

ASSISES DES STAGES – INSERTION GENEVE – 10.10.2017
Compte rendu du contenu des échanges par ateliers

Synthèse transversale des ateliers

Des points ont surgi de manière transversale et récurrente dans plusieurs (ou tous) les ateliers, ce qui atteste de leur importance d'être discutés et clarifiés pour les personnes présentes ce jour-là :

- 1) La définition des différents types de stages (« découverte », « d'observation », « de formation », « de qualification », etc.), en précisant à qui ils s'adressent (pour quels profils sont-ils adaptés) et les buts visés par chacun d'entre eux (découvrir un métier, acquérir une expérience pratique, développer des compétences sociales, etc.).
- 2) La question du cadre du stage : sélectionner un stage et un stagiaire, définir des objectifs, définir la bonne durée et l'éventuelle rémunération, quel encadrement/accompagnement/coaching, etc.
- 3) La question des abus liés au stage : le stage à la place de la période d'essai ; le stage comme primo emploi ; la substitution d'un emploi par un stage
- 4) La promotion/communication : pour les entreprises (quels avantages, leur rôle, leur valorisation) ; pour les stagiaires (qu'est-ce qu'un « bon » stage ; qu'est-ce qu'une situation abusive ; que faire en cas d'abus)
- 5) Le manque de données (principalement qualitatives) pour saisir l'ampleur et la complexité du phénomène « stage » et la diversité des formes qu'il revêt, son utilité à moyen/long terme, etc.

Synthèse atelier 1 : Des stages gagnant-gagnant - Des bonnes pratiques de terrain

Atelier animé par Laurence Bolomey, journaliste et formatrice pour adultes (dans le domaine du journalisme)

Intervenants :

- José Loureiro, gérant de la Coop Blandonnet (employeur de stagiaires)
- Natalie Toumpanos, directrice RH chez Caran d'Ache (employeur de stagiaires)
- Marlise Ravessoud, Camarada (domaine de l'insertion professionnelle pour femmes migrantes)

L'animatrice a énoncé **les axes** qui guideront l'atelier, à savoir :

- Faire le tour des « bonnes » pratiques en matière de stage
 - Tenter de tirer des conclusions avec des solutions
 - Préciser les buts et objectifs des stages (pour les employeurs et les stagiaires)
 - Discuter de l'importance de l'accompagnement des stagiaires
-

Les pratiques :

La discussion s'est cantonnée aux cas particuliers des entreprises présentes, lesquelles, d'après les retours de l'assemblée, semblent être des entreprises modèles en matière de stage, ce qui relève plutôt de l'exception que de la généralité. L'audience a donc exploré les pratiques des cas en présence, elle a interrogé les employeurs sur leurs motivations, l'encadrement offert, les moyens dont ils disposent, ce qu'ils en retirent, etc.

Les invités ont entamé la discussion en exposant leurs pratiques en matière de stages. Les deux employeurs présentent des profils assez similaires : tous deux prennent des stagiaires par le biais d'intermédiaires (associations et/ou institutions travaillant dans le domaine de l'insertion professionnelle), pour des stages de 3 semaines au minimum, en leur confiant les mêmes tâches qu'à n'importe quel autre employé. Tous deux ne prennent pas de stagiaire dans le but d'embaucher, mais cela peut arriver par la suite, s'ils trouvent « la perle » et/ou s'ils ont des besoins à combler. Ce sont des stages non rémunérés dont le but est l'accompagnement, pas l'emploi. Ils le précisent avant le stage, mais certains stagiaires semblent avoir du mal à le comprendre. Tous deux procèdent également à une évaluation intermédiaire et délivrent un certificat de stage (où ils énumèrent les tâches effectuées et y ajoutent une appréciation). Ils diffèrent en revanche dans l'accompagnement : Caran d'Ache vise une certaine autonomie du stagiaire qui effectue une charge de travail réelle (pas de surnuméraire) ; tandis que Coop Blandonnet attribue à chaque stagiaire un collaborateur compétent qui l'accompagnera tout au long du stage.

Les trois intervenants ont souligné l'importance de préciser les buts de la mission confiée au stagiaire, un moyen en outre de le valoriser. Le recrutement de stagiaires n'est pas évident en ce sens qu'il faut tenter de placer « la bonne personne au bon endroit ». Pour ce faire, Caran d'Ache montre l'environnement de travail, fait passer un entretien, teste la motivation du stagiaire ; la Coop Blandonnet les met à l'épreuve de la pratique en démarrant le stage ; Camarada fait un travail de prospection en amont auprès des entreprises.

Témoignages d'anciennes stagiaires :

Pour l'une, cela a été l'occasion de comprendre le monde du travail en Suisse, de mieux connaître le système et d'avoir une reconnaissance de ses compétences. Pour une autre, qui a fait plusieurs stages, c'est un bilan mitigé : elle a certes pu montrer ses compétences, mais on lui a clairement signifié qu'elle a été engagée parce qu'elle était qualifiée, il n'y avait aucune fin de formation. Désormais en emploi en CDD, elle a eu droit à une période de 3-4 mois pour apprendre à répondre aux exigences de son poste et elle estime que cela devrait être le cas partout. Elle pose également la question : « est-ce qu'en tant que stagiaire on a vraiment le choix ? », à savoir, pouvoir valoriser ses compétences sans passer par le stage. Remarque reformulée par l'animatrice comme « un oubli au fond de tout ce que vous êtes déjà, [...] comme si vous étiez toute nue d'expérience, et puis il n'y a pas finalement le respect de la formation ». La suite de la discussion a mené à l'idée que ce qui était par le passé considéré comme le statut de novice a été remplacé par le stage, lequel est devenu une étape de recrutement.

Mise en place des stages :

Le fait de prendre des stagiaires (ou non), ne dépend pas de la taille de l'entreprise et du nombre d'employés, mais de la volonté, de l'état d'esprit, de l'implication sociale et de l'envie des personnes en place. Caran d'Ache ne répond pas aux demandes spontanées, mais passe par des intermédiaires (institution ou association), pour assurer un cadre légal. Une personne du public travaillant avec d'anciens toxicomanes soulève le fait qu'eux conseillent plutôt de faire les démarches seuls, afin de ne pas avoir d'étiquette stigmatisante. En cas de démarche spontanée (ce qui est rare), Caran d'Ache va orienter la personne vers une structure intermédiaire qui pourra introduire le stage.

Les différentes associations en matière d'insertion ont différents objectifs et publics. Selon certains participants, il n'y en a pas assez et la sélection des candidats de la part des associations est importante pour éviter (limiter) les échecs.

Aucune des entreprises présentes n'a donné de chiffres concernant la proportion de stages conduisant à une embauche. Les professionnels de l'insertion se basent sur leurs connaissances des entreprises pour cibler celles qui ont tendance à embaucher afin d'y placer leurs bénéficiaires.

Les plus pour les entreprises :

Apporter quelque chose au candidat ; casser la routine ; prendre part à l'action sociale.

Autres interventions de la part du public :

Selon Interface Entreprise : à l'OCE, il y a 2,5 collaborateurs sur le canton pour contrôler environ 18'000 chômeurs, ce qui reflète un manque de volonté politique d'améliorer les contrôles pour éviter les abus (la question des abus n'a pas fait l'objet de débat, il n'en a pas été question ici). Selon Mode d'Emploi, on est trop sévère envers les entreprises et il est important de responsabiliser le stagiaire : « le stage est une main tendue, à vous de vous montrer ».

Voie F et OSEO : les exemples d'entreprises présentes offrent des conditions idéales qu'il est rare de rencontrer. Dans la pratique, ils ont souvent peu de temps pour préparer le stage (en amont) et en vérifier les conditions.

Synthèse atelier 2: Le stage comme outil de recrutement

Animateur: Serge Guertchakoff – Journaliste magazine Bilan – Membre du conseil de la fondation Trajets

Cet atelier avait la particularité de ne pas compter sur la présence d'intervenants. L'animateur était chargé de faire tourner la parole entre toutes les personnes présentes. Parmi celles-ci, des représentants de nombreuses structures actives dans le domaine de l'insertion (associations, institutions, entreprises) ainsi que deux ex-stagiaires venus témoigner de leurs expériences.

Témoignage :

La séance a débuté par le témoignage d'une *ex-stagiaire*. Après son Master en Sciences Sociales (Démographie et socio-économie) à l'Université de Genève, elle s'est inscrite au chômage et a bénéficié d'une mesure MMT¹. Elle a fait un stage de 6 mois chez SOS Femmes, qui a été suivi d'un CDI.

Premier emploi et période de chômage

L'animateur souligne le paradoxe de passer par la case stage alors qu'on dispose d'une solide formation. Le stage dans ce cas sert à valider une expérience professionnelle. L'État devient alors le premier employeur des étudiants ce qui, selon l'*ancienne stagiaire* semble être le cas pour la plupart des étudiants ayant cotisé.

Une représentante de l'OCE présente dans la salle insiste sur ce que permet le « stage passerelle » pour les jeunes vers le premier emploi. Elle mentionne un dispositif spécialement conçu pour les jeunes en collaboration avec la fondation IPT² : Jeunes@Work. Elle insiste sur l'importance d'une contrepartie financière via les indemnités perçues par les personnes inscrites à l'office de placement.

La question de la rémunération est en revanche problématique pour les stages à la sortie des études. L'*ancienne stagiaire* déplore le manque d'information disponible autour des MMT.

Les participants insistent sur la différence entre le stage lié à la formation et l'emploi junior (post formation), puis sur la difficulté de trouver un stage rémunéré et le risque de s'éloigner des compétences de la formation.

De quel stage parle-t-on ?

Le manque de clarté autour des différents types de stages existants avec des implications diverses a été relevé (stage professionnel ou stage découverte par exemple). Qui? Comment? Combien de temps? Est ce que cela aboutit vraiment à un emploi? Des questions fondamentales ont été posées sans recevoir de véritable réponse dans le sens où les données semblent manquer pour porter un regard analytique sur la thématique des stages et de leurs enjeux. Une conseillère en réinsertion explique se demander plusieurs fois par jour où sont les limites, comment s'orienter? Qu'est ce qui est juste, éthique? Permis ou non?

Une représentante syndicale rétorque que les conditions sont claires. Que la pratique du stage doit s'inscrire dans le cadre d'un cursus de formation ou dans celui de mesures MMT. Remplacer la période d'essai par un stage équivaut à de la sous-enchère salariale.

Prise en charge des « ni-ni »

La difficulté a été discutée de trouver des moyens, notamment financiers, pour la prise en charge d'un public « hors ORP, hors OCE, hors AI » qui s'est vu qualifié de "ni-ni", n'étant véritablement partie

¹ Une MMT est une « Mesure du marché de l'emploi ». Elle concerne les personnes inscrites à l'OCE et ayant droit à des indemnités de chômage. Elle vise à faciliter leur réinsertion. Il peut notamment s'agir de formations ou encore de stages.

² Fondation visant la réinsertion professionnelle

prenante d'aucune catégorie. Ils subissent un chômage de longue durée et n'ont que peu de droits. Il n'y a donc pas de contrat adapté pour eux et une absence de partenaires est à déplorer pour leur prise en charge.

Plus value des stages

Le stage comme outil de recrutement est reconnu comme efficace notamment en cas de CV défailants, ou lorsque les personnes n'ont jamais été reçues en entretien par exemple.

La représentante de l'OCE donne les exemples des entreprises Manor et Migros avec lesquelles la collaboration s'avère très fructueuse (en terme de nombre de personnes embauchées).

Des représentants des entreprises ont eux mis en avant le fait que le stage permet de tester les compétences sociales du stagiaire plus que les compétences techniques. Si le stagiaire est considéré comme fiable, il sera inscrit sur la liste des employés potentiels. La progression interne est favorisée pour les personnes peu diplômés et pour lesquels le stage favorise l'accès à l'emploi.

Durée des stages

Une discussion s'est ensuite déroulée autour de la question de la durée des stages. Plusieurs modèles ont été avancés. *La représentante RH d'une entreprise* insistait par exemple sur l'utilité du stage « découverte » de 3 jours, particulièrement pour les personnes en emploi, alors que pour les personnes au chômage, il devrait être plus long. Cette courte immersion permet néanmoins de tester les conditions d'accès à un poste (trajet, tâches, équipement). L'enjeu de déterminer la durée du stage semblait en tout cas important pour les représentant des entreprises. Le reste des participants s'accordaient au terme de la discussion sur le fait que d'une semaine à six mois, la durée des stages est largement dépendante des besoins et des profils individuels.

Risques d'abus

Le constat est largement partagé d'une conjoncture qui met les demandeurs d'emploi sous pression. Une participante s'exclame « qu'il est aussi presque aussi difficile de trouver un stage que de trouver un emploi ». *L'animateur* suggère une mauvaise connaissance de l'offre en matière de stage de la part des demandeurs.

C'est dans ce contexte qu'une confusion entre le stage et la période d'essai est parfois dénoncée. Le stage ne doit pas être une période d'essai déguisée. Certains abus sont signalés par des intervenants « certains acceptent y compris de travailler au noir un moment dans la perspective de déboucher sur un emploi ». Pour éviter ces abus, un participant propose que seules les entreprises prêtes à embaucher soient autorisées à prendre des stagiaires.

Un manque de cadre par rapport aux stages est aussi souligné: les stagiaires sont peu protégés par rapport aux entreprises. *L'animateur* demande comment émettre de nouvelles règles? *La représentante de l'OCE* met en garde contre une réglementation excessive qui ferait fuir les partenaires.

Disponibilité pour l'accueil de stagiaires et notion de compétence du côté des entreprises

Des représentants d'entreprises se sont ensuite exprimés sur les difficultés que représente le fait de prendre des stagiaires pour les entreprises. L'encadrement, la disponibilité et l'accompagnement qu'impliquent cette démarche ont un coût important pour les entreprises. Cela nécessite par ailleurs un partenariat avec les institutions d'insertion. Pour accueillir un stagiaire, il faut avoir les compétences en lien avec l'emploi mais aussi des compétences par rapport au rôle d'encadrement. Il faut donc promouvoir la formation et l'encadrement des personnes.

Les employeurs ont les mêmes difficultés face au recrutement et face aux stages. Ils croulent sous le nombre de demandes. « Que peut-on proposer quand il y a 20 appels pour un stage "découverte"? Ils n'ont pas tous les ressources pour traiter ces demandes.

Synthèse atelier 3 : Le stage comme outil de formation et de qualification

Atelier animé par **Pascale de Senarclens**, coach et formatrice, créatrice d'entreprises, engagée dans le secteur associatif genevois.

Intervenants :

- **Djeemâa Chraïti**, directrice de la Cité des métiers du Grand Genève et responsable d'Interface entreprises.
- **Denis Thebault**, directeur technique de l'entreprise informatique TELIOS (PME en informatique), formateur de stagiaires.
- **Sabina Cervoni**, chargée de projet de réinsertion professionnelle de l'Unité socio-professionnelle de l'Hospice Générale.
- **Marion Petrocchi**, chargée de communication Helvetas, témoin ayant effectué un stage PPE plus d'une durée de 6 mois, il y a un an, dans le cadre d'une réorientation professionnelle.

L'animatrice a énoncé les **axes** qui guideront le déroulement de l'atelier :

- durée idéale d'un stage
 - comment valoriser un stage sur un CV ?
 - comment être sûr d'attribuer un bon stage ?
 - le rôle des entreprises qui placent les stagiaires et de celles qui les reçoivent
-

L'animatrice a demandé aux intervenants de se présenter, puis elle a choisi de consacrer le reste du temps à des questions venant de la part du public et des intervenants. Elle a demandé à toutes les personnes présentes d'inscrire leurs questions sur des post-it, qu'elle a ensuite recueillis, afin que les différents intervenants puissent y répondre.

Deux types de stages sont distingués d'entrée de jeu. Le stage de **formation** est défini comme permettant d'acquérir une expérience professionnelle et des compétences en adéquation avec le marché de l'emploi (compétences de terrain, parfois des connaissances). Le **stage de qualification** est quant à lui présenté comme une formation qualifiante, certifiée par un diplôme. Il s'agit d'une validation d'acquis.

Chaque intervenant évoque alors le type de stage avec lequel il travaille. Sabina Cervoni (Hospice Général) parle de formations qualifiantes avec coaching. Les représentants de TELIOS fournissent des stages de formation avec une possibilité qu'ils deviennent qualifiants en fonction des attentes de part et d'autre, puis de l'entente avec le stagiaire (au cas par cas). Il peut y avoir une qualification si se profile le projet d'engager le stagiaire. Djeemâa Chraïti souligne qu'il est très important de définir les attentes de part et d'autre (demandeur de stage et entreprise) avec un cahier des charges très précis. Marion Petrocchi a, pour sa part, réalisé un stage de formation qui lui a permis de se former à un nouveau métier (réorientation d'une carrière de journalisme vers la communication).

Au bout de 30 min, l'animatrice fait passer les post-it afin que chacun puisse s'exprimer. Elle a le temps de traiter les cinq questions suivantes :

1) Quelle est la durée idéale d'un stage comme outil de formation ou de qualification, pour le stagiaire et pour l'entreprise ?

Marion Petrocchi, a réalisé un stage de six mois pour se lancer dans une nouvelle carrière professionnelle, délai qu'elle juge satisfaisant dans son cas. Pour l'employeur, cela représente également un poids plus important sur le CV. Elle précise que d'autres éléments, tels qu'un cahier des charges très bien défini, ainsi qu'un travail de coaching (stage à 100% mais une journée de travail consacrée pour le coaching et les recherches d'emploi) ont été bénéfiques pour le bon déroulement de son stage de formation. Différents employeurs présents dans la salle considéraient que six mois sont une bonne durée afin de trouver sa place dans le nouveau contexte et de mener à bien un projet.

2) Quel impact ont les stages de formation ou de qualification sur l'insertion et l'emploi ?

Tous les participants à l'atelier s'accordent sur l'importance de recevoir un certificat de travail et non un certificat de stage (ce que Marion Petrocchi confirme d'expérience). Ses responsables de stage lui ont également toujours laissé entendre qu'il valait mieux qu'elle parle d'une mission qu'elle réalisait et non pas d'un stage. Il semble selon les participants primordial de valoriser cette expérience à travers des certificats exhaustifs et très explicatifs.

Questions de l'animatrice, qui restent ouvertes : « Le stage pourrait-il être considéré comme une certification en soi ? Y aurait-il une possibilité que le stage lui-même devienne un processus de certification en soi ? »

3) Comment organiser la collaboration entre les différents acteurs de la réinsertion pour trouver les bonnes entreprises et éviter la concurrence ?

Djemâa Chraïti parle de l'existence d'un système de base de données collaborative qui met en lien des services du département, des écoles, des institutions, et également rattaché au répertoire des entreprises genevoises. Un travail de coordination entre les différentes institutions est nécessaire pour éviter de surcharger des entreprises, notamment en choisissant des périodes adéquates.

4) Quel format, quel(s) critère(s) mettre en place, pour que le stage soit formateur et/ou qualifiant et utile pour la réinsertion ?

Sabina Cervoni souligne l'importance de la relation avec l'entreprise, la définition des objectifs et les buts du stage (essentiel), ainsi que l'engagement de la personne qui réalise le stage. Djemâa Chraïti ajoute qu'il est nécessaire de visualiser les métiers et considérer les compétences du personnel qui va suivre le stagiaire : « est-ce qu'on a des pro de la branche pour pouvoir former le stagiaire ? ».

5) Le stage comme un gain pour la société à la fois pour le bénéficiaire mais aussi pour les entreprises avec l'engagement de leur responsabilité sociale

Selon Sabina Cervoni, la responsabilité de l'entreprise est de garantir la qualité et le suivi du stage, ainsi que son évaluation (un retour d'expérience qui peut être fait par l'entreprise comme par le stagiaire lui-même). L'entreprise peut valoriser son rôle avec cet accompagnement sur le marché de l'emploi.

Synthèse atelier 4 : « Le rôle de l'Etat et des partenaires sociaux »

Atelier animé par **Laure Gabus**, journaliste indépendante spécialisée dans les questions économiques.

Intervenants :

- Muriel Golay, directrice de l'inspection du travail (OCIRT) (*Etat*)
- Manuela Cattani (co-secrétaire générale du Syndicat interprofessionnel des travailleurs et travailleuses (SIT), présidente de la Communauté genevoise d'action syndicale (*syndicat*))
- Nicolas Rufener, secrétaire général de la Fédération genevoise des métiers du bâtiment, représentant de l'UAPG, membre de la Fondation Qualife (*patronat*)

L'atelier s'est centré autour des **deux questions principales** suivantes :

- Comment lutter contre les abus en matière de stage ?
 - Qui doit définir ces abus ?
-

Introduction

L'atelier commence avec un rappel du contexte dans lequel le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) - commission tripartite cantonale composée de représentants de l'Etat, des syndicats et du patronat - a travaillé sur un outil « simple et efficace » pour lutter contre les abus liés aux stages. Trois critères ont été retenus pour définir une situation de stage non-problématique :

- Stages obligatoires ou optionnels dans le cadre d'une formation certifiante
- Stage après une première formation finalisée ; stage d'orientation en vue d'une deuxième formation sous condition que l'utilité de la formation soit attestée par l'institut de formation
- Stages de réinsertion professionnelle ou sociale dans la mesure où ils relèvent d'un dispositif légal fédéral ou cantonal.

Deux critères n'ont pas été retenus : la rémunération et la durée. La commission a été créée suite à l'augmentation des demandes de permis de travail pour des stages et suite à l'augmentation des dénonciations faites à l'OCIRT en matière de stages dits « problématiques ». Ceux-ci ont trois configurations principales : l'emploi de personnes qualifiées et formées en qualité de stagiaires ; le recours systématique à des stagiaires ; le cumul de stages pour une même personne.

Des moyens limités pour lutter contre les abus

La discussion a permis de rappeler le rôle de l'OCIRT et le cadre dans lequel se déploie son action : sa surveillance ne peut se faire qu'à partir de plaintes déposées (et il a, en ce sens, à maintes reprises encouragé la dénonciation de situations problématiques) ; en regard du nombre de demandes de permis de travail qui lui sont adressées et lorsque des partenaires sociaux attirent son attention.

La seule situation autorisant l'OCIRT à entamer une procédure pour dénoncer un stage sous-payé est lorsqu'il y a une substitution de l'emploi par le stage, et c'est principalement contre cette configuration que les différents partenaires cherchent à lutter.

Il semble que l'Etat en tant qu'employeur (à ne pas confondre avec l'Etat législateur) ne donne pas toujours l'exemple et emploie parfois des stagiaires au lieu d'ouvrir des postes. Il faut, selon Mme Golay, également dénoncer ces situations. Toutefois, l'administration crée aussi des places de stages en surnuméraire afin de redonner confiance et dynamiser l'employabilité de certaines personnes, ce qui a un coût en matière d'encadrement.

Identifier les situations abusives

Il semble difficile pour les personnes présentes d'avoir une vision d'ensemble des stages et de leurs différentes configurations. Il a été soulevé un manque de statistique formelle, l'absence d'étude sur le travail atypique, sur appel ou temporaire, et, surtout, un manque cruel de données qualitatives qui pourraient permettre des projections à moyen ou long terme. Les visions des différents intervenants en matière de stage découlent principalement des retours de terrain qui leur sont faits (majoritairement via des plaintes).

Plusieurs interventions, notamment du public, questionnent les moyens d'amener les stagiaires à dénoncer des situations abusives et préconisent un besoin de communiquer et de sensibiliser sur la question. Ce point semble d'autant plus important qu'un certain nombre de stagiaires sont vulnérables, car manquant de confiance en eux et/ou étrangers.

De manière générale, personne ne s'oppose à l'existence des stages, mais l'action syndicale demande à ce que les critères soient précisés, car ceux actuellement mis en place, fruits d'un consensus entre des acteurs aux intérêts très divers (Etat, syndicat, patronat), semblent ne pas permettre d'éviter la dégradation des conditions de travail en matière de stages.

Certains réclament plus de régulation, d'autres « plus de souplesse » (*i.e.* ne pas ajouter de contraintes pour les entreprises) mais avec une surveillance accrue. En tous les cas, le manque d'indicateurs fiables ne permet pas de penser les critères et dispositifs de contrôle en matière de stages. Il y a un grand manque de définition : ce qu'est un stage, ses objectifs, dans quelles conditions, à quelles catégories de personnes ils sont adaptés, etc. ; et d'instruments de mesures : de combien de stages parle-t-on, qui est concerné, combien de situations problématiques, qu'est-ce qu'un stage réussi, qu'en est-il dans les années qui suivent, etc.

Le manque de données est donc problématique dans la recherche de solutions, mais également le cadre législatif plus large, comme la loi fédérale sur le chômage qui a, selon Mme Cattani, pour effet de légaliser la sous-enchère salariale pour les chômeurs et participe à leur stigmatisation. Il y aurait donc, au-delà de la volonté des représentants de la CSME, la nécessité de l'implication d'un niveau politique pour faire évoluer la situation. Cela ressort également à travers les jeunes dont s'occupe la Fondation de réinsertion professionnelle Qualife qui, d'après la co-directrice, n'entrent pas dans les mesures prises dans le cadre des politiques publiques.

