

DIMENSION ÉCONOMIQUE

Les questions économiques occupent une place importante dans le quotidien des personnes accueillies en CHRS, notamment car elles conditionnent beaucoup leur rythme et mode de vie.

Selon les situations (emploi/non emploi, formation, retraite, etc.), les ressources financières fluctuent au gré des modifications de situation. Les personnes accueillies⁶⁰ qui travaillent connaissent souvent des situations d'emploi précaires (temps partiel, contrats aidés, intérim, etc.) qui génèrent des revenus faibles. Les emplois occupés impliquent, de par leur nature, des situations de potentielles ruptures.

Les événements relatifs à l'emploi méritent une attention particulière afin que les impacts induits ne fragilisent davantage la situation de la personne.

1 ATTÉNUER L'EFFET DES FLUCTUATIONS BUDGÉTAIRES SUR LA VIE QUOTIDIENNE DE LA PERSONNE

Enjeux et effets attendus

La fluctuation des ressources peut provenir d'un rappel d'allocations en faveur ou en défaveur de la personne, de ressources émanant d'une activité professionnelle ou de nouveaux droits en œuvre telle qu'une pension alimentaire, par exemple. Il peut aussi s'agir de dettes que la personne a contractées.

La perte de revenus ou à l'inverse la forte rentrée d'argent peut nécessiter un accompagnement spécifique permettant à la personne de gérer au mieux son nouveau budget.

- La personne gère les fluctuations de son budget et fait face à l'ensemble de ses dépenses.

RECOMMANDATIONS

Repérage

- Identifier les personnes qui rencontrent des difficultés soudaines ou récurrentes à verser leur participation financière à l'hébergement et s'informer auprès d'elles de l'existence ou non d'une mesure de protection juridique. Proposer des échanges autour de ces difficultés financières afin d'apprécier la nécessité d'engager une ou plusieurs démarche(s) d'aide financière ponctuelle(s) ou durable(s) ou de recours (dossier de surendettement).
- Identifier des signes évocateurs d'entrée soudaine et flagrante d'argent (achat soudain de nouveaux vêtements, de véhicule, de matériel, etc.). Apprécier avec la personne le besoin éventuel de protection et d'aide face aux nouvelles charges potentielles (pension alimentaire, participation à l'hébergement, etc.).

⁶⁰ Chiffres issus de l'enquête DREES 2008.

POINT DE VIGILANCE

Ce repérage a lieu dans le cadre de la protection des personnes ; il respecte cependant la liberté des personnes à disposer librement de leur argent et de leurs biens.

Accompagnement

- Informer la personne de ses droits aux prestations et des modalités de versements de ces derniers. Adapter cette information selon la situation de la personne⁶¹.
- Estimer avec la personne l'augmentation de ses ressources et de ses charges. Trouver un système de visualisation adapté sur les effets de l'évolution de ses revenus et de ses dépenses (Revenu de solidarité active, Allocation adulte handicapé, Allocation de retour à l'emploi, pension alimentaire, participation à l'hébergement, etc.).

REPÈRE JURIDIQUE SUR LA PARTICIPATION FINANCIÈRE A L'HÉBERGEMENT

Il n'est pas possible de déroger aux tarifs établis par le Préfet de région⁶². La participation financière des usagers en CHRS n'est pas établie en fonction du coût réel des prestations dont il bénéficie.

Néanmoins le barème peut être modulé en fonction (art. R. 345-7 du CASF) :

- « des ressources de la personne ou de la famille accueillie » ;
- et « des dépenses restant à sa charge pendant la période d'accueil ».

En application de l'article 375-8 du Code Civil, lorsqu'un mineur fait l'objet d'une mesure d'assistance éducative, le juge des enfants a la faculté de décharger en tout ou partie des frais d'entretien et d'éducation les parents ou autres ascendants.

À ce jour, les modulations de tarifs préconisés s'appliquent aux établissements et non aux personnes accueillies : la circulaire de 2002⁶³ parle ainsi de l'établissement d'un niveau de participation « propre à chaque structure ».

Aussi dans l'hypothèse où un tarif unique intégrant la prestation de restauration a été établi, l'organisme gestionnaire doit l'appliquer à la personne accueillie quand bien même celle-ci serait amenée à prendre ses repas à l'extérieur.

La seule limite réside dans l'hypothèse où cette double charge de restauration conduirait la personnes accueillie à descendre en deçà du minimum de ressources définies par voie réglementaire.

En revanche, il est possible de dresser des propositions budgétaires permettant au Préfet de région de définir plusieurs tarifs en fonction de la réalité de la prestation de restauration prodiguée aux personnes accueillies.

⁶¹ Anesm. *Accompagner l'accès aux droits dans les établissements ou services de l'inclusion sociale relevant de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles*. Saint-Denis : Anesm, 2012.

⁶² Arrêté du 13 mars 2002 portant application de l'article 8 du décret n° 2001-576 du 3 juillet 2001 relatif aux conditions de fonctionnement et de financement des centres d'hébergement et de réinsertion sociale.

⁶³ Circulaire DGAS/1A n° 2002-388 du 11 juillet 2002 relative à la participation financière des personnes accueillies dans les centres d'hébergement et de réinsertion sociale à leurs frais d'hébergement et d'entretien.

L'intérêt d'une telle distinction se limite toutefois aux hypothèses où il est aisé d'identifier et d'anticiper les prestations de restaurations qui seront servies ou non, par exemple en cas d'usager isolé prenant la moitié de ses repas à l'extérieur du fait de son travail.

Elle ne peut en revanche servir à établir, au réel, le nombre de repas pris au sein de l'établissement.

Si la structure souhaite passer à une participation financière corrélative au nombre de repas réellement souscrit, elle devra appliquer le tarif sans restauration puis faire supporter la participation au repas sur les ressources non encadrées.

Dans un tel cas de figure, l'aménagement du dispositif par voie contractuelle (contrat de séjour) est indispensable.

- Présenter à la personne les possibilités d'aide à la gestion budgétaire, en présentant les caractéristiques de ces accompagnements graduels selon le besoin de la personne : de l'accompagnement par un(e) conseiller(e) en économie sociale et familiale (CESF) à la mise en place d'une Mesure d'Accompagnement Social Personnalisé (MASP) et pour les familles qui perçoivent des prestations familiales la mise en place d'un accompagnement en économie sociale et familial (AESF). Proposer à la personne, lorsque la situation le nécessite, la mise en place de l'une de ces mesures.

POINT JURIDIQUE SUR LA MESURE D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL PERSONNALISÉ (MASP)

Cette mesure consiste à aider une personne majeure dont la santé ou la sécurité est menacée par les difficultés qu'elle éprouve, à gérer ses ressources et ses prestations sociales (art. L. 271-1 et suivants et R. 271-1 et suivants du CASF). Pour la mise en œuvre de la MASP, un contrat est conclu, pour une durée de six mois à 2 ans éventuellement renouvelable sur 4 ans maximum, entre la personne bénéficiaire des prestations sociales et le département, par l'intermédiaire des services sociaux.

Ce contrat repose sur des engagements réciproques. Il comporte des actions en faveur de l'insertion sociale, permettant l'autonomie financière de la personne. Elles sont coordonnées avec les autres actions sociales dont elle bénéficie déjà ou dont elle pourrait bénéficier.

La personne peut autoriser le département à percevoir et à gérer pour son compte tout ou partie des prestations sociales devant lui revenir, en les affectant en priorité au paiement du loyer et des charges locatives en cours. Une contribution établie dans les conditions prévues par le règlement départemental d'aide sociale dans la limite d'un plafond fixé par voie réglementaire peut être demandée au bénéficiaire de la MASP.

La mesure prend fin au terme du contrat s'il a fourni les effets souhaités. Le président du Conseil Départemental rapporte au procureur de la République la situation sociale, financière et médicale de la personne ainsi que le bilan des actions menées auprès d'elle. Le procureur est susceptible de saisir le juge des tutelles pour ouvrir une mesure de protection judiciaire.

- Analyser en équipe, dans les situations de traite d'êtres humains suspectées ou avérées, les modalités d'accompagnement à mettre en œuvre (recours au dispositif national AcSé, organisation de la protection, etc.).
- Évoquer avec la personne suspectée d'être victime de traite des êtres humains, les droits de protection et d'assistance dont elle peut bénéficier dans le cadre notamment d'un parcours de sortie de la prostitution ou encore dans le cadre d'un parcours d'insertion sociale et professionnelle pour les victimes de servitude domestique. L'orienter, le cas échéant, vers le partenaire le plus adéquat (association d'aide et d'accueil des personnes prostituées, un « référent traite »⁶⁴ du dispositif national AcSé⁶⁵, etc.). S'appuyer sur les outils développés par ces professionnels spécialisés (CdRom, plaquettes en différentes langues⁶⁶...) pour délivrer à la personne des messages de prévention et d'information.
- Évoquer avec la personne et l'accompagner, le cas échéant, à la formulation d'une demande de mesure de protection (sauvegarde de justice, curatelle, tutelle). Lui expliquer les conséquences de la mise en place d'une telle mesure et l'objectif de protection inhérent⁶⁷.

ILLUSTRATION

Un CHRS propose aux personnes accueillies de se rendre au tribunal d'instance afin d'assister à une audience. L'objectif est de comprendre, via les argumentaires du juge des tutelles, les impacts et les effets d'une mesure de protection (assurance du paiement des charges, protection de la personne, maintien et développement de l'autonomie, etc.)

Consolidation

- Échanger avec la personne sur l'origine de l'entrée soudaine et flagrante d'argent (légal, illégal). Si un constat/une impression de revenus illicites (issus de trafics de drogue, prostitution, traite des êtres humains, etc.) a lieu, en référer à la hiérarchie pour déclencher un travail plus large au sein de l'établissement (signalement, protection des personnes, etc.).

POINT DE VIGILANCE

L'aspect lucratif de certaines activités illégales peut générer des relations d'ascendance de personnes sur d'autres particulièrement dangereuses selon la vulnérabilité des personnes accueillies. Une attention particulière est à porter sur les relations inter résidents et notamment sur les mineurs pour lesquels les professionnels peuvent être amenés à effectuer un signalement.

⁶⁴ Mesure 7 du Plan d'action nationale contre la traite des êtres humains 2014-2016.

⁶⁵ Circulaire du 22 janvier 2015 de politique pénale en matière de lutte contre la traite des êtres humains.

⁶⁶ Téléchargeable sur <http://www.acse-alc.org/fr/>

⁶⁷ Anesm. *Participation des personnes protégées dans la mise en œuvre des mesures de protection juridique*. Saint-Denis : Anesm, 2012.

POINT JURIDIQUE SUR LE SIGNALEMENT D'INFRACTIONS RELATIVES AUX STUPÉFIANTS

À l'occasion de l'exercice de leur métier, les professionnels des CHRS peuvent être amenés à avoir connaissance de faits susceptibles de tomber sous le coup d'une qualification pénale relative aux stupéfiants (usage, détention ou trafic de stupéfiants).*

Ces données sont alors susceptibles d'être couvertes par le secret professionnel, au sens de l'article 226-13 du Code Pénal.

Aucune disposition n'autorisant la levée du secret professionnel ni n'imposant de dénonciation en la matière, les professionnels des CHRS ne sont pas habilités à signaler l'auteur de ces infractions aux autorités administratives et judiciaires compétentes.

En matière de détention de stupéfiants, l'instruction n° DGOS/DSR/MISSION DES USAGERS/2011/139 du 13 avril 2011 relative à la conduite à tenir en cas de détention illégale de stupéfiants par un patient accueilli dans un établissement de santé indique d'ailleurs que le secret professionnel prévaut et qu'il n'y a pas lieu de signaler un patient détenteur de produit stupéfiant aux autorités compétentes ; mais que les produits stupéfiants illégaux doivent être confisqués et remis aux autorités compétentes sans que l'identité du patient ne soit révélée.

En l'absence de dispositions spécifiques relatives au trafic de stupéfiant, une solution similaire, qui privilégie le respect du secret professionnel, semble donc devoir également s'appliquer.

* Par exemple, pour les infractions liées à l'usage ou à la détention de stupéfiants : usage illicite de stupéfiants (Code de la santé publique L. 3421-1), provocation à l'usage de stupéfiants (Code de la santé publique L. 3241-4), offre ou cession à une personne en vue de sa consommation personnelle (Code pénal, art. 222-39 1^{er} alinéa, provocation d'un mineur à l'usage de stupéfiant (Code pénal art. 227-18 1^{er} alinéa), circonstance aggravante : mineur de moins de 15 ans commis dans un établissement scolaires ou aux abords de celui-ci (Code pénal art. 227-18 2^e alinéa). Pour les infractions liées au trafic de stupéfiants (transport, détention, offre cession, acquisition, emploi illicite de stupéfiants) : facilitation d'usage (Code pénal art. 222-37 alinéa 1 et 2, importation ou exportation illicites de stupéfiants (Code pénal, art. 222-36 1^{er} alinéa), blanchiment simple d'argent (Code pénal art. 324-1).

2 ACCOMPAGNER UNE ENTRÉE ABRUPTÉ EN EMPLOI OU EN FORMATION

Enjeux et effets attendus

L'entrée précipitée en emploi ou formation rend difficile son anticipation par la personne. Ce défaut d'anticipation peut alors mettre en échec le projet de formation ou d'emploi.

L'accès à l'emploi renvoie inéluctablement aux questions de formation, d'expérience, de durée d'inscription dans le chômage. Les modalités de mise en œuvre (transport, mode de garde des enfants, etc.) de cet accès à l'emploi ou formation conditionnent par ailleurs leur réussite.

Dans ce domaine, le CHRS, accueillant le plus souvent des personnes qui recherchent du travail, ne se situe pas au même niveau d'intervention que les services publics de l'emploi et de la formation (Pôle Emploi, Cap Emploi, Missions Locales). L'accompagnement mené par les professionnels du CHRS doit cependant être en concordance avec celui des partenaires spécifiques de chaque secteur.





L'accès à la formation est freiné par la complexité des dispositifs liés aux statuts des personnes et au peu de visibilité de la plus value que les formations peuvent leur apporter⁶⁸. La formation professionnelle continue n'est pas conçue pour « ceux qui en ont le plus besoin : ceux dont l'inemploi est durable, ceux qui ont les plus faibles niveaux de qualification »⁶⁹. Ce constat renvoie aux procédures de recrutement exigeantes, à des méthodes pédagogiques pour ce qui est de la formation parfois inadaptées renvoyant des images d'échec aux personnes concernées. Les coûts humains et financiers sont également parfois difficilement gérables (éloignement des lieux de formation, coût des transports, indemnités souvent inexistantes, difficulté de garde d'enfant, etc.).

Pour ce qui concerne l'emploi, la question de l'entrée/la non entrée dans un poste à la suite de la procédure de recrutement, peut susciter des ruptures d'accompagnement. Il s'agit alors d'accompagner ces personnes qui traversent des périodes de doutes par rapport à leurs compétences, de remise en cause ou encore de découragement.

L'accompagnement et l'organisation du CHRS contribuent à ce que l'entrée en formation ou en emploi aboutisse à une stabilité personnelle, une reconnaissance sociale et une valorisation des compétences des personnes accueillies.

- Les considérations matérielles relatives à l'entrée en formation et/ou en emploi sont autant que possible anticipées.
- La personne accueillie démarre et termine sa formation dans les meilleures conditions.
- La personne accueillie identifie les partenaires indispensables de l'accès à l'emploi ou à la formation et les caractéristiques de leurs rôles respectifs.
- La personne accueillie est mobilisée sur l'accès aux postes disponibles sur son territoire et répondant à ses intérêts et à ses compétences (savoirs, savoir-faire, savoir être).
- La personne accueillie se sait accompagnée et se sent sécurisée pendant la transition vers l'emploi ou la formation.

RECOMMANDATIONS

Repérage

- Identifier les situations d'entrée rapide en emploi ou formation et évaluer avec la personne la réactivité nécessaire à adopter pour concrétiser cette entrée en emploi ou en formation.

Accompagnement

- Préparer avec la personne son parcours d'accès à l'emploi ou à la formation en s'appuyant sur ses points de force (expérience professionnelle identifiable, formation reconnue, réseau professionnel encore actif, intérêts professionnels, etc.).
- Orienter la personne vers les partenaires de l'emploi ou de la formation et inscrire l'ensemble des démarches dans le projet personnalisé
- Exposer à la personne l'intérêt de la réussite de sa formation : possibilité d'emploi en sortie de formation, retour à une vie active, etc.

⁶⁸ MRIE. Pauvreté, précarité, exclusions. Lyon : Mission Régionale d'Information sur l'Exclusion, 2010. pp. 62-70. Coll. Dossier.

⁶⁹ MRIE. Pauvreté, précarité, exclusions. Lyon : Mission Régionale d'Information sur l'Exclusion, 2011. p. 120. Coll. Dossier.

- ✚ Faciliter ou proposer la mise en place des « groupes d'initiatives et des groupes-projet »⁷⁰ dédiés à la mobilisation à l'emploi ou à la formation, permettant de soutenir les expériences d'entraide entre pairs et de partage de réseaux professionnels. Ils sont aussi le lieu de création d'outils partagés sur la connaissance des partenaires, leur périmètre et modalités d'action.
- ✚ Aider la personne à anticiper les différentes étapes d'un recrutement :
 - le processus d'embauche/sélection ;
 - l'entrée réelle en emploi ;
 - la période d'intégration.

Concernant les conséquences organisationnelles de cette transition

- ✚ Évaluer avec la personne les besoins générés par son entrée en emploi ou en formation et notamment ceux :
 - familiaux (cohérence des horaires de travail dans le couple, le cas échéant ; garde des enfants) ;
 - organisationnels (modalités de prise des repas sur le lieu de travail, horaires, transports, espaces-temps dédiés au déroulé de la formation) ;
 - matériels (équipements et outils de travail) ;
 - informatifs (aide à la recherche de lieu de stage ; connaissances du métier visé telles que l'organisation du travail, la culture du métier, les relations professionnelles, le règlement intérieur, le rôle d'un syndicat, le rôle éventuel d'un comité d'entreprise, etc.).

ILLUSTRATION

Dans un CHRS, des ateliers par secteur d'activité sont mis en œuvre en partenariat avec des groupements d'entreprises, pôle emploi et des organismes de formations. Dans ces échanges sont abordés les conditions d'accès à certains postes mais aussi les cadences de travail, les intérêts et exigences des métiers, le cadre d'emploi, les relations entre salariés, avec la hiérarchie, etc.

- ✚ Évaluer avec la personne, l'organisation à mettre en œuvre par le CHRS pour répondre aux besoins identifiés. Partager l'analyse des besoins d'ajustement du CHRS face à la nouvelle situation au sein d'une réunion d'équipe et faire valider les solutions envisagées par le responsable de service. Il peut s'agir :
 - d'un ajustement des temps de repas pris aux CHRS ;
 - d'une nouvelle attribution de chambre notamment dans le cas de partage de la chambre ou de l'appartement lorsque la personne travaille en horaire décalé, par exemple ;
 - d'une modification des temps de rencontres et de suivi avec les professionnels ;
 - etc.

⁷⁰ Anesm. *Expression et participation des usagers des établissements relevant du secteur de l'inclusion sociale*. Saint-Denis : Anesm, 2008. P. 24.

Concernant les impacts sur l'organisation familiale

- Envisager, avec la personne entrant en emploi et le cas échéant son conjoint, les modes de garde d'enfants⁷¹ auxquels elle peut recourir : proches, relais d'assistantes maternelles, crèches, haltes-garderies, etc.

POINT DE VIGILANCE

La fonction parentale n'étant pas réservée aux femmes, les hommes doivent aussi pouvoir être entendus et soutenus sur les modes de garde durant la recherche de formation ou d'emploi et lors de l'entrée en emploi.

- Informer la personne d'heures de crèche réservées sur le territoire par l'existence d'un contrat urbain de cohésion sociale.

REPÈRE JURIDIQUE

Depuis le décret n° 2009-404 du 15 avril 2009 relatif au revenu de solidarité active (art. 12), une place par tranche de 20 places d'accueil est garantie pour l'accueil d'enfants non scolarisés âgés de moins de 6 ans à la charge de personnes engagées dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle.

ILLUSTRATION

- *Dans une ville, les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE), ou crèches collectives, accueillent les enfants de 2 mois à 3 ans révolus. De 20 à 100 places, ces équipements proposent des places d'accueil régulier à temps partiel ou à temps plein et dans certains cas des places en accueil occasionnel. La participation financière est calculée en fonction du temps d'accueil et des revenus.*

Pour répondre à l'émergence de nouveaux besoins de garde due à la flexibilité croissante des horaires de travail; le CCAS, en partenariat avec une association et la CAF, a mis en place un service de garde à domicile des enfants, en dehors des plages horaires classiques.

Les publics concernés sont prioritairement les familles en situation monoparentale et les familles aux ressources modestes qui ont des enfants âgés de 0 à 3 ans et de 3 à 6 ans.

- *Dans un CHRS, un professionnel est dédié à l'accueil et à l'animation d'activités à destination des enfants. Il prend par ailleurs en charge l'accompagnement des trajets scolaires lorsque les parents sont occupés par ailleurs.*

⁷¹ L'ensemble des réseaux d'accueils est considéré dans la notion de mode de garde : de l'accueil par les proches à l'accueil institutionnel (crèche, périscolaire, etc.).

- Étudier avec la personne et les acteurs des chantiers d'insertion et des ateliers à la vie active, la possibilité d'adaptation des horaires de travail sur un temps déterminé notamment pour faire face aux exigences de garde d'enfants.
- Proposer un appui aux parents pour préparer leur(s) enfant(s) à la nouvelle organisation de famille générée par l'entrée en emploi/formation.

Concernant les impacts administratifs de l'entrée en emploi

- Informer la personne de ses nouveaux droits⁷² liés à la signature d'un contrat de travail ou d'une convention de stage, et étudier l'impact sur sa situation, le cas échéant avec le représentant légal :
 - accès aux dispositifs liés au logement (logements réservés, cautionnement, etc.) ;
 - accès à une complémentaire santé ;
 - existence d'une caisse de prévoyance ;
 - acquisition de droits à la formation.

POINT DE VIGILANCE

L'entrée en emploi peut inciter le professionnel du CHRS à réajuster le projet personnalisé pour l'axer vers une entrée en logement. Il convient de s'assurer de la consolidation de l'entrée en emploi avant d'engager avec la personne d'autres changements ; l'appréciation du temps d'adaptation nécessaire est spécifique à chaque personne. Le bon rythme est celui que la personne accueillie préconise.

- Soutenir la personne dans la mise à jour de son dossier auprès des institutions (impôts, CAF, pôle emploi, CPAM, etc.) et l'engager à vérifier que ces institutions ont bien pris en compte son changement de situation professionnelle.

Consolidation

- Après la période d'essai, organiser avec la personne et les partenaires en jeu (employeur, organisme de formation, Pole Emploi, Cap Emploi, Mission Locale, etc.) une réunion de synthèse pour envisager l'articulation des différents accompagnements face au nouveau mode de vie.
- Aller vers les personnes pour lesquelles la situation professionnelle est précaire (AVA, contrat d'insertion, CDD très courts...) afin d'apprécier avec elles si cette situation représente un choix par défaut, une situation d'attente ou éventuellement un choix de vie. Proposer les orientations adaptées à la situation et à leur besoin : soutien psychologique, bilan professionnel, formation, technique de recherche d'emploi, etc.

⁷² Anesm. *Accompagner l'accès aux droits dans les établissements ou services de l'inclusion sociale relevant de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles*. Saint-Denis : Anesm, 2012.

3 LIMITER LES EFFETS PRÉCARISANTS DE LA FIN D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

Enjeux et effets attendus

Une fin de contrat engendre plusieurs conséquences directes sur la personne : perte de revenus, perte d'un statut, perte d'un rythme de vie régulier ou encore perte de relations professionnelles.

La date de fin de contrat étant connue à l'avance, il convient d'anticiper au maximum ses conséquences, afin que la personne ne se retrouve pas du jour au lendemain en situation de rupture.

- La personne anticipe l'échéance de la fin de son contrat et en connaît les conséquences.
- La personne fait le bilan des avantages/inconvénients de son expérience professionnelle.
- La personne organise autant que possible la suite de son parcours professionnel notamment.

RECOMMANDATIONS

Repérage

- ↘ Identifier les personnes en contrat à durée déterminée ou en contrat d'intérim et s'enquérir auprès d'elles d'un besoin de soutien pour anticiper la fin de leur contrat.

Accompagnement

- ↘ Proposer à la personne un entretien relatif à la fin de son contrat. Si aucun renouvellement de contrat ne lui a été proposé durant le délai de prévenance, envisager avec elle les suites possibles et les conséquences qu'aura la fin de son contrat sur sa situation personnelle, administrative⁷³ et financière.
- ↘ Évoquer avec la personne, si elle le souhaite, le vécu de son expérience professionnelle terminée : que lui a-t-elle apportée ? L'emploi en question était-il adapté à ses compétences/savoir-faire ? Souhaite-t-elle reprendre un emploi similaire ? Envisage-t-elle de se spécialiser sur un domaine particulier ? S'appuyer sur le bilan avantages/inconvénients pour élaborer avec la personne la suite de son parcours professionnel par la recherche d'un nouvel emploi, l'entrée en formation ou la construction d'un nouveau projet professionnel.
- ↘ Orienter le cas échéant la personne sur les groupes d'initiatives et groupes-projets dédiés à la recherche d'emploi, mis en œuvre par le CHRS.

Consolidation

- ↘ Identifier avec la personne les partenaires spécialistes des questions liées à l'emploi et pouvant lui apporter une aide dans la poursuite de son parcours professionnels : Pôle Emploi, Mission Locale, agences intérimaires, organismes paritaires collecteurs agréés du droit à la formation. Orienter la personne vers ces partenaires, si elle le souhaite et l'aider si nécessaire dans la première prise de contact⁷⁴.
- ↘ Orienter la personne, le cas échéant, vers Pôle Emploi et/ou la CAF/MSA pour assurer le maintien de ressources minimales à l'issue du contrat.

⁷³ Notamment concernant sa protection sociale et sa complémentaire santé.

⁷⁴ Anesm. *Accompagner l'accès aux droits dans les établissements ou services de l'inclusion sociale relevant de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles*. Saint-Denis : Anesm, 2012.

4 SOUTENIR LA PERSONNE CONFRONTÉE AU PROCESSUS DE LICENCIEMENT

Enjeux et effets attendus

Le licenciement est la mesure par laquelle un employeur, agissant d'une manière unilatérale, met fin au contrat de travail qui le lie à un salarié. Selon la nature du licenciement, le salarié a droit ou non à des indemnités de licenciement et à des droits aux assurances chômage. L'identification des motifs de licenciement est à considérer car ils peuvent dans certains cas freiner la recherche d'un futur emploi.

Au-delà des conséquences économiques, le licenciement est également une période de possible remise en question de la personne, potentiellement génératrice d'une perte de confiance. Aussi, l'accompagnement proposé à l'occasion d'un licenciement prend en compte les enjeux psychologiques autant que matériels.

- La personne connaît les conditions dans lesquelles son licenciement va avoir lieu, ainsi que les enjeux, financiers notamment, de ce dernier.
- La personne reçoit les soutiens nécessaires face à la procédure de licenciement et elle est informée des recours possibles contre ce licenciement.

RECOMMANDATIONS

Repérage

- ↘ Repérer la présence d'une personne au sein du CHRS sur ses heures de travail habituelles (absence au travail, arrêt maladie, etc.). Échanger avec la personne sur sa situation d'emploi, sur ses éventuelles difficultés au travail. Apprécier avec elle les difficultés en lien avec son emploi qu'elle a à surmonter. Proposer des rencontres, le cas échéant, avec le médecin traitant, le médecin du travail, les instances de représentation du personnel, les représentants syndicaux, etc.
- ↘ Identifier avec la personne les motifs de son licenciement, reprendre avec elle les conséquences associées.

Accompagnement de la transition

- ↘ Reprendre avec la personne, si elle le souhaite, les droits et les devoirs liés à son contrat de travail, expliquer les voies de recours éventuelles. Orienter vers les spécialistes du droit du travail tels que l'inspection du travail, les syndicats de salariés, les conseillers prudhomaux, etc.
- ↘ Orienter la personne, si elle le souhaite, vers un service juridique (Parads⁷⁵ ou encore maison du droit⁷⁶) qui pourra l'accompagner dans les démarches relatives à la procédure de licenciement. Conseiller si besoin la personne de recourir à l'aide juridictionnelle pour le financement des frais de justice.

⁷⁵ Pôle d'accueil en réseau pour l'accès aux droits sociaux.

⁷⁶ Anesm. *Accompagner l'accès aux droits dans les établissements ou services de l'inclusion sociale relevant de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles*. Saint-Denis : Anesm, 2012.

Consolidation

- ↘ Soutenir moralement la personne licenciée Évoquer, si elle le souhaite, le vécu de son licenciement, sa compréhension de la démarche de l'employeur, comme celle éventuellement de sa défense etc.

5 ACCOMPAGNER LA PERSONNE DANS SON CHOIX DE DÉMISSIONNER

Enjeux et effets attendus

La démission est un acte volontaire de la personne salariée, qui fait le choix de mettre fin au contrat de travail qu'elle a signé.

Si les raisons qui poussent une personne à démissionner de son emploi relèvent de son choix personnel, l'aide à la prise de conscience des conséquences de ce choix fait partie intégrante de l'accompagnement proposé par le CHRS.

- La personne a conscience des conséquences de sa démission.
- La personne se sent soutenue moralement dans le choix qu'elle fait.

RECOMMANDATIONS

Repérage

- ↘ Identifier des éventuels signes d'épuisement professionnel et proposer aux personnes d'en échanger. Si elles le souhaitent, évoquer avec elles les indices que le professionnel a pu interpréter comme des signes de fatigue et/ou d'épuisement professionnel.

Accompagnement

- ↘ Repérer avec la personne qui le souhaite les raisons qui seraient à l'origine de sa volonté de quitter son emploi (éventuels actes de dénigrement, ambiances de travail délétères au sein de l'entreprise, etc.). Identifier et orienter la personne vers les interlocuteurs pouvant aider à faire face à ces difficultés : le responsable hiérarchique direct, le responsable du CHSCT, les représentants du personnel, le représentant syndical afin d'endiguer une démission inopportune.
- ↘ Rechercher avec la personne des stratégies de prises de recul face à une situation professionnelle oppressante (prise de congés, week-end réconfortant, activité culturelle, etc.) qui pourraient éviter une démission hâtive.
- ↘ Expliquer à la personne les conséquences sociales et financières d'une démission : isolement, inactivité, absence d'allocation chômage versée par Pôle emploi sauf exception (rapprochement de conjoint, contrat aidé, non paiement de salaires), etc.

Consolidation

- ↘ Soutenir la personne dans la décision qu'elle prend et l'aider à sécuriser la procédure et les échéances (préavis de départ, rendu de matériel, solde des droits acquis tels que congés, formation, complémentaire santé, etc.).