

CORRIGÉ

1. QUI SONT LES DIFFÉRENTS ACTEURS DE L'ENTREPRISE CONCERNÉS PAR CE PROBLÈME ET COMMENT LES SENSIBILISER ET LES INTÉRESSER ?

- **La direction générale** : leur préoccupation est économique mais aussi sociale. La précarité signifie une baisse d'implication et de moral des salariés, avec des effets négatifs sur la productivité, la qualité et l'image de l'entreprise.

- **La direction des ressources humaines** : elle cherchera à évaluer le nombre potentiel de précaires sur des bases objectives (ressources, situation familiale, localisation, véhicule). Une enquête peut être lancée avec la perspective de l'établissement d'un baromètre social. Le terrain social peut aussi être bénéfique pour l'image et l'attractivité de l'entreprise comme organisation socialement responsable, avec la création d'un label par exemple.

- **Les managers** : la précarité signifie pour eux un impact négatif sur l'implication, la présence, le moral, le physique, l'environnement de travail de leurs équipes. Ils ont un rôle clé de détection et d'information des situations précaires susceptibles de dégrader le travail. Leur rôle est aussi d'écouter et de résoudre certains problèmes.

- **Les employés** : ils sont tous plus ou moins concernés selon leur position et leurs revenus dans l'entreprise. Il faut leur montrer « Que la spirale de l'exclusion peut arriver à n'importe qui » même pour ceux qui se sentent les moins exposés. Des témoignages et des histoires peuvent avoir un impact fort. Pour les inciter à cette problématique, une forme de reconnaissance de l'entraide peut être valorisée symboliquement voire matériellement par l'entreprise (la création d'un prix de l'employé solidaire par exemple). Ils ont aussi un rôle clé à jouer dans la détection des situations de précarité mais aussi un rôle clé dans l'écoute et le soutien.

- **Les syndicats** : leur rôle est de faire valoir les droits des salariés, discuter et négocier les avancées sociales dont celle de la stabilité des salariés. Il faut démontrer que la cause des « travailleurs pauvres » et un moyen de faire pression sur la direction pour l'augmentation des salaires minimum, la réduction des contrats précaires et

l'avancée des droits. Ils peuvent accepter le recours à contrats précaires par la direction s'il y a aussi des avancées des droits pour les salariés permanents et extension des droits (CE, Fonds d'action sociale) pour les salariés temporaires.

- **Les travailleurs sociaux et médicaux au sein de l'entreprise** : ils sont plus proches des salariés en difficultés avec un rôle de détection et de résolution de problèmes de première nécessité.

2. COMMENT IDENTIFIER LES PERSONNES EN SITUATION PRÉCAIRE AU SEIN DE L'ENTREPRISE ?

Le principe est de repérer sans stigmatiser. Aussi, plusieurs actions sont possibles.

- **Au niveau global**, il s'agit d'identifier tous les salariés susceptibles d'être concernés par recoupement des informations en fonction des données telles que leurs revenus, leur situation familiale, leur localisation géographique, etc.

- **Toujours sur l'ensemble de l'entreprise**, un baromètre social peut être conçu pour mieux évaluer les situations de salariat précaire. Cet outil consiste en une enquête annuelle qualitative visant à caractériser les situations de précarité actuelle ou passée, vécu à titre personnel ou perçu chez des autres collègues. Par exemple, quels sont les facteurs déclencheurs de la précarité ? Perte d'emploi d'un membre de la famille, divorce, perte du conjoint, endettement, enfants à charge.

- **Au niveau local**, ce sont les managers et les collaborateurs qui sont les « détecteurs » de situations de précarité. Cette détection passe par l'observation, l'écoute et l'échange. Notons que plusieurs signes peuvent alerter sur une situation de précarité éventuelle telle que les absences et les retards répétés, le sommeil au travail, le manque d'hygiène, etc.

3. QUELLES ACTIONS CONCRÈTES PEUT-ON MENER POUR PRÉVENIR L'EXCLUSION DIRECTEMENT AUPRÈS DES PERSONNES CONCERNÉES ET AVEC QUELLES STRUCTURES D'AIDES ?

- Des actions de sensibilisation tout d'abord en direction de :
 - la direction générale par le biais de la DRH sur l'importance de cette question et son impact sur l'équilibre de l'entreprise et à terme sa productivité et son image ;
 - l'ensemble des salariés avec une histoire simple mais choc qui serait facile à raconter et à transmettre. L'histoire de l'oncle est susceptible d'être racontée comme préambule mais aussi d'autres témoignages de précarité au travail.

- La mise en place d'une cellule d'assistance au sein de l'entreprise avec plusieurs acteurs selon les cas :
 - les managers pour la détection des difficultés susceptibles d'être liées à une forme de précarité (tel l'absentéisme, les arrêts maladies, les retards répétés, etc.) ;

- les services sociaux et médicaux de l'entreprise (médecine du travail, infirmerie et psychologue, etc.) pour résoudre les problèmes de santé, d'hygiène, etc.
- les collègues (plus proches) pour détecter des problèmes de manière plus informelle et les résoudre les problèmes grâce à l'écoute et l'entraide. Ils peuvent également alerter leur direction en cas de situations difficiles.

- La mise en place d'un groupe projet inter-entreprises avec les partenaires sociaux et les associations sur la réduction de la précarité au sein des entreprises avec la création d'un label social.

- Le patronat peut faire valoir une volonté de maintenir l'accès aux contrats temporaires tout en garantissant plus de sécurité via l'extension des « droits sociaux » aux salariés dits « précaires » : crèches d'entreprise, financement total des abonnements de transport, l'accès à l'offre de loisirs, etc.

- Les syndicats ont un rôle clé à jouer dans la limitation des contrats précaires, l'extension des droits au CE pour certaines catégories de personnes mais aussi la conquête de nouveaux droits sociaux pour l'ensemble des salariés. Ils peuvent aussi œuvrer pour la création de nouveaux droits sociaux : création d'une épicerie « solidaire » par exemple, développement de services de conciergeries d'entreprises avec des services à la personne (coiffure, repassage, etc.). Ces nouveaux droits peuvent aussi être obtenus à un niveau inter-entreprise.

- Enfin, les associations doivent aussi être associées à cette réflexion car leur expertise sur ce plan sera très utile pour réfléchir à des actions de prévention au sein de l'entreprise mais aussi à des voies de réinsertion (leur domaine de prédilection) des personnes exclues au sein de l'entreprise. A l'instar du label du commerce équitable, un label social pourrait être décerné par une association selon un système de normes qui reste à être inventé.