



RAPPORT ANNUEL 2000

**Service de
Consultation
Socio-Pédagogique
(CSP)**

INTER-ACTIONS

Contenu du rapport d'activités 2000

- 1. Rapport annuel 2000**
- 2. Rapports d'évolution de clients du CSP : quelques exemples**
- 3. Profil de nos clients en comparaison avec les années précédentes**
- 4. Documents divers**
 - 4.1. Analyse des résultats niveau travail des clients B1**
 - 4.2. Les stages et les rapports d'évaluation**
 - 4.3. Analyse du taux de chômage et travail du CSP**
 - 4.4. Perspectives et changements prévus pour 2001
(« fiche accompagnement »)**
 - 4.5. Les membres du CSPet leurs activités**
 - 4.6. Article « Caution Locative »**
 - 4.7. EAPN**

Rapport annuel CSP - 2000

- **L'embauche**

Au cours de l'année écoulée il y a eu deux changements importants quant à l'embauche. Premièrement il y a dorénavant deux procédures d'embauches séparées pour Polygone et la Schlaifmillen. Deuxièmement la procédure d'embauche est effectuée directement par les structures de travail sans le CSP. Les changements ont été effectués pour trouver des clients adaptés à chaque structure et pour accélérer encore d'avantage le processus d'embauche, mais sans perte de qualité. Le CSP participe néanmoins aux ateliers à l'ADEM pour présenter son travail et ses possibilités. Une première consultation pour connaître la problématique personnelle et sociale individuelle et esquisser les aides éventuelles de la part du CSP est faite parallèlement aux entretiens d'embauche dans les structures de travail ou du moins avant le début du contrat de travail.

- **La phase d'observation et le contrat de collaboration**

En fin d'année la phase d'observation qui a été réduite de deux à un mois en 1999, a été abolie, de même les contrats de collaboration signés par les clients. Fixer une période fixe reste toujours arbitraire et la signature du contrat n'était souvent pas une option bien comprise ou vraiment voulue par le client (il signait parce que l'on le lui demandait). Dorénavant tous les personnes engagées à B1 ou B2 peuvent consulter au CSP pour des buts à court terme (démarche administrative, recherche d'informations ...). L' accompagnement (« suivi social ») commence seulement si au moins un but à moyen ou à long terme à été déterminé de commun accord entre le client et l'agent social du CSP (recherche d'un travail ou d'une formation, régularisation des dettes, recherche d'un logement, ...). Des buts peuvent se rajouter au fil du temps. Un dossier (incl. rapport) est ouvert à ce moment là. Il ne doit pas nécessairement être ouvert dès l'embauche, mais également plus tard si le client le demande. Une fiche contenant ces buts se trouve dans ce dossier et l'atteinte totale ou partielle resp. la non-réussite y est également enregistrée.

- **Les accompagnements et les consultations**

En 2000 95 nouveaux accompagnements (« suivis réguliers de clients ayant signé un contrat de travail à Polygone ou à la Schlaifmillen ») ont débuté. Si on ajoute les 90 accompagnements en cours au premier janvier 2000 on obtient un total de 185 différents accompagnements en 2000. S'y ajoutent les consultations diverses offertes par le CSP, en moyenne 23 (minimum 15, maximum 30) par mois en 2000.

- **Les résultats par rapport au travail**

Un résultat positif au point de vue travail / formation des clients accompagnés, sortis de nos structures de travail depuis moins d'un an, a pu être obtenu pour environ 2/3 (entre 53% et 73% selon le mois) en 1999. Ce taux a pu être augmenté en 2000 à plus de 80 % (une quarantaine de post-B < 1 an par mois).

En 2000 on n'a gardé que les clients sur la liste des accompagnements ou un contact réel existait, sinon on les a écarté de cette liste (« drop-outs »).

Si on considère tous les manœuvres sortis entre le 1.1.94 et le 31.12.00, et ayant travaillé plus que la période d'observation (huit contacts avec le CSP resp. 2 mois de travail B resp. 1 mois de travail B) au moment de leur sortie de la structure B et si on considère les différentes statistiques établies à diverses reprises, on peut observer sur cette période de 7 ans en moyenne les **tendances suivantes** :

- réussites (travail ou formation qualifiante) : deux-tiers
 - autres mesures : un dixième
 - échecs (sans travail) : un quart
- et ceci un an après la sortie de cette structure.

- **Les « drops-out »**

Pour 63 clients (travaillant > 1 mois dans une structure B resp. post-B) l'accompagnement s'est achevé prématurément en 2000 et ceci pour diverses raisons dans les principales sont les suivantes :

1. refus de collaboration
2. sans nouvelles (perte de contact, changements d'adresse ...)
3. toxicomanie

Les mêmes causes ont déjà pu être constaté dans le même ordre en 1999.

Suivent quelques autres causes constatées du « drop-out » en 2000: refus remboursement des dettes, travail en noir, maladies prolongées, décès, thérapies de longue durée.

Mais il n'y pas que des causes négatives, elles peuvent également être neutres (p.ex. reprise du suivi par un autre service, départs à l'étranger) ou positives (démarches autonomes).

Les buts fixés pour 2000 afin de minimiser le nombre de drop-outs (entretiens client, agent social, chef du personnel resp. réunion mensuelle avec avis externe) n'ont pu être réalisés que partiellement et des efforts accrus restent à l'ordre du jour.

- **Contact avec les entreprises**

Le CSP offre aux entreprises les prestations suivantes: « présélection de postulants selon le profil demandé, présentation des candidats potentiels, compte-rendu de leurs performances professionnelles, possibilité de mise à disposition de personnel dans le cadre d'un stage, disponibilité du

service après un engagement ». (texte du dépliant CSP)

En 2000 le CSP a été en contact avec un pool de 58 entreprises (+ 20 par rapport à 1999, + 44 par rapport à 1998).

28 candidats furent engagés de la liste d'attente pour les entreprises en 2000 (13 en 1999). Donc on constate une nette augmentation par rapport à l'année précédente.

- **Stages en entreprises**

On distingue les « stages d'orientation » permettant une première expérience et une évaluation dans un domaine de travail choisi et les « stages d'insertion », en vue d'une embauche éventuelle. Une lettre d'explication et une fiche d'évaluation est envoyée à chaque entreprise. 18 stages d'insertion ont été organisés en 2000 (ni les stages d'orientation, ni les stages non terminés ne sont repris dans ces chiffres) par le CSP dans 9 entreprises externes avec les résultats suivants: 13 engagements, 5 non engagés (p.ex. trop lent). 1 client a fait 2 stages dans 2 firmes différentes, une fois il était considéré non apte à cause d'un problème de langues, la seconde fois il n'y a pas eu d'engagement malgré un avis positif. Les 13 engagements se sont faits dans 6 firmes différentes. En plus de ces stages bon nombre des clients de la Schlaifmillen ont pu faire un stage interne chez Polygone ou un stage d'orientation externe.

- **Wunnengshëllef**

En 2000 le CSP a assuré l'accompagnement social de 35 personnes ayant trouvé un logement par la Wunnengshëllef: 22 adultes et 13 enfants répartis sur 16 logements. Ces 16 logements sont occupés de la façon suivante :

- 6 adultes seules
- 4 adultes avec 1 enfant
- 1 couple sans enfants
- 2 couples avec 1 enfant
- 2 couples avec 2 enfants
- 1 couple avec 3 enfants

- **Permis de conduire**

Dans le cadre de l'accompagnement socio-pédagogique de nos clients, nous continuons à offrir la possibilité d'une aide pour l'obtention du permis de conduire à deux niveaux :

Premièrement, une aide pédagogique pour réussir l'examen théorique : entraînement de la théorie sur ordinateur et examens-test sur le CD-ROM de la « Sécurité Routière ».

Deuxièmement, le soutien financier nécessaire pour faire la partie pratique en vue de l'obtention du permis de conduire par le biais d'une avance financière remboursable sans intérêts.

Une demande introduite auprès du ministère du travail pour élargir les possibilités d'attribution de prêts, surtout pour permettre également l'acquisition de permis bus ou camion, a trouvé un écho verbal favorable, mais est resté sans suites pratiques.

- **Initiative „Caution locative“**

L'accès au logement locatif est souvent hors portée de nos clients suite à l'obligation de payer une garantie bancaire et une commission d'agence en plus du loyer lors de la location.

Une délégation des associations soutenant le projet « caution locative », initié par le CSP, a eu une entrevue avec un groupe parlementaire, une question parlementaire s'en est suivie. La réponse du ministre du logement a été publiée dans les quotidiens. Le ministère de la famille et de la promotion féminine a répondu par un soutien moral. Une délégation du groupe de travail a été également reçu par M. Miltgen du Ministère du Logement.

L'initiative qui avait été portée devant la Wunnengshëllef en 1999 a porté ses fruits. La Wunnengshëllef a mis sur pied un projet pour en faire bénéficier les clients de ses associations membre.

Les efforts à porter l'initiative devant un public plus large (après le courrier des lecteurs des quotidiens parallèlement à la lettre aux ministères et aux parlementaires en 1999) se sont soldés par un reportage dans une revue hebdomadaire et une intervention à la télévision luxembourgeoise en l'an 2000.

Une enquête auprès des communes a été faite pour sonder le besoin des offices sociaux en la matière et on a rassemblé des documents de projets étrangers.

Récemment le groupe de travail qui veut proposer un projet concret en 2001 a été élargi. Des représentants du « Centre de Médiation », du « Service d'Informations Juridiques et Sociales » et du « Service Logement de la Ville de Luxembourg » ont rejoint les représentants d'« Inter-Actions », „du Centre Oppen Dir“, de la „Fondation Kannerschlass“, de la „Jugend- an Drogenhellef“, du „Réseau Luxembourgeois de lutte contre la pauvreté et l'exclusion“, du „Foyer Sud“, du „Conseil National des Femmes luxembourgeoises“ et de la „Fondation Maison de la Porte Ouverte“.

- **Divers**

Certains agents sociaux du CSP ont été en outre impliqués dans l'élaboration du projet **BSB (Betriebliche Sozialberatung)** d'Inter-Actions d'autres, ont collaboré à un niveau national et international aux travaux de l'**EAPN (European Anty Poverty Network)** ou ont participé au groupe de

travail « Jobstore ».

- **Travail administratif**

En plus des réunions régulières à la Schlaifmillen, à Polygone, avec la Direction d'Inter-Actions où à la Wunnengshellef, les agents du CSP dressent à la fin de chaque mois un bilan comprenant les éléments suivants: monitoring (relevé des clients divers), donnée de base excel (contacts, interventions, buts et résultats), donnée de base access1 (statistiques descriptives, contrats, rapports), donnée de base access2 (contacts avec entreprises, stages), et depuis 2000 donnée de base access 3 (Wunnegshellef) ainsi que le rapport du mois.

Comme déjà prévu lors du rapport annuel 2000 la préparation d'une donnée de base commune du SESE s'est poursuivie. Depuis avril 2000 les travaux de mise sur pieds de cette donnée base a été confiée à la firme Prosolut. Ces travaux devraient se terminer au plus tard au cours du premier trimestre de 2001. Une petite donnée de base « permis » est également prévue.

Quelques chiffres concernant les 95 nouveaux clients accompagnés en 2000 par le CSP:

Sexe: 95 hommes, 0 femmes

Age: 4 mineurs, 51 entre 18-25 ans, 40 avec plus de 25 ans:

Nationalité: Luxembourgeois 56 (59%) , CEE 29, autres étrangers 10.

Etat civil: célibataires 71 (75%), marié 17, séparation/divorce/veuvage 7

Région de provenance: centre 44; sud 29, est 13, nord 6, autres 3

Logement: famille d'origine 54 (57%), seul 19, avec partenaire 14, foyer d'accueil 6, sans domicile fixe 2

Finances: pas de dettes: 55 (59%),

Justice: prison 8, autres condamnations 8, maison d'éducation 1, procès en cours 4, pas de problèmes juridiques 72 (76%), inconnu 2

Dépendances: alcoolisme 8, médicaments 3, drogues dures resp. dépendances multiples 5, drogues légères 14, sans dépendance 57 (60%), inconnu 8

Formation scolaire: obligation scolaire 58 (61%), 9e lycée technique 20, apprentissage 9, divers 8

CASE STUDY "STAGE" : LE CLIENT A

Le rapport suivant se veut avant tout la preuve vivante qu'une personne légèrement diminuée intellectuellement peut atteindre un niveau qu'aucun n'aurait espéré lors du premier contact, si elle peut bénéficier d'un soutien extérieur qui l'entoure et l'oriente correctement.

Monsieur A, d'origine française, mais résidant luxembourgeois, a suivi toute sa formation scolaire dans la région de Thionville. Malgré un déficit mental léger, ses parents l'ont toujours encouragé à suivre un cycle scolaire normal. Mr. A, après des études primaires normales, s'est dirigé vers la formation en alternance école/apprentissage. Ce type de formation étant nettement mieux adapté à ses aptitudes.

Après ces études, devant les refus successifs des entreprises de sa région natale à l'engager, Mr. A s'est décidé à traverser la frontière et est venu s'installer sur Luxembourg-Ville.

Mr. A a présenté sa candidature pour un poste de manoeuvre chez Polygone s.à.r.l. Malgré son handicap mental, Mr. A y a effectué un excellent travail. Motivé, désireux d'apprendre, il ne se départissait pas de sa bonne humeur communicative. Ses seuls points négatifs étaient son comportement parfois « jouette » et sa tendance à parler beaucoup.

Au service CSP, nous nous sommes attachés à travailler sur ces dits points négatifs afin de le préparer pour un stage de 2 semaines. Après 9 mois de travail à Polygone, nous lui avons proposé un stage de 2 semaines comme magasinier dans un grand dépôt de fruits et légumes à Luxembourg-ville. A l'époque, l'équipe du CSP était consciente du risque qui était pris, car Mr. A allait se retrouver dans un environnement qu'il ne connaissait pas avec de nouveaux collègues de travail. Pour nous, il était cependant primordial de mettre Mr. A en situation de stage réelle afin de voir jusqu'à quel degré d'exigences Mr. A pouvait répondre, malgré son handicap mental.

La réponse nous fut vite donnée : le stage s'est passé remarquablement, répondant tout à fait aux espoirs de l'employeur. Ce dernier, sur base de ce stage, lui a proposé un contrat de travail en janvier 2000. Mr. A met les fruits sous conditionnement et prépare les commandes pour la tournée du matin. Il s'y trouve complètement épanoui.

Une bonne nouvelle ne venant jamais seule, Mr. A, suite à notre prêt pour l'obtention du permis de conduire, vient de réussir avec succès son examen pratique. Il possède maintenant son permis de conduire qui lui permet dorénavant d'effectuer des dépannages d'urgences avec le véhicule de la société.

CASE STUDY "PERMIS" : LE CLIENT B

Mr. B, 30 ans, marié, père de 3 enfants a eu une situation professionnelle satisfaisante comme "wind up operator" jusqu'au jour où il a été licencié par son employeur.

Mr. B, suite à des problèmes au dos a dû se faire opérer, ce qui a entraîné un congé de maladie de 6 mois. Après son retour rien n'était comme avant; ses collègues de travail ne l'ont plus estimé et des problèmes relationnels se sont créés. A la fin il ne supportait plus cette mauvaise ambiance et il a résilié le contrat de travail sans avoir de nouvel emploi.

En tant que père de famille il ne pouvait se permettre d'être sans revenu et par suite sans affiliation aux assurances sociales.

En plus le ménage avait des dettes considérables sans prendre en considération le prêt pour le logement. Dans cette situation, sa femme aussi ne voulait plus de lui car la maison risquait de devenir objet d'une vente forcée. Bref, le moral de Mr. B était au point le plus bas. Il est retourné vivre chez sa mère; le mariage était en danger de divorce.

Suite à une annonce paru dans le journal, Mr. B a postulé pour un emploi de manoeuvre auprès de Polygone s.à r.l.

Au service CSP nous avons fait une analyse très claire de sa situation; Les atouts de Mr. B étaient une bonne formation de base, une bonne présentation et un contact aisé avec les autres.

Nous sommes convenus que le seul issu serait de se réorienter vers une autre carrière professionnelle avec de bonnes débouchés et un salaire beaucoup plus élevé que le SSM.

Il était enthousiaste par l'idée de faire le permis de bus et devenir chauffeur de bus. Avec le soutien financier du service CSP, Mr. B a réussi le permis de bus en septembre de l'année dernière.

Il a trouvé vite un travail auprès une firme de voyages et était très satisfait de son nouveau job. Pour la première fois il avait de nouveau de l'espoir et avec son salaire il pouvait au moins dans une première phase éviter que la maison est devenu objet de vente. Entre-temps sa femme a retiré la demande de divorce et Mr. B est de nouveau allé loger chez sa famille.

En juin 2000 il a fait une demande d'admission à l'examen pour un poste de chauffeur de bus auprès de la Commune de Luxembourg. Sa demande a été retenue et il a réussi l'examen.

Mr. B travaille depuis mi septembre 2000 auprès de la Ville de Luxembourg avec un salaire plus élevé encore et un horaire mieux compatible avec une vie familiale.

Son salaire a de nouveau augmenté et il compte encore 2 ans pour rembourser le gros de ses dettes.

CASE STUDY "ECHEC" : LE CLIENT C

L'accompagnement suivant montre que des efforts de tous les niveaux du SESE n'aboutissent pas nécessairement à une réussite et une intégration sociale réussie du client .

Malgré toute une professionnalisation du travail social il reste toujours une inconnue : le client c.à.d. le bénéficiaire des aides sociales lui même.

En 1997 , un homme de 28 ans commence à travailler chez Polygone et entre en même temps en contact avec le suivi social. Mr. C était motivé et désireux de collaborer avec nos services . Il était en effet dans une situation sociale précaire : sans travail depuis quelques mois il vivait dans un petit studio meublé avec sa copine et leur enfant. Il était déjà en retard de 4 loyers.

Afin d'éviter une procédure juridique notre service a fait une demande à l'Office Social qui a accepté de payer 2 loyers. Les loyers restants étaient pris en charge par le Ministère de la Famille et par une association privée. Suite à notre intervention le propriétaire a accepté de baisser le loyer de 20.000 à 13.000.-. Comme Mr. C travaillait chez Polygone il pouvait payer cette somme.

En même temps le couple rencontrait régulièrement le psychologue du service pour parler de leur relation, qui était loin d'être idyllique . Un contrat réglant leurs droits parentaux et financiers fut établi.

Afin de permettre au couple d'avoir un logement plus décent le service a introduit une demande de logement à la Wunnengshëllef. Or Mr. C ne voulait plus attendre et décida de louer un studio à la Cité Syrdall sans savoir où ils allaient se domicilier.

Après un certain temps de vie commune à la Cité Syrdall le couple se séparait.

Notre service introduit une nouvelle demande à la Wunnengshëllef séparément pour chacun d'eux. Mr. C vit une année dans le studio qui lui était attribué, ensuite quitta ce logement pour vivre avec sa nouvelle copine dans un logement insalubre. Il se séparait également de cette dernière et disparut.

Son manque de stabilisation se reflétait aussi au niveau du travail. Chez Polygone il pouvait faire preuve d'une performance exceptionnelle , mais avait aussi des périodes de lassitudes où il, ne venait pas au travail. Après le fin de son contrat Mr. C resta sans emploi.

Il gardait cependant contact avec notre service. Mr. C nous semblait de plus en plus déprimé et de plus en plus incapable de faire des démarches. Comme il commençait à boire Polygone lui donna une deuxième chance et après quelques mois il réintégra l'équipe.

Son comportement au travail s'améliorait et notre service en collaboration avec l'administration de l'Emploi proposa Mr. C pour une mesure complémentaire avec des chances sérieuses d'avoir un contrat fixe à la fin.

Mr. C fut exclu de cette formation pour cause d'absences au travail. Il travailla encore quelques temps pour une société intérimaire, mais ne venait plus au chantier après un certain temps.

Nous avons perdu tout contact avec lui, mais nous continuons à travailler avec sa copine et leurs deux enfants. Chez elle l'intégration fut positive (travail, logement indépendant, mariage).

CASE STUDY "FINANCES-LOGEMENT-TRAVAIL": LE CLIENT D

La description suivante illustre bien la relation étroite existant entre les situations financières, de logement et de travail :

A 19 ans Mr. D a quitté l'Espagne pour la Suisse où il travailla pendant 22 ans dans le domaine de la Gériatrie. Avec sa femme il désirait de nouveau retourner en Espagne pour y ouvrir un restaurant. L'affaire fit faillite et comme Mr. D ne trouva pas d'emploi en Espagne il décida d'émigrer de nouveau, ne pouvant cependant plus retourner en Suisse car avant leur départ il avait signé un papier par lequel il renonçait à un retour en Suisse.

Mr. D partit donc au Luxembourg et il trouva rapidement du travail dans une entreprise de construction où il travailla pour le SSM. Lorsque les enfants n'avaient plus droit à une prime d'éducation, car trop âgés, la famille se trouvait dans des difficultés financières.

Lorsque Mr. D débuta chez Polygone il vivait avec femme et enfants dans un logement installé dans une cave pour lequel il payait 22.000.- Notre service s'est adressé à l'office social qui lui a accordé une aide financière et qui portait également plainte contre le propriétaire pour location d'un logement insalubre.

Sa femme et ses enfants ont quitté le pays pour s'installer provisoirement en Espagne et Mr. D trouva un logement, mais guère plus salubre à la Cité Syrdall.

Grâce au contact de notre service Mr. D trouva un emploi dans une entreprise de sécurité avec un salaire plus élevé et a pu intégrer un studio à la Wunnengshellef. Il contactait régulièrement le CSP pour un appui psychologique. Entre-temps sa famille le rejoignit au Luxembourg. Comme le studio devenait trop petit la Wunnengshellef se déclarait prêt à l'aider pour un logement plus spacieux.

Mr. D trouva lui même son logement et mettait la propriétaire en contact avec la Wunnengshellef qui l'aide financièrement pendant un certaine période encore. Les enfants sont maintenant scolarisés et peuvent grandir dans de bonnes conditions.

CASE STUDIES "FEMMES": LES CLIENTES E, F , G et H

Au cours des dernières années il n'y a eu que très peu de femmes engagés par une structure B. 4 femmes étaient employés par la Schlaifmillen :

- Mme. E était liée à un de nos clients qui travaillait pour Polygone et qui avait des problèmes d'alcool. Ils avaient une situation de logement très précaire et une relation instable. Elle ne travaillait que quelques heures par semaine. Elle avait la possibilité de connaître différents travaux à la Schlaifmillen (manuel, administratif, téléphone). Différents stages lui ont été proposés. Après avoir quitté son ami, elle a été logée par la Wunnengshellef. Entretemps elle s'est mariée, les époux ont trouvé un logement satisfaisant à leurs besoins et elle a eu un contrat de travail à durée indéterminée. Un prêt du CSP lui a permis de passer le permis de conduire.
- Mme. F travaillait aussi bien à la Schlaifmillen qu'à Inter-Actions , rte. de Thionville (réception). Elle aussi a eu une relation privée très difficile (dépendance d'une personne beaucoup plus âgée au passé plus que douteux) , une situation familiale problématique et une situation de logement inadéquate. Elle a eu un enfant et on a pu la loger dans un logement de la Wunnengshellef dans une région qu'elle ne connaissait pas pour regagner une nouvelle indépendance. Elle y a pu renouer de nouveaux contacts et a trouvé un copain, qui a une situation de travail stable et avec qui elle habite maintenant. Elle a commencé à faire le permis de conduire.
- Mme. G était très instable du point de vue psychologique et malgré le fait que plusieurs agents sociaux l'ont pris en charge et malgré le fait qu'on a collaboré avec ses parents on n'a pas pu améliorer sa situation et elle est actuellement dans une autre mesure d'intégration.
- Mme. H voulait apprendre à travailler dans un bureau, car elle y voyait son futur professionnel malgré des limites assez visibles. On l'a aidé à s'inscrire à l'ADEM pour un apprentissage pour adulte dans un autre domaine et sa candidature a été retenue. Un stage a été organisé dans ce domaine pour trouver un patron qui soit prêt à l'engager comme apprentie.

LES CLIENTS AYANT SIGNE UN CONTRAT DE COLLABORATION AU CSP EN 2000

SEXE DES SIGNATAIRES D'UN CONTRAT DE COLLABORATION EN 2000

SEXE

	nombre 00	%00	% 99	% 98	% 97	% 94 - 98
masculin	95	100	99	98	100	99
féminin	0	0	1	2	0	1
Total	n=95	100%	100%	100%	100%	100%

AGE DES SIGNATAIRES D'UN CONTRAT DE COLLABORATION EN 2000

AGE

	nombre 00	%00	% 99	% 98	% 97	% 94 - 98
moins de 18 ans	4	4	6	3	8	6
18 à 25 ans	51	54	50	77	68	70
plus de 25 ans	40	42	44	20	24	24
Total	n=95	100%	100%	100%	100%	100%

NATIONALITE DES SIGNATAIRES D'UN CONTRAT DE COLLABORATION EN 2000

NATIONALITE

	nombre 00	%00	% 99	% 98	% 97	% 94 - 98
luxembourgeoise	56	59	56	45	45	51
CEE	29	31	34	38	41	37
autres étrangers	10	10	10	17	14	12
Total	n=95	100%	100%	100%	100%	100%

ETAT CIVIL DES SIGNATAIRES D'UN CONTRAT DE COLLABORATION EN 2000

ETAT CIVIL

	nombre 00	%00	% 99	% 98	% 97	% 94 - 98
célibataire	71	75	81	92	89	88
marié	17	18	8	6	9	8
divorcé/séparé/veuf	7	7	11	2	2	4
Total	n=95	100%	100%	100%	100%	100%

REGION DE PROVENANCE DES SIGNATAIRES D'UN CONTRAT DE COLLABORATION EN 00

REGION DE PROVENANCE

	nombre 00	%00	% 99	% 98	% 97	% 94 - 98
centre	44	46	39	38	42	38
sud	29	31	48	48	43	49
est	13	14	6,5	7	5	8
nord	6	6	6,5	5	5	4
autre	3	3	0	2	5	1
Total	n=95	100%	100%	100%	100%	100%

DUREE DU CHOMAGE AVANT L'ENTREE DANS UNE "STRUCTURE DE TRAVAIL B"
DES SIGNATAIRES D'UN CONTRAT DE COLLABORATION EN 2000

DUREE DU CHOMAGE

	nombre 00	%00	% 99	% 98	% 97	% 94 - 98
0-1 mois	23	24	30	16	14	18
2-3	17	18	12	21	9	16
4-6	17	18	21	23	24	23
7-12	18	19	19	21	33	23
13-24	3	3	9	12	14	12
> 24	6	6	5	6	4	6
inconnu	11	12	4	1	2	2
Total	n=95	100%	100%	100%	100%	100%

NOMBRE DE PATRONS AVANT L'ENTREE DANS UNE "STRUCTURE DE TRAVAIL B"
DES SIGNATAIRES D'UN CONTRAT DE COLLABORATION EN 2000

NOMBRE DE PATRONS

	nombre 00	%00	% 99	% 98	% 97	% 94 - 98
0	8	8	21	15	15	11
1-2	29	30	26	45	34	37
3-4	30	32	23	21	32	28
5-8	11	12	16	16	17	15
9-12	3	3	4	1	1	3
> 12	4	4	2	0	0	1
inconnu	10	11	8	2	1	5
Total	n=95	100%	100%	100%	100%	100%

SITUATION DE LOGEMENT DES SIGNATAIRES D'UN CONTRAT DE COLLABORATION EN 00

LOGEMENT						
	nombre 00	%00	% 99	% 98	% 97	% 94 - 98
famille d'origine	54	57	49	64	53	58
seul	19	20	25	18	15	15
avec partenaire	14	15	15	8	18	14
foyer d'accueil	6	6	6	6	6	7
sans domicile fixe	2	2	4	3	7	5
prison	0	0	1	0	0	1
inconnu	0	0	0	1	0	0
Total	n=95	100%	100%	100%	100%	100%

SITUATION DE FINANCIERE D. SIGNATAIRES D'UN CONTRAT DE COLLABORATION EN 00

FINANCES						
	nombre 00	%00	% 99	% 98	% 97	% 94 - 98
pas de dettes	55	59	55	68	56	50
dettes: 5-20.000	2	2	8	3	6	6
dettes: 20-100.000	1	1	14	9	12	13
dettes: > 100.000	4	4	23	15	21	22
inconnu	1	1	0	5	5	9
autre (prêt, loyer impayé,...)	32	33				
Total	n=95	100%	100%	100%	100%	100%

1

ANTECEDANTS JUDICIAIRES D. SIGNATAIRES D'UN CONTRAT DE COLLABORATION EN 00

JUSTICE						
	nombre 00	%00	% 99	% 98	% 97	% 94 - 98
prison	8	8	14	13	21	21
autr. condamnations	8	8	14	10	14	9
maison d'éducation	1	1	4	2	3	4
procès en cours	4	4	6	10	6	5
pas de problèmes	72	76	62	58	50	53
inconnu	2	2	0	7	6	8
Total	n=95	100%	100%	100%	100%	100%

DEPENDANCES DES SIGNATAIRES D'UN CONTRAT DE COLLABORATION EN 2000

DEPENDANCES						
	nombre 00	%00	% 99	% 98	% 97	% 94 - 98
alcoolisme	8	8	6	2	1	3
médicaments	3	3	3	8	14	10
drogues dures / dép. multiples	5	5	6	3	5	8
drogues légères	14	15	22	43	33	25
sans dépendance	57	60	49	40	44	49
inconnu	8	8	14	4	3	5
Total	n=95	100%	100%	100%	100%	100%

FORMATION SCOLAIRE DES SIGNATAIRES D'UN CONTRAT DE COLLABORATION EN 2000

--	--	--	--	--	--	--	--

FORMATION SCOLAIRE

	nombre 00	%00	% 99	% 98	% 97	% 94 - 98
oblig. scolaire	58	61	75	58	72	68
9è lycée technique	20	21	16	33	25	23
CCM ou CITP	5	5	1	3	1	2
CATP	4	4	1	3	1	2
divers	8	9	7	2	1	4
inconnu	0	0	0	1	0	1
Total	n=95	100%	100%	100%	100%	100%

PASSEE INSTITUTIONNEL DES SIGNATAIRES D'UN CONTRAT DE COLLABORATION EN 00

--	--	--	--	--	--	--

PASSE INSTITUTIONNEL

	nombre 00	%00	%99	% 98	% 97	% 94 - 98
centre d'accueil/m.d.e.	7	7	16	15	23	17
placement familial /n	2	2	2	0	1	0
plac.chez sa famille	2	2	2	3	5	4
cumul	0	0	1	3	1	2
pas de placement	59	62	73	76	67	68
inconnu	25	26	6	3	3	9
Total	n=95	100%	100%	100%	100%	100%

„RESULTAT TRAVAIL“ und „ABGÄNGE SCHLAIFMILLEN“ 2000

35 Klienten verliessen im Jahr 2000 die Schlaifmillen. 31 blieben mehr als einen Monat (vorgesehen sind im Prinzip 6 Monate). Die folgenden Zahlen beruhen auf der Analyse des Werdeganges dieser 31 Klienten.

Ca. die Hälfte, nämlich 15 davon fanden eine Arbeit oder begannen eine Lehre (6 von ihnen waren bis zum Ende des 6-Monatskontraktes bei der Schlaifmillen geblieben). Im Folgenden soll nun analysiert werden was die Ursachen des Nichtgelingens des Zieles „erster Arbeitsmarkt oder qualifizierende Lehre“ bei den 16 Klienten waren:

Ein Klient ging am Ende des Kontraktes zu einer anderen Arbeitsmassnahme (GAMO), weil er abwarten wollte, um nächsten Herbst ein „apprentissage pour adultes“ zu beginnen.

Drei Klienten mit einer Behinderung wurden im Laufe des Jahres aufgenommen, vor allem um auszuprobieren wieweit die Integration auf dem normalen Arbeitsmarkt möglich wäre. Bei einem Kandidaten war die geistige Behinderung zu gross um eine Integration zu ermöglichen. Für einen zweiten Klienten war der Aufenthalt in der Schlaifmillen eine Übergangsphase in ein therapeutisches Zentrum. Der dritte Kandidat arbeitet seit fast einem Jahr (dritter Kontrakt) bei Polygone. Nach einer Adaptationsphase (Eingewöhnung) arbeitet er laut Personalchef sehr gut.

In mindestens fünf Fällen ist die Ursache der Nichteingliederungsmöglichkeit in die Arbeitswelt in überhöhtem bis exzessiven Drogenkonsum zu suchen. Drogenberatungsangebote oder Therapien wurden abgelehnt oder abgebrochen, wobei dann eine soziale Begleitmassnahme nur noch wenig Möglichkeiten hat.

In drei Fällen spielte das Geld eine Hauptursache bei der fehlenden Motivation „sich nach oben“ zu arbeiten. Zwei Klienten hatten eine andere Einnahmequelle (Schwarzarbeit ?) bzw. ein Klient hat eine grössere Geldsumme geerbt.

Bei den letzten vier Klienten wurden folgende Gründe des Misserfolges bei der Arbeitssuche durch den sozialen Begleiter angegeben:

- verschwunden (sogar die familie wusste nicht mehr wo er ist)
- Verweigerung jeder Begleitung und Hilfe
- Riesenunterschied zwischen seinem Alltag und seinen Illusionen (Künstlermilieu)
- Mangelnder Ehrgeiz, „Sichgehenlassen“ („asozialer Familienhintergrund“)

Bei all diesen 16 Kandidaten mussten wir uns allenfalls mit Teilerfolgen trösten: einige Handfertigkeiten erlernt zu haben, den Arbeitsalltag kennengelernt zu haben, Vermittlung in Beziehungsproblemen und Hilfe für die Angehörigen, Regelung von Geldangelegenheiten, Wohnungssuche, Gesundheitsunterstützungsmassnahmen und manchmal eine gewisse Stabilisation der sozialen Lage.

Alfred Groff, Januar 2001

LES STAGES d'INSERTION EN ENTREPRISES en 2000

Libelle	Date début	Date fin	Résultat
Securitas SA	18/01/00	31/01/00	pas apte, probl langues
Luxembourg-Service S.A.	10/01/00	14/01/00	engagé cdi
AIRCO sàrl	17/01/00	31/01/00	engagé CAT
Ets. KESS sàrl	28/02/00	10/03/00	engagé
Ets. KESS sàrl	28/02/00	10/03/00	engagé
Ets. KESS sàrl	28/02/00	10/03/00	engagé cdi
Electro-Schlink	20/03/00	31/03/00	avis positif,refusé
Ets. KESS sàrl	27/03/00	07/04/00	engagé
Isomontage SA	26/06/00	07/07/00	engagé
Isomontage SA	26/06/00	30/06/00	engagé
Isomontage SA	26/06/00	07/07/00	engagé
Hospilux S.A.	17/07/00	28/07/00	pas engagé trop lent
ARTIBAT SA	13/09/00	26/09/00	pas engagé
ARTIBAT SA	13/09/00	26/09/00	pas engagé
B4 Construction sàrl	15/08/00	30/08/00	engagé
Ets. KESS sàrl	02/11/00	10/11/00	engagé CAT
Securitas SA	14/12/00	27/12/00	engagé si permis ok
Securitas SA	18/12/00	31/12/00	engagé



Inter-Actions

Service de consultation
socio-pédagogique

1, rue CM Spoo
L-2546 Luxembourg-Gare
Téléphone 40 66 19
Fax 40 48 90
E-mail: csp.centre@cmdnet.lu

Grille d'évaluation du stage

<u>Patron/Entreprise:</u> <u>adresse:</u> <u>responsable du stagiaire:</u>	<u>Nom et prénom du stagiaire:</u> <u>date du stage:</u> du au <u>Horaire de travail:</u> absences excusées heures <u>causes invoquées:</u> absences non excusées: heures
---	--

	bien	satisfaisant	faible
attitudes/caractéristiques personnelles			
ponctualité			
présentation générale			
politesse			
dynamisme			
patience			
discipline			
est coopératif/ve			
attentif aux remarques			
contact avec les collègues au travail			
contact avec les clients			
comportement professionnel			
motivation au travail			
prises d'initiative au travail			
concentration au travail			
endurance au travail			
compréhension des instructions			
organisation au travail			
vitesse d'exécution			
connaissance des outils			
propreté au poste du travail			
qualité du travail exécuté			

1) Etes vous d'avis que le/la stagiaire

est apte à travailler dans ce secteur?

est éventuellement apte?

n'est pas apte? ⇒ Dans ce cas, sur base du stage, vers quel
secteur l'orienteriez vous?.....

2) Quelles sont les tâches réalisées par le stagiaire?

3) Quelles sont les remarques principales (positives et/ou négatives) que vous
tenez à adresser à votre stagiaire?

4) Dans le futur, seriez-vous prêt à accueillir d'autres stagiaires de notre Entreprise?

5) *A titre personnel, pensez vous que de tels stages puissent aider les stagiaires
dans la recherche d'un emploi?*

6) *Trouvez vous la période suffisante pour se faire une idée des qualités du stagiaire?*

.....le.....

signature

Taux de chômage et travail du CSP

Le **taux de chômage** était d'après les chiffres du STATEC de 1,6% en 1992 , de 3,6% en 1997 pour passer à un peu moins de 3 % en 2000. Le % du chômage a donc **augmenté considérablement de 1992 à 2000**, et ceci malgré le fait qu'il y a eu une légère amélioration les deux dernières années: mai 1998 : 2.9%, mai 99 : 2.8% et mai 2000 : 2.6%. Le problème du chômage des jeunes a été réduit par les possibilités du PAN (18,8% des chômeurs fin 1999 ; n=1000). Comment ces chiffres affectent-elles les activités du CSP ? Tout d'abord il faut relever que le CSP est un **service social visant à « pratiquer l'inclusion sociale par le travail »** et non un service de placement .

En 1992 le **nombre d'agents sociaux du CSP** (suivi social) fut porté de 2 à 4 personnes, ce qui n'a pas changé jusqu'à aujourd'hui.

Le **nombre de clients pris en charge a augmenté** malgré le fait qu'on ne compte plus les clients sortis d'une structure de travail de la SESE ne restant pas en contact avec le CSP. Le nombre de clients suivis en mai 1993 était de 71 et de 112 en mai 2000.

Le nombre de clients employés dans la structure de travail B2 et suivis par le CSP était de 31 au 6.7. 1993 et de 47 au 6.7.2000 , le nombre des jeunes à B1 est passé de 10 à 15.

Se sont ajoutés aux activités du CSP des **activités nouvelles** comme : suivis Wunnengshellef, contacts actifs avec les entreprises, initiatives et projets pilotes divers.

Le type de problèmes auxquels le CSP est confronté reste comparable (problèmes de logement, de cautions locatives, problèmes de gestion financière, problèmes de santé, problèmes relationnels, de motivation et de croyance dans les propres capacités). Ces problèmes sont souvent liés au problème majeur de la **non qualification scolaire** , qui affecte toujours 9/10 de notre clientèle.

Un défi restant à traiter est celui d'augmenter notre efficacité envers certains clients, où l'objectif de l'insertion sociale ne peut être réalisé qu'en partie ou pas du tout. Une analyse de ces problématiques est en cours.

juillet 2000

Nouveau monitoring et changements au CSP au 1.1.2001

Le monitoring commence par indiquer l'effectif (population cible) de B2 et de B1. Pour Polygone les CAT, les premiers, deuxièmes et troisièmes contrats sont repris, ainsi que les résidents de plus de trente ans et les contrats de réinsertion ; pour B1 les CAT, les prolongements (cdd) et les stages de réinsertion.

On distingue deux catégories de clients au CSP : les clients conseillés et les clients accompagnés. Pour tous les clients, le travail principal de l'agent social est aussi bien un travail de motivation qu'un travail d'appui. La résolution de problèmes personnels et sociaux existants et éventuellement d'une formation continue (p.ex. permis de conduire) sont les moyens pour améliorer les chances d'emploi sur le premier marché de l'emploi resp. la reprise d'une formation qualifiante. Une analyse de la situation des clients non motivés ou non motivables est faite chaque mois lors de la réunion du service.

Chaque manœuvre travaillant dans une structure B sous un des statuts mentionnés en haut ; est à considérer comme un client conseillé. La première consultation aura lieu lors de la procédure d'embauche. Tous les autres employés de Polygone ou de la Schlaifmillen peuvent également demander conseil ou accompagnement. Les problèmes abordés sont des problèmes résolubles à court terme (informations, démarches administratives, ...)

Un client accompagné est un client conseillé pour lequel on a ouvert un dossier. Un tel dossier est ouvert si au moins un but à moyen ou à long terme a été déterminé de commun accord entre le client et l'agent social du CSP (recherche d'un travail ou d'une formation, régularisation des dettes, recherche d'un logement, ...). Des buts peuvent se rajouter au fil du temps. Un dossier ne doit pas nécessairement être ouvert dès l'embauche, mais également plus tard si le client le demande. De toute façon l'agent social devra motiver toute la population cible à travailler au moins sur le but de leur intégration par un emploi. Les dossiers sont clôturés soit de commun accord, soit s'ils sont en suspens depuis au moins six mois. Dans chaque dossier figure une fiche définissant les buts à atteindre. Lors de la clôture du dossier, il est établi pour chaque but spécifié, si le résultat a été atteint entièrement, partiellement ou pas du tout. S'il y a un échec du moins partiel, la raison est également notée pour pouvoir faire une analyse par après.

Le monitoring comprendra en outre encore les données suivantes :

- Aussi bien pour les clients conseillés que pour les clients accompagnés la différenciation : manœuvre B1, manœuvre B2 (population cible), client sorti de la structure B moins d'un an, clients « non B » c.à.d. des clients n'ayant jamais travaillé dans une structure B (p.ex. membres de la famille des manœuvres) ou clients sortis de la structure de travail B depuis plus d'un an.
- Pour les clients accompagnés Post B < 1 an, le résultat par rapport à un emploi.
- Pour les clients accompagnés « non-B », différenciation entre ouvriers B non résidents ne faisant pas parti de la population cible, partenaire/famille, sorties B > 1 an, autres.
- Le nombre de contacts avec les clients et le nombre d'interventions (contacts + démarches comme : tél. à d'autres professionnels, collaboration avec d'autres services, enquêtes, demandes.

En plus du monitoring, chaque agent social note régulièrement dans la base de données « clients », les contacts, interventions ainsi que les données personnelles et les rapports. Trois bases de données supplémentaires sont remises à jour chaque mois (entreprises : contacts, stages et engagements - Wunnengshëllef - permis de conduire). Un dossier avec les « rapports évaluatifs des stages en entreprises » complète la documentation sur les clients.

MONITORING CSP DU MOIS

Effectif B1 au dernier du mois
 Effectif B2 au dernier du mois

Nombre de clients conseillés (sans dossier : problèmes résolubles à court terme)
 dont B1
 dont B2
 dont Post-B < 1 an
 dont non B

Nombre de contacts
 Nombre d'interventions

Nouveaux dossiers ouverts au cours du mois
 Nombre d'accompagnements (= clients avec dossier c.à.d. but(s) à moyen et long terme)
 = total des dossiers en cours

dont B1
 dont B2
 dont Post-B < 1 an : résultat travail

CDI
 CDD
 Formation qualifiante
 Mesure d'insertion
 Sans travail
 ouvrier B non résident
 ex-B < 1 mois, > 1 an
 partenaire, famille du (ex)client-B

dont non B: type de client

Nombre de contacts
 Nombre d'interventions
 Dossiers fermés de commun accord
 Dossiers fermés: en suspens depuis 6 mois

Total des clients CSP (clients conseillés + accompagnements)

--

Matricule

Numéro B

Nom

Prénom

Date entrée B

Fin contrat B

Date sortie B

ID Contrat B

Contrat

Details

Contacts

Rapports

Résultats Travail (seulement Clients B)

ID Contrat B:

0

but

travail

logement

finances

justice

relations

santé

formation (pdc)

autres

remarque:

atteint

réussite
partielle

pas
atteint

	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dossier B

Dossier autres

Dossier autres tous

Les membres du CSP

Le « Service de consultation socio-pédagogique » (CSP) se compose comme suit au début de l'année 2001:

Alfred Groff , responsable

Josée Gales, CSP Centre

Carine Kater, CSP Esch

Anne Henrard , CSP Centre (stage de 4 année assistante sociale)

Pascal Jacquet a quitté le CSP vers le bureau du personnel de Polygone. Le projet « BSB, Betriebliche Sozialberatung » est repris plein temps par Maria Ramirez.

Mathias Roller a remplacé Carine Kater lors de son congé de maternité

Activités des membres du CSP

Tous les agents sociaux

- Accompagnements
- Consultations
- Suivi Wunnengshellef
- Contact ADEM
- Contact patrons (embauche, stages)
- Contact avec d'autres services sociaux
- Visites à domicile
- Réunion hebdomadaire CSP, réunions avec B1 resp. B2
- Administratif (rapports, monitoring, Access SESE, 3 mini-Access)

Alfred Groff

- Représentation (p.ex. ateliers ADEM, lien av. structures internes/externes)
- Organisation (p.ex. réunions, rapports mensuels et annuels)
- Budgets (CCP CSP, permis, stages-congé social)
- Développement du service (p.ex. projets, méthodes)
- Personnel (p.ex. coordination, sécurité, congés)

Josée Gales

- Coordination « Contacts entreprises » (p.ex. stages, Access entreprises)
- Logement (représent. Wunnengshellef, Acces WH, projet caution locative)

Wohnungsmarkt

Hohe Hürde

Sozialvereine fordern staatliche Beihilfen für Geringverdiener, die bei der Suche nach einer Mietwohnung an den Zusatzkosten scheitern

Die erste eigene Wohnung, ein neues Dach über dem Kopf - für manche Menschen bleibt dieser Schritt ein unerfüllbarer Traum. Wer über ein kleines Einkommen verfügt, konnte oftmals zwar die monatliche Miete aufbringen. Für die vielen Zusatzkosten, die mit der Vertragsunterzeichnung verbunden sind, reichen die Ersparnisse aber nicht. Die teuersten Beiträge sind die Mietkaution - die bis das Dreifache der Kaltmiete ausmachen kann - und die Vermittlungsgebühr an eine Immobilienagentur - nochmals eine volle Monatsmiete plus Mehrwertsteuer.

Kaution: Bis zu dreimal die Kaltmiete

Diese Kosten stellen eine Hürde da, die zu hoch ist. Pünktliche Hilfe bieten auf Einzelanfrage wohltätige Organisationen, Gemeinden oder Sozialvereine. Ein Beispiel: Herr R. ist Einwanderer, ohne Ersparnisse, da der Versuch, sich selbständig zu machen, scheiterte, und wohnte mit Frau und zwei kleinen Kindern in einer finsternen „Garagenwohnung“, als er bei der asbl „Wun-



Die Sozialarbeiterinnen Christiane Bormann (links) und Carine Kater engagieren sich in einer Arbeitsgruppe für die Interessen armer Menschen auf Wohnungssuche.

Foto: Tom Wagner

nengshelief“ einen Antrag stellte, um zu einer besseren Unterkunft zu kommen. Über Umwege gelang es dem Verein, die Familie in einer vernünftigen Mietwohnung unterzubringen. Der Verein stellt für den Übergang auch finanzielle Hilfen zur Verfügung.

Dies ist ein positiver Fall und eher die Ausnahme, - viele Fälle bleiben ungelöst, da oftmals die Betroffenen überhaupt nicht wissen, an wen sie sich wenden sollen. Oder es hängt von ihrem Glück ab, was geschieht: Man-

che Gemeinden helfen, manche nicht. Außerdem sind Mindestlohnempfänger von bestimmten Hilfen, die Bezieher von RMG erhalten, ausgeschlossen.

Ein strukturelles Problem

Damit, das Problem endlich einmal vom Tisch kommt, bemühen sich seit Jahren Sozialarbeiter aus verschiedenen Bereichen um eine Lösung. „Jeder kämpft für sich in seiner Ecke, dabei handelt es sich doch um ein strukturelles Problem, das national gelöst werden muss“, sagt Christiane Bormann, Sozialarbeiterin beim „Foyer du Sud“.

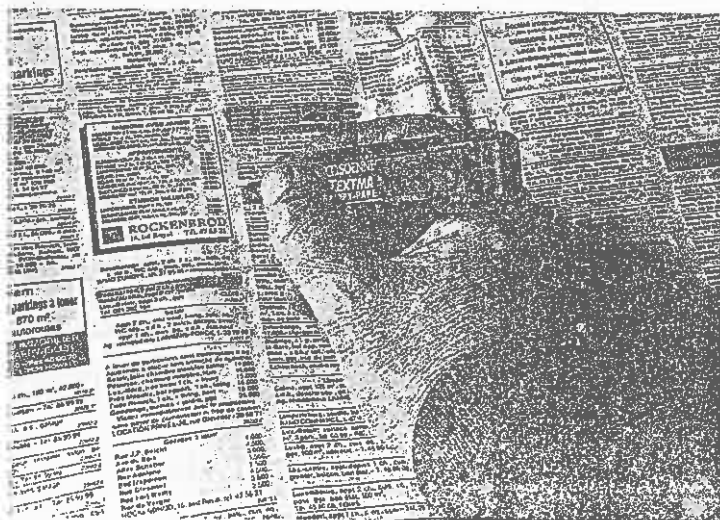
Gemeinsam haben die Sozialinitiativen und Vereine daher eine Arbeitsgruppe gebildet, um Abhilfe zu fordern. Sie schlagen vor, in Anlehnung an die staatlichen Beihilfen beim Erwerb von Wohneigentum auch ein System von Hilfen - beispielsweise auf der Basis zinsloser Kredite - für Niedrigverdiener zu schaffen, die Wohnraum mieten wollen.

In einem offenen Brief an das Parlament Ende 1999 haben sie das Problem dargelegt und angeregt, nach einer nationale Lö-

sung zu suchen. Auf ihre an alle Parteien ausgesprochene Bitte um ein Hintergrundgespräch ging bislang nur die LSAP ein. Sie erklärte sich bereit, konstruktiv bei der Suche nach einer Lösung mitzuwirken. Sowohl die Regierungsparteien CSV und DP, als auch die kleinen Parteien nahmen hingegen keine Stellung.

Ball bei der Regierung

Um Beispiele für Lösungsansätze zu finden, genügt der Blick über die Grenze. In Belgien gibt es das Modell „Fonds de garanties locatives“. „Im Wohnungsbauministerium hat man uns zumindest zugehört, wenn auch die Antwort sehr vage ausfiel. Wir sollen unsere Ideen weiter entwickeln und dann noch einmal vortragen“, erzählt Carine Kater, Sozialarbeiterin bei Inter-Actions. Das werde die Arbeitsgruppe auch tun - in der Hoffnung, dann endlich auch eine richtige Antwort zu erhalten. Zumal die CSV-DP-Koalition in ihrer Regierungserklärung vom 12. August 1999 angekündigt hatte, das leidige Thema Mietkaution neu zu regeln.



Wer eine Wohnung mieten will, muss oftmals hohe Zusatzkosten zahlen

Foto: Serge Waldbillig

COMMUNIQUE DE PRESSE

ASSEMBLEE GENERALE D'EAPN

La participation: une clé pour sortir de l'exclusion sociale

Du 23 au 25 novembre, l' « European Anti-Poverty Network » (EAPN) a tenu l'Assemblée générale de son dixième anniversaire. Le Luxembourg était représenté par Alfred Groff, Carlo Hourscht et Klaus Schneider du « Réseau Luxembourgeois de Lutte contre la Pauvreté et l'Exclusion » (RLLPE a.s.b.l.). Cette association regroupe aussi bien des experts du domaine social luxembourgeois, que des associations comme la Croix Rouge Luxembourgeoise, Inter-Actions, la Ligue luxembourgeoise de Prévention et d'Action médico-sociales, Rem Schaffen etc.. Cette année, le thème retenu était le suivant: "La participation: une clé pour sortir de l'exclusion sociale". Au terme de l'Assemblée générale, les délégués d'EAPN, venant des quinze pays de l'Union européenne, ont adopté la déclaration finale suivante :

« Toute personne a le droit d'influencer les décisions qui la concernent et de participer à leur formulation. Elle a également le droit de faire entendre son opinion et son expérience, et que celles-ci suscitent une réaction. Le concept de "citoyenneté active" permet d'exercer ce droit et doit être ouvert à toute personne résidant sur le territoire. Il renvoie au rôle actif que jouent les populations, les communautés et leurs organisations dans la formulation des décisions qui les concernent.

Il convient de créer les structures de cette "citoyenneté active", par la mise en place d'institutions démocratiques participatives qui renforceront nos institutions démocratiques représentatives. Réaliser cet objectif est impossible sans volonté politique.

Les populations vivant en situation de pauvreté sont confrontées à de nombreux obstacles lorsqu'elles essayent de prendre part à la société, d'exercer une initiative, d'opérer un choix ou d'être des "citoyens actifs".

Ces obstacles incluent: difficultés d'accès aux droits fondamentaux, et aux services, y compris le manque de ressources financières et l'endettement, toute forme de discrimination, les obstacles linguistiques et les différences culturelles, difficulté d'accès à la formation, le manque d'emplois décents, le manque de logements décents et financièrement accessibles et la difficulté d'accès à l'information sur les droits. De plus, le déséquilibre dans les responsabilités familiales est un obstacle significatif à la participation des femmes. Ces obstacles sont liés à la manière dont la société est organisée.

Pour que les personnes concernées puissent surmonter ces obstacles, des réformes structurelles s'imposent. Toute personne a besoin d'un soutien concret et de ressources financières, faute de quoi la "citoyenneté active" et la "démocratie participative" deviendront de nouvelles sources de marginalisation et d'exclusion.

Les dernières statistiques de l'Office statistique de l'Union européenne (Eurostat) montrent qu'en 1995, près de 62 millions de personnes vivaient sous le seuil de pauvreté dans quatorze Etats membres de l'Union européenne (la Suède exclue). Quel que soit l'âge, les femmes risquaient toujours, au sein de l'Union européenne, d'être confrontées à la pauvreté monétaire

d'avantage que les hommes. Si nous voulons réellement parvenir à la "participation de tous", nous devons garantir qu'existe la volonté politique de créer le cadre pratique et financier qui permettra de faire entendre la parole des populations concernées dans la formulation, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques dans tous les secteurs et à tous les échelons de l'Union européenne.

EAPN demande aux décideurs en Europe de créer cette force de participation par les mesures suivantes:

L'évaluation de toutes les décisions politiques, à tous les niveaux, en fonction de leur impact sur les personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale et avec la participation des personnes concernées.

La reconnaissance du besoin de donner une responsabilité sociale aux différents acteurs (politiques, économiques, les partenaires sociaux et les ONG).

Associer les organisations représentant les personnes en situation d'exclusion dans les forums de consultation et de décisions dans tous les secteurs et à tous les niveaux de la politique sociale et économique.

Les principes généraux définis ci-dessus devraient servir de base aux mesures suivantes:

1. Associer les bénéficiaires des services sociaux dans la formulation des décisions concernant l'offre et la nature de ces services.
2. Investir dans la capacité qu'ont les personnes en situation de pauvreté et d'exclusion de maintenir et / ou de créer les organisations à travers lesquelles elles pourront combattre l'exclusion, l'inégalité et la discrimination, en se basant sur leurs expériences et leurs exigences.
3. Investir dans la mise en réseau de ces organisations aux échelons local, régional, national et européen.
4. Respecter l'autonomie de ces organisations et réseaux et leur droit de choisir leur propre porte-parole.
5. Promouvoir et soutenir la mise en place de partenariats entre les organismes publics, les syndicats, le patronat et les ONG à tous les niveaux, dans le but de garantir la mobilisation optimale des ressources humaines, financières et autres dans la lutte contre l'exclusion sociale, en prenant en compte la parole des personnes confrontées à l'exclusion.
6. Assurer la participation active des organisations représentant les intérêts des populations en situation de pauvreté et d'exclusion, y compris les organisations de femmes et celles représentant des minorités ethniques, dans tous les aspects et à tous les niveaux de l'approche stratégique de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale dans l'Union européenne, et plus particulièrement dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des futurs plans d'action nationaux de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.
7. Sensibiliser le public à l'importance de la participation sociale, visant à lutter contre la discrimination et à renforcer les capacités des personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale. Une attention particulière doit être donnée à la formation de toute personne impliquée dans le développement et l'offre de l'ensemble des services publics et sociaux (y compris l'éducation, les soins de santé, la police, etc.)
8. Sensibiliser les acteurs traditionnels de l'action sociale à la prise en compte des organisations de lutte contre l'exclusion et de l'expression des personnes.

EAPN contribuera à la réalisation de ces objectifs en poursuivant ses efforts visant à assurer la participation active des personnes en situation de pauvreté et d'exclusion sociale dans le réseau et en rendant ses structures plus responsables envers les organisations auxquelles les personnes en question participent. »

L'argent et la démocratie sont des éléments clés d'une société plus juste. Pour enfin réaliser les idéaux de la révolution française « liberté, égalité, fraternité », idéaux repris dans la récente charte des droits des citoyens européens, il faudra les réaliser à trois niveaux différents :

- La « liberté » au niveau de l'éducation (développer les capacités de chaque citoyen et lui offrir des possibilités de les utiliser en faveur de ses co-citoyens), au niveau de l'information (accès pour tous) et au niveau de la culture (expression de la créativité). Un « revenu minimum inconditionnel » (modèle d'un impôt négatif) serait la base minimum pour vivre cette liberté .
- L' « égalité » au niveau des droits , c.à.d. réaliser des formes de démocratie directe (propositions de lois et de changements émanent de la base) en complémentarité du système parlementaire actuel (souveraineté du peuple au lieu de chèques en blanc).
- La « fraternité » (solidarité) au niveau économique. L'argent a perdu sa neutralité. Gains rapides par des spéculations ou les intérêts capitalisés, entraînant un surendettement tant au niveau individuel qu'au niveau des pays, exigent une croissance économique néfaste, ayant comme conséquence la destruction de la nature, l'accroissement de la pauvreté ou le chômage structurel.

Pour de plus amples informations sur les activités du réseau, veuillez contacter le RLLPE (Alfred Groff, chargé de développement de l'EAPN, tél. : 406619 ou eapnlux@hotmail.com).