



Certains participants n'ont parfois pas envie d'aller travailler le matin, mais en général on parvient à créer de bonnes ambiances de travail.

L'encadrant doit disposer des connaissances techniques pour pouvoir réaliser les travaux.

© Département de l'Isère



EXPÉRIENCE

Encadrer et accueillir un chantier d'insertion

Les espaces naturels protégés constituent des terrains intéressants pour l'accueil de chantiers d'insertion car ils permettent d'allier solidarité, transmission de savoir-faire et sensibilisation à l'environnement. Mais leur encadrement demande des compétences multiples.

Les chantiers d'insertion font l'objet d'une définition officielle étant donné qu'ils répondent à un enjeu d'intérêt public et bénéficient à ce titre de subventions. Ils correspondent ainsi à des « ateliers et chantiers » qui « proposent un accompagnement et une activité professionnelle aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ». S'ils sont mis en œuvre dans des situations relativement diverses, ils ont en commun l'intervention d'un ou plusieurs encadrants pour mener le groupe. La notion de « chantier d'insertion » renvoie d'emblée à deux piliers fondamentaux qui constituent les compétences requises pour assurer cet encadrement. Parce qu'il s'agit d'un « chantier », il est avant tout nécessaire de disposer des connaissances techniques *ad hoc* pour pouvoir réaliser les travaux envisagés, mais aussi pour pouvoir transmettre correctement un savoir-faire à un groupe d'apprenants. L'encadrant du chantier de destruction d'une espèce invasive dans un site naturel ne saurait ainsi

être le même que celui assurant le bon déroulement d'une construction de murets en pierre sèche dans un objectif de restauration du patrimoine rural. Autrement dit, un technicien travaillant dans un espace naturel n'est pas nécessairement maçon, et encore moins spécialiste de la maçonnerie traditionnelle. D'autre part, parce que les chantiers d'insertion intègrent des personnes souffrant de difficultés sociales très diverses et possiblement lourdes, accueillies à des étapes de vie qui peuvent aller du jeune adulte jusqu'à la retraite, l'encadrant doit être capable d'appréhender et d'accompagner chaque individu ainsi que le groupe dans son ensemble. Écoute, attention, capacité de dialogue, mais aussi discipline complètent ainsi le profil de l'encadrant d'un chantier d'insertion. « Il doit être capable de mener une équipe. Son rôle de cohésion est essentiel car il doit assembler des personnes aux situations sociales parfois douloureuses.

L'encadrant doit être capable de mener une équipe.

C'est pourquoi les encadrants ne sont généralement pas des débutants sur le plan professionnel », explique Pierre Eymery, encadrant au sein de l'association Emplois verts du Pays voironnais qui réalise des chantiers sur les espaces naturels sensibles du Conseil départemental de l'Isère. Il poursuit : « certains participants n'ont parfois pas envie d'aller travailler le matin, mais il faut motiver tout le monde, ne pas se laisser déborder et en général on parvient à créer de bonnes ambiances de travail. » Deux éléments y contribuent particulièrement selon lui : « il faut être rigoureux sur la présence aux chantiers, sur la ponctualité, sur les objectifs à tenir... c'est ce qui fait qu'on a une équipe solidaire. Et puis nous sommes vigilants à constituer en amont des groupes hétérogènes en termes d'âges et de profil, ce qui contribue en général à la cohésion du groupe. »

Ainsi, un gestionnaire d'espace naturel qui envisage de créer et d'encadrer des chantiers d'insertion dans sa structure aura intérêt à renforcer ses compétences sur le volet humain de

l'encadrement. Pour ce faire, il pourra notamment explorer les formations dans le champ du métier d'éducateur spécialisé. • **Christophe Trehet**

REPÈRE

Héberger son propre chantier d'insertion

Certaines structures, à l'image du Grand site de Solutré Pouilly Vergisson ou du CPIE d'Ajaccio ont intégré le portage d'un chantier d'insertion. Pour ce faire, il est nécessaire d'être reconnu « entreprise d'insertion » par l'État avec qui l'organisme signe une convention d'une durée de trois ans. Celle-ci précise notamment le nombre de postes en équivalent temps plein pourvus par des personnes agréées par Pôle Emploi, les règles de rémunération des personnes en insertion, les moyens humains pour encadrer les salariés en insertion. Cette labellisation donne accès à des aides d'État pour rémunérer les participants, qui peuvent être complétées par des soutiens des départements par exemple permettant de financer partiellement le(s) poste(s) d'encadrant(s). Et qui dit aides, dit comptes à rendre régulièrement.

Une entreprise d'insertion est obligée de proposer un accompagnement socio-professionnel aux personnes qu'elle aide. Cela leur permet, au moyen d'entretiens réguliers, de faire le point sur leur participation aux chantiers, de construire un avenir professionnel voire parfois de régler des problèmes sociaux d'urgence (dépôt de dossiers d'aides sociales, etc.). Cet accompagnement peut cependant être délégué par l'entreprise d'insertion à un autre organisme. La participation à un chantier d'insertion est limitée dans le temps. Les bénéficiaires signent avec l'entreprise d'insertion un CDD dit d'insertion (minimum quatre mois) qui peut être renouvelé mais dont la durée totale ne peut dépasser vingt-quatre mois.