incivilités. Le personnel ayant déjà été éprouvé à cet égard dans l'ancienne médiathèque, il s'est agit de proposer un dispositif combinant réflexion collective sur le règlement intérieur et formation aux techniques de communication. L'action a permis aux personnels d'exprimer leurs craintes, d'anticiper sur les risques de détournements d'usages, d'établir en conséquences les règles du lieu et d'acquérir des attitudes cohérentes et efficientes face aux publics.

A l'issue des trois jours réalisés auprès de trois groupes aux mois d'avril et de mai, les évaluations montrent que les participants ont acquis :

- la nécessité de cadrer les demandes par une harmonisation des comportements,
- une prise de conscience de l'importance du non verbal dans l'autorité,
- la nécessité de rechercher de l'argumentation pour toutes les situations prévisibles,
- la prise de conscience de ses propres représentations de l'autorité et des réajustements à opérer afin de l'adapter au contexte.

1/2 journée pour chacun d'entre eux est envisagée au mois de juin 2006 pour consolider les acquis et travailler à partir d'exemples réels constatés depuis l'ouverture (octobre 2005).

## > Formation des professionnels du secteur archivistique à la médiation culturelle

Communication auprès de 300 professionnels du secteur archivistique sur le thème des métiers, de la formation et de la médiation. Juin 2005

Dans le cadre du colloque organisé à Lyon par la direction des Archives de France « Quelle politique culturelle pour les services éducatifs des archives ? », nous avons effectué deux communications :

- réfléchir le projet culturel et la médiation ? Quelles stratégies pour l'action culturelle ?
- la médiation culturelle dans les services d'archives : quels métiers ? quelles formations ?

### ◆ Publication

Ces interventions seront éditées dans la publication qui restituera le travail des deux journées. Le livre, édité par la Documentation Française, est à paraître au printemps 2006.

A l'issue du colloque, le projet de mettre en œuvre une action de formation en direction de professionnels travaillant dans les services d'archives municipales et départementales d'Ile-de-France est apparu. Il devrait se concrétiser en 2006.

## > Formations à la médiation culturelle de l'art contemporain

Conception et animation de formation « médiation culturelle et publics de proximité »

- En partenariat avec le pôle culture du ministère de la Jeunesse et des Sports (INJEP), le centre Georges Pompidou et la Fédération des MJC du Val de Marne, l'APSV a participé à la conception et à la mise en œuvre d'un cycle de formation de 15 jours à la médiation de l'art contemporain. Destiné à une vingtaine de travailleurs socioculturels en poste sur la ville de Créteil, ce cycle est réalisé sur l'année scolaire 2005-2006.
- En fin d'année 2005, la rencontre avec la présidente du CIPAC (congrès interprofessionnel de l'art contemporain) et la coordinatrice de TRAM (réseau art contemporain Paris / Ile-de-France) a permis de poser les bases d'une réflexion commune autour d'une qualification de médiateur culturel - art contemporain et publics de proximité. Le premier semestre 2006 permettra de s'assurer qu'un réseau d'entreprises partenaires serait prêt à se mobiliser pour mettre en œuvre une action de formation et de définir la nature de la qualification visée.

## > Médiation culturelle et politique de la Ville – un lexique

Ce lexique, co-édité avec la mission mécénat de la caisse des dépôts et consignations en 2003 en 1600 exemplaires et aujourd’hui épuisé, devrait être mis en ligne sur le site du ministère de la Culture et de la Communication au premier semestre 2006.

## > Claude Rutault, TRANSIT

Conception et mise en œuvre d'un projet culturel dans l'espace urbain (19ème arrondissement) Transit, Claude Rutault

Deux ouvertures de l'éclat de Folie en 2005. La première autour de l'actualisation d'une définition/méthode au musée Matisse du Cateau-Cambresis (dimanche 29 mai). La seconde dans le cadre de la poursuite du travail lié à repeindre (dimanche 30 octobre).

Dans le cadre d'une journée de formation organisée par la DRAC et l'Education Nationale à la Ferme du buisson, nous sommes intervenus avec Claude Rutault dans la cadre d'un atelier destiné à présenter les expériences réalisées dans les quartiers. Des actes, à paraître en 2006, rendront compte de cet échange.

A l'occasion de l'ouverture du Musée d'art contemporain du Val-de-Marne, un portrait vidéo de Claude Rutault a été réalisé. Un certain nombre de plans ont été tourné dans l'Eclat de Folie.

En cohérence avec le réaménagement de l'église de Saint-Prim dans la Vienne, inaugurée en 2005, l'artiste se propose d'ouvrir un dialogue avec les communautés religieuses du 19e arrondissement. La question de la représentation permettra d'interroger le travail du peintre, l'histoire des images et des religions. Des contacts sont actuellement en cours avec les communautés juive, orthodoxe et musulmane. Ce projet qui articule l'art et le social sera réalisé en 2006.

### Le Conseil d'Administration au 31 décembre 2005

**Laurent BAYLE**, Trésorier  
Directeur Général de la Cité de la Musique

**Jean-François CHOUGNET**, Vice-Président  
Directeur Général de l'Etablissement Public du Parc et de la Grande Halle de la Villette

**Alain POIRIER**, Président  
Directeur du Conservatoire National Supérieur de Musique et de Danse de Paris

**Guillaume BOUDY**, Secrétaire  
Directeur Général de la Cité des Sciences et de l'industrie

**Laurent DONDEY**, membre  
Directeur Général de la Géode

**Claire DJEROUANE**, membre  
Directrice de l'Exploitation et de l'Aménagement  
Etablissement Public du Parc et de la Grande Halle de la Villette

**Jean-Marie SANI**, membre  
Directeur des Publics à la Cité des Sciences et de l'Industrie

**Daniel COLLING**, membre  
Directeur du Zénith

**Patrick GUFFLET**, membre  
Administrateur du Théâtre Paris Villette

## Annexe 2

### L'équipe au 31 décembre 2005 A P S V - A V E J

#### ADMINISTRATION

<b>Dr BRULÉ Christian</b>	Directeur Général
<b>FORT-JAMES Nicole</b>	Assistante de Direction
<b>HADKINSON Ian</b>	Directeur Administratif et Financier
<b>FORTIN Denis-Xavier</b>	Comptable

#### PREVENTION

<b>FOSSARD Christophe</b>	Educateur chargé des « missions d'insertion »
<b>ORLANDINI Guy</b>	Educateur

#### INSERTION PAR L'ECONOMIQUE

<b>PILTE Jean-Christophe</b>	Responsable de l'insertion par l'économique
<b>CROS Claire</b>	Adjointe
<b>BANIDE Ludmila</b>	Attachée d'insertion
<b>RACHDANI Amel</b>	Assistante administrative

#### PROJETS

<b>LACAZE-LABADIE Julie</b>	Chef de Projet
<b>FLAMENT Olivier</b>	Chef de Projet

#### FORMATION

<b>MOREAU Marie-Dominique</b>	Responsable de formation
<b>JAMMET Yves</b>	Coordinateur pédagogique

Appel concernant un jeune homme de 18 ans, ayant fait un mois d'incarcération préventive. Il se serait calmé, et vient d'obtenir son CAP Maintenance Batiment. Nous envisageons, avec l'éducatrice chargée de l'application de la peine, une mise en place sur une des Directions des Moyens Techniques du site de la Villette. Rendez-vous pour un premier entretien dans nos locaux le 4 janvier 2005. A suivre... Mr 17-2004 est ponctuel au rendez-vous, il semble un peu immature mais atteste de sa motivation. Nous envisageons une mise en place de la peine sur un des services de maintenance des locaux du site. Je laisse un message en ce sens au services correspondants du Parc et de la Cité des Sciences. A suivre... Face à l'insuccès de mes démarches j'orienté mes recherches vers le Théâtre Paris Villette dont le responsable Technique nous propose un rendez-vous le 20 janvier. A suivre... Mise en place du TIG à partir du 24 janvier au Théâtre Paris Villette. Tout se déroule très bien, le jeune homme est ponctuel et courageux, même s'il n'est pas autonome, ce qui nécessite un accompagnement constant. Il emprunte au responsable technique du matériel pour une journée durant laquelle il doit passer des tests pour un emploi possible en mairie, preuve de la confiance qu'il a su installer. Le TIG se termine à la date prévue. Ce garçon intègre par la suite à sa demande notre fichier suivis insertion.

Appel du 22/09/2004 concernant un jeune de 18 ans condamné à 40 heures de TIG. Il a une histoire familiale très lourde, est inactif depuis longtemps avec un tout petit niveau scolaire et est décrit comme nécessitant un soutien constant. Rendez-vous en nos locaux le 11 octobre. A suivre... Le jour dit l'éducatrice est en retard au rendez-vous Porte de Pantin avec Mr 14-04 et le jeune homme, plutôt fragile et inquiet, en a profité pour repartir chez lui. A suivre... Nouveau rendez-vous en nos locaux le 9 novembre. A suivre... Le jour dit le jeune est présent, il est dans un mélange classique d'inhibition et de méfiance. Interrogé sur une éventuelle vocation professionnelle, il parle de service en salle. Ce qui m'amène à lui proposer de faire sa peine sur l'accueil du public à la Cité des Sciences. Nous prenons rendez-vous en ce sens avec le responsable de l'accueil pour le 18 novembre. La peine s'effectuerait le cas échéant pendant les vacances de Noël...

A suivre... Le jour dit, le jeune est ponctuel, bien qu'accompagné de sa copine, et mis en situation d'entretien préalable à la mise en place, transforme une désinvolture apparente en écoute inquiète. Il doit effectuer sa peine du 16 au 24 décembre comme agent d'accueil. A suivre... Le TIG a commencé avec quelques jours de retard dus à un séminaire auquel participait la responsable accueil général. Après une journée et demi la mise en place est interrompue après constat de la nécessité d'être très encadrant pour ce jeune alors que la période de grande affluence ne s'y prête

pas. Il est en effet à la rue, son père l'ayant mis dehors, avec les conséquences en terme d'état psychologique, de sommeil, et d'hygiène qu'entraîne cette situation... Le jeune doit reprendre après les vacances de Noël, lorsqu'il aura revu l'éducatrice justice chargée de l'application de la peine... A suivre... En janvier, la situation du jeune n'a pas beaucoup évolué, il repasse fréquemment sans rendez-vous à l'association dans des demandes confuses, et plus préoccupant, se présente à la Cité des Sciences à plusieurs reprises auprès de la responsable de l'accueil qui se sent quelque peu envahie. Il aurait urgentement besoin d'un suivi psychologique et peut-être plus. A l'occasion d'un de ses passages il dégrade du mobilier dans nos locaux (graffitis sur un canapé). J'alerte l'éducatrice du SEAT et l'assistante sociale de secteur. Nous restons néanmoins sur une hypothèse de mise en place du reliquat de 4 jours de TIG pour la première semaine de février. A suivre... 26 janvier : Je rappelle l'éducatrice du SEAT qui m'informe qu'après une courte période où le père du jeune homme a permis à celui-ci de reintégrer le domicile, Mr 14-04 est de nouveau à la rue. En effet il aurait commis un vol au détriment du voisinage. De plus sans qu'il n'y ai aucune certitude quand à la culpabilité du jeune, un ordinateur portable a été volé à l'APSV un matin où celui-ci circulait sans motif aucun dans nos locaux. Face à la situation, il semble qu'il soit impossible de prolonger l'option TIG à la Villette sans fragiliser notre dispositif d'accueil de condamnés. L'éducatrice du SEAT en convient et je décide de clore le dossier. A charge pour moi d'en informer le jeune homme à l'occasion d'un de ses passages impromptus (il n'est toujours pas joignable). Reste à protéger le Département Accueil de la Cité des Sciences que Mr 14-04 considère abusivement comme un interlocuteur direct. Dont acte.

Appel du 11 octobre, concernant un jeune homme condamné à 80 heures de TIG. Nous décidons de surseoir au premier entretien. Sans nouvelles au 8 décembre, je laisse un message au service justice chargé de l'application de la peine. A suivre... Je laisse un nouveau message au service demandeur le 30 décembre. A suivre... Sans nouvelles le 8 février 2005, je clos unilatéralement le dossier. Dont acte...

Appel concernant un jeune homme de 21 ans actuellement en CES sur un Chantier d'Insertion. Il a un niveau Bac Pro Comptabilité et a tenté de terminer ses études durant une récente période d'incarcération. Je le reçois pour un premier entretien : il semble motivé, quoiqu'un peu dispersé, et nous convenons de mettre en place l'exécution de la peine à la fin de son contrat. A suivre... Je croise à plusieurs reprises le jeune homme qui commence à m'inquiéter, il disparaît à plusieurs reprises durant une semaine ou plus de son chantier d'insertion, et au final se fait prendre en tentant de vendre un ordinateur portable volé. J'alerte la personne du SPIP chargée de l'application de la peine. A suivre...

Début février, j'apprends que le jeune est incarcéré pour une durée non encore établie mais sans doute importante. J'en informe l'éducatrice du SPIP qui convient de clore le dossier. Dont acte...

Appel de l'Association d'Aide Pénale concernant un jeune homme que j'ai reçu à sa demande deux semaines auparavant pour information. Il semble motivé et a choisi de faire sa Réparation à la Villette via l'APSV. Rendez-vous en nos locaux avec le jeune et la médiatrice de l'AAP le 5 janvier 2005 pour une éventuelle mise en place sur le Département Accueil de la Cité des Sciences. A suivre... L'entretien est concluant. Nous prenons rendez-vous avec la responsable de l'accueil à la CSI pour le 4 février. A suivre... L'entretien se conclue sur une mise en place de la Réparation Pénale du 19 au 24 février. Le jeune homme se révèle sérieux et responsable, il est par ailleurs très satisfait d'avoir pu valoriser ses compétences sur l'accueil d'un public d'enfants.

Appel de 17 / 12 / 04 concernant un monsieur de 26 ans condamné à 200 heures de TIG. Il sera libre à partir du 3 janvier, vient de faire une formation sur Internet, et cherche du travail dans la manutention. Il a des ressources jusqu'en mars et habite le 18ème arrondissement. Rendez vous en nos locaux le 29 / 12 pour un premier entretien. A suivre... Mr 18-04 est semble t'il mature et sérieux quoique ayant des problèmes personnels. Nous convenons d'une possible mise en place en deux temps, vu la durée de la peine, sur le Théâtre Paris Villette puis la Direction Technique Spectacle du Parc, qui n'a pas d'activité avant février. Mr 18-04 doit m'appeler en début de semaine prochaine pour me confirmer sa décision, j'entamerais alors les démarches en vue de rendez-vous dans les services concernés. A suivre... Mr 18-04 m'appelle comme convenu et me confirme son désir d'effectuer sa peine sur le site. Je joins donc le TPV mais le responsable technique est en congé. Je me tourne donc vers le TILF pour une première mise en place de TIG en technique. Le responsable technique nous donne rendez-vous le 7 janvier. J'en informe Mr 18-04. A suivre... Entretien rondement mené : Mr 18-04 commence sa période de TIG le 11 janvier ( le jour de son anniversaire ). Il sera multi tâches : réfection de certains locaux, rangement des archives, montage et démontage de décors. A suivre... Après une première période de 100 heures, l'exécution marque une pause faute de travail nécessaire au TILF. Mr 18-04 a donné toute satisfaction dans des travaux de maintenance du bâtiment, il reprendra à la mi-février sur des tâches plus proches de la technique spectacle à l'occasion du montage d'une pièce. Une nouvelle interruption interviendra alors pour une reprise début mars, le reliquat sera alors d'une centaine d'heures et cette dernière période devrait voir la fin de l'exécution de la peine. A suivre... Les choses se compliquent et les difficultés personnelles de Mr 18-04 semblent sérieusement l'empêcher de reprendre aux dates prévues. Après une longue période d'esquives diverses, nous convenons avec l'éducatrice chargée de l'application de la peine de clore le dossier. L'équipe du théâtre reste, elle, sur un sentiment d'incompréhension.

Appel du 3 janvier 2005 concernant un jeune homme de 17 ans condamné pour vol à 80 heures de TIG. L'éducatrice du service justice me précise qu'il est scolarisé en Terminale STT option communication /commerce et le présente comme sérieux et très remué par ce qui lui arrive. Rendez-vous en nos locaux pour un entretien préalable le 21 janvier. A suivre... L'entretien se déroule bien et nous nous orientons vers une mise en place possible vers un des services commerciaux des établissements publics du site. Le jeune homme doit me donner sa réponse définitive après un week-end de réflexion. A suivre... Le jeune homme me rappelle comme convenu et me confirme sa demande, je laisse dans la foulée un message destiné à la Directrice Commerciale de la Cité des Sciences et de l'Industrie... Un rendez-vous est mis en place pour le 17 février, je laisse un message au jeune homme, lui demandant de me rappeler, et en informe le service demandeur. A suivre... L'entretien se déroule positivement : Le jeune homme effectuera sa peine du 21 février au 4 mars (vacances de février) puis les 25 et 26 avril (vacances de Pâques) sur une mission de qualification de fichiers clients au sein du service collectivités de la Direction Commerciale de la Cité des Sciences. A suivre... La première période une fois effectuée avec sérieux et diligence pendant les vacances de février par le jeune homme, à la grande satisfaction du service accueillant, le reliquat à effectuer est de 10 heures, soit une journée de travail et trois heures. Dans le souci de permettre au jeune de terminer son TIG le plus vite possible je lui propose de faire les heures restantes en accueil sur un week-end, proposition à laquelle il adhère immédiatement. A moi de trouver le service accueillant et de le recontacter. A suivre... Fin mars, le jeune homme effectue le reliquat d'heures au département Accueil de la Cité des Sciences.

Appel du 17 mars concernant un jeune homme de 18 ans condamné à 135 heures de TIG ( cumul de deux peines ) assorties d'un sursis mise à l'épreuve. Il est inactif et l'éducatrice chargée de l'application de la peine me le présente comme intelligent et plutôt véroillé et difficile d'accès. Il vit une situation familiale particulièrement difficile. Rendez-vous en nos locaux le 24 mars. A suivre... Appel de l'éducatrice chargée de l'application de la peine le 23 mars : Le jeune homme est incarcéré pour une durée qui pourrait être longue. L'éducatrice annule donc le rendez-vous et me demande de clore le dossier. Dont acte...

Appel le 4 mars du CAE PJJ Chateau d'Eau pour un jeune homme actuellement en mobilisation sur son projet professionnel via Stand Up. Ce jeune homme de 18 ans est condamné à 140 heures de Travail d'Intérêt Général (cumul d'une peine de 60 heures et d'une peine de 80 heures). Rendez vous en nos locaux le 29 mars Le jour dit sont présents le jeune, l'éducatrice chargée de l'application de la peine, et un éducateur de prévention du quartier du jeune homme. Le garçon est un peu mutique et méfiant, se dégèle un peu au

cours de l'entretien, et semble désireux de faire sa peine à La Villette. Je lui laisse néanmoins deux jours de réflexion : Il doit m'appeler le 31. A suivre... Le jeune homme me rappelle comme convenu et nous obtenons un rendez-vous avec le Directeur Technique Spectacle et le responsable de la Régie Machinerie pour le mardi 5 avril. A suivre... Suite à l'entretien auquel le jeune homme s'est fait accompagner par son éducateur de prévention, il est convenu d'une mise en application de la peine du 11 avril au 6 mai. A suivre... La première semaine se déroule mal, le jeune homme, bien qu'affirmant sa satisfaction d'effectuer sa peine dans ce service alterne des phases actives, des périodes pendant lesquelles il est quasiment inactif, et des siestes prolongées sur le matériel. Cette situation est reprise par deux fois avec les tuteurs et l'éducateur APSV et le jeune promet de se reprendre en main. La deuxième semaine voit se répéter ce comportement et je prends la décision de stopper l'exécution de peine. Le jeune aura donc fait cahin-caha 61 heures, ce dont j'atteste auprès de l'éducatrice.

Mars 2005 : Demande de l'Association d'Aide Pénale pour une réparation pénale directe suite à un délit commis sur le site de La Villette. A l'occasion du premier entretien nous nous dirigeons vers une réparation pénale de trois jours au département Accueil du Parc de La Villette. Rendez vous est pris avec le chef de service pour le mardi 5 avril. A suivre... Mise en place en soirées du 11 avril au 13 avril. A suivre... RAS, le jeune homme a assuré sa mission très consciencieusement.

## Annexe 4

### Revue de Presse



