



3. Les marchés transitionnels du travail

Si on se réfère aux travaux de chercheurs comme Bernard Gazier, le principe de base des marchés transitionnels du travail est que «Ma mobilité dépend de la vôtre», autrement dit les transitions font système et agir sur elles implique de repérer, puis de modifier, leur système global. Les «marchés transitionnels du travail» sont des marchés du travail intégrant donc la gestion collective des transitions entre l'emploi et l'ensemble des aspects de la vie (dont la formation, la vie familiale, l'engagement, etc.) et des interdépendances entre l'ensemble des acteurs, que cela implique. Dans cette perspective, l'exposé de quatre dispositifs, bruxellois et non bruxellois, a permis d'appréhender une multiplicité d'approches qui ne sont pas forcément dédiées aux jeunes, mais qui peuvent les aider lorsqu'ils (se) sont éloignés du marché du travail. Ils ont pour but de rapprocher le demandeur d'emploi du marché du travail, de l'inclure dans cette sphère et de travailler à une insertion durable dans le cadre de l'emploi. Les dispositifs présentés ont tous mis en avant cette ambition d'accrocher les jeunes et de les faire monter dans le train de l'emploi, plutôt que de les considérer comme «perdus» ou de les préparer encore et toujours plus à leur hypothétique (ré)insertion future.

IOD pour Intervention sur l'offre et la demande

Dispositif très interpellant, la méthode IOD est mise en œuvre au début des années 80, en France, et est déclinée plus récemment en région liégeoise. Cette méthode est essentiellement basée sur l'idée que lorsqu'on examine les phénomènes d'exclusion professionnelle, il ne faut pas être grand clerc pour s'apercevoir que ce n'est pas en demandant aux candidats issus d'un public précaire de s'adapter au marché du travail qu'on va atteindre les objectifs d'insertion, mais bien plutôt en rapprochant le monde des entreprises de ces candidats. Autre présupposé de cette

méthode: éviter de se focaliser sur la notion d'employabilité, forcément excluante et stigmatisante pour ce type de public. Enfin, il s'agit d'investir le champ d'une action continue avec et dans les entreprises et de créer des micro-transactions sur le plan local.

Comme l'a expliqué Olivier Foschia (11), responsable pédagogique auprès de l'Association Transfer chargée de l'essaimage de cette méthode, «les principaux objectifs qui se sont développés autour de la méthode IOD sont les suivants: rapprocher des acteurs socialement distants, réduire la sélectivité à l'embauche, éviter les statuts précaires en

matière d'emploi et ne pas s'arrêter à la porte de l'entreprise, mais accompagner les candidats sur les lieux de travail, afin d'attendre une qualité et une stabilité d'emploi. Un tel dispositif repose bien sûr sur un réseau d'entreprises locales à créer et sur un partenariat avec des dispositifs sociaux, d'insertion et de formation qui peuvent venir en soutien de ce public précarisé».

Ce qui est surprenant dans cette manière d'appréhender l'insertion sur le marché du travail, c'est le fait qu'elle déroge fondamentalement aux étapes traditionnelles et au parcours linéaire de l'insertion sociale et professionnelle: choix d'un métier, formation, réponse à des offres d'emploi. Avec la méthode IOD, on ne demande pas à la personne à la recherche d'un emploi de s'enfermer dans une perspective en termes d'objectifs professionnels, mais bien d'être ouverte aux opportunités, avec une mise en contact très rapide avec les entreprises. On bouleverse les méthodes de recrutement de ces dernières, en obligeant les entreprises à réfléchir en termes de postes à pourvoir et de travail à effectuer, plutôt que de se focaliser sur la personne à recruter. Elle ne met pas non plus les candidats en concurrence comme c'est généralement le cas lors des entretiens d'embauche, mais propose une personne pour un poste, personne accompagnée dans cette étape qui peut se dérouler au sein du futur service. Enfin, la méthode IOD veille également à mobiliser les ressources internes de l'entreprise pour stabiliser le recrutement et



sécuriser le parcours de la personne en insertion/immersion. C'est tout le schéma de la mise au travail qui est revisité pour ces publics spécifiques, lesquels englobent de plus en plus souvent des jeunes dont les réseaux professionnels sont très pauvres, voire inexistantes.



11. Intervention sur l'offre et la demande (IOD)

Transfer IOD

26, cours Xavier Amozan - 33000 BORDEAUX

tél. : + 33 5 56 48 63 63 - fax: +33 5 56 48 63 64

courriel : olivierfoschia@transferiod.com

site : www.transfer-iod.org/transfer/inet/index.php

a