



# Chantier d'insertion : pour redonner des repères

Mis en place par le Sivom de la région de Cosne dès 1995, et géré par la Communauté de Communes depuis janvier 2000, le chantier d'insertion s'adresse à des personnes en grande difficulté et leur permet, à travers des travaux liés à l'entretien du paysage, de retrouver les repères indispensables pour un retour à la vie « normale ».

## Un public :

Il y a quelques années, le chantier recevait des personnes âgées de 35 à 50 ans. Aujourd'hui, de nombreux jeunes s'y inscrivent : plus de 60% des membres ont moins de 40 ans et déjà un parcours semé d'embûches. Ils sont RMIstes ou chômeurs de longue durée, ont chacun leur histoire, leurs ruptures, leurs voies d'exclusion et une véritable souffrance liée à la situation de non emploi. Comme souvent, les problématiques sociales sont cumulées : problèmes de santé, de logement, de famille, de pauvreté, ... Majoritairement, ces personnes sont dans une sorte de « construction de leur identité sociale ». Leur désir de reconnaissance est énorme, leurs besoins en formation et qualification aussi. Orientés par des organismes sociaux ou professionnels telles les missions locales ou ANPE, ils passent un entretien d'emba-

che, premier pas vers la normalité, où ils devront faire preuve d'un minimum de motivation. Le chantier emploie 10 personnes maximum en CAE (contrat d'accès à l'emploi). Ce type de contrat à mi-temps permet aux bénéficiaires de s'adapter en douceur, et aux acteurs sociaux de pouvoir les suivre et les accompagner plus efficacement. Depuis 1995, ils ont été plus d'une centaine à y participer.

## Des travaux encadrés

Se lever le matin, être ponctuel, avoir des obligations, des comptes à rendre ... pas si évident quand on est resté longtemps seul, isolé ou dans un milieu marginal, sans structure fixe. Par le chantier d'insertion, ce sont ces comportements indispensables à la réinsertion que les bénéficiaires vont réapprendre.

A travers des travaux extérieurs liés à la nature (élagage, débroussaillage, entretien des chemins, terrassement...), les membres du groupe constitué retrouvent des repères, retravaillent en équipe, ont un emploi du temps, sortent de certaines dépendances par le travail, socialisent... L'équipe se déplace de commune en commune suivant un tableau établi pour le semestre en fonction des besoins des communes membres quand les entrepreneurs locaux ne peuvent prendre en charge les travaux demandés.

L'encadrement du chantier est effectué par un agent communal, Monsieur Jean-François Vermunt, qui participe au parcours d'insertion des bénéficiaires et leur apporte un soutien technique à l'activité, mais plus encore une écoute et un accompagnement quotidien dans leurs démarches sociales et professionnelles.

## Unis dans un seul but : réinsérer

Accompagner chaque membre du chantier, prendre en compte l'ensemble des difficultés liées à son quotidien nécessitent une parfaite collaboration entre toutes les structures impliquées.

La notion de « parcours » de réinsertion sociale et professionnelle est une priorité. Les actions sont menées sur le temps de travail (adaptation au cadre imposé, socialisation...) et toutes celles liées à l'insertion (demandes de logement, d'aide sociale, démarches administratives, prises de rendez-vous...) sont organisées pour être cumulées avec l'emploi.

Ainsi encadré, les bénéficiaires peuvent prendre le recul nécessaire à un nouvel investissement personnel, et faire des choix. La mise en place des formations individualisées (il s'agit

souvent de conduite d'engins de chantier, livraison, espaces verts...) et l'élaboration des plans de formations s'effectuent en collaboration avec AGAI formation, Association de Gestion et d'Aide à l'Insertion. Une animatrice locale d'insertion (agent du Conseil Général de la Nièvre) ainsi que l'A.N.P.E. rencontrent les personnes une fois par trimestre afin de faire le point sur leur situation (recherche d'emploi, formation...).

## Comité de pilotage :

Composé de représentants des organismes partenaires (Conseil Général de la Nièvre, ANPE, Mission locale...), il est l'occasion de faire le point sur les actions passées et à venir, deux fois par an. On y dresse le bilan social et le bilan d'activité. Pour 2007, l'allocation de subventions a permis de poursuivre l'accompagnement des personnes (en sortie de contrat, ils peuvent être suivis quelques

temps par l'animateur) et l'aide à l'obtention du permis. L'agrément a été renouvelé auprès du Conseil Général. Concernant les formations, des modules sur la sécurité ont été mis en place ; des interventions sur la sécurité routière devraient avoir lieu ainsi que des rencontres avec la gendarmerie. Il a été décidé d'élargir les interventions du chantier à des travaux pérennes, ce qui permettra aux salariés recrutés de garder une trace visuelle du travail effectué, et d'acquiescer ainsi un sentiment de fierté. Plus récemment, le chantier s'est doté d'un minibus pour favoriser les déplacements et on étudie la faisabilité d'un regroupement stratégique avec d'autres chantiers.



Jean-François Vermunt  
Animateur

## Comment se passe le recrutement ?

Les personnes en grande précarité et vivant sur le territoire sont prioritaires. Pendant l'entretien, on évalue surtout l'envie de s'en sortir, la motivation à travailler. L'expérience n'est pas un critère. On essaie par contre de mixer les générations pour que les membres s'apportent des visions différentes du monde. Une fois retenus, ils ont un premier contrat de 6 mois (26 heures par semaine). Ce n'est pas long mais c'est voulu : il ne faut pas qu'ils s'installent dans une routine ; il faut qu'ils comprennent que c'est provisoire, que c'est un tremplin pour aller plus loin.

## Comment abordez-vous les nouveaux venus ?

Le premier jour, je donne les consignes de sécurité, avec les outils, les collègues, l'environnement. Puis chacun à son rythme, on commence à apprendre les techniques (parfois avec les anciens du chantier). La mise en route peut se faire sur plusieurs semaines, ce n'est pas important. Ce qui l'est, c'est de faire quelque

chose de sa journée, avoir un but, apprendre la ponctualité, le respect, la tolérance, former une équipe, redonner une valeur au travail. Pour ça, il faut négocier en permanence car ils font des travaux pénibles dont les enjeux sont loin de leurs préoccupations (l'entretien de chemins de randonnées par exemple). Il faut toujours leur expliquer à quoi ça va servir, mettre en valeur le travail effectué.

## Petit à petit la confiance s'installe...

Chacun a une capacité différente à exposer ses ressentis et ses préoccupations. Je fais en sorte qu'ils se sentent bien, d'abord. Le fait de travailler en extérieur permet de discuter à l'écart, dans un coin si nécessaire, dès qu'ils en expriment le besoin. Je ne pose pas trop de questions et les gars finissent par se lâcher un peu. On parvient toujours à trouver le noeud. En général, il y a une bonne entente avec moi. Pourtant je ne suis pas toujours tendre avec eux. Je les pousse parce que je veux qu'ils reprennent confiance en eux. Je veux

qu'ils acquièrent un comportement compatible avec le monde de l'entreprise. Sur le chantier, je veux qu'ils deviennent chercheurs d'emplois et non plus chômeurs.

## Votre relation avec les membres du chantier va plus loin encore...

Il m'arrive souvent de les voir chez eux, le week-end parfois, pour les aider : souvent, ce sont des démarches administratives, papiers ou coups de téléphones divers, en passant par les rapports avec les huissiers ou les organismes de crédit. Quelquefois, ils ont un grand besoin de discuter. J'essaie de les motiver pour qu'ils deviennent des gagnants ; je leur parle des différents organismes qui peuvent les aider.

## Comment est-ce que ça se passe à l'issue de leur contrat ?

Certains partent en formation ou reprennent une activité de travail avant la fin, d'autres démissionnent, les contrats sont reconductibles : ils peuvent rester jusqu'à 2 ans, ce qui n'est pas le but. Cette année 2007, 50% sont partis en fin de

contrat. Depuis 2005, sur 20 personnes qui ont quitté le chantier, 12 avaient du travail. Je les revois pratiquement tous jusqu'à un an après leur départ, pour les conseiller. Sans le chantier, certains aujourd'hui seraient SDF alors ça vaut le coup.

## La CCLN a récemment acquis un mini bus ...

Pour emmener les gars sur les différents lieux de travail, oui : il y aura sans doute plusieurs points de rassemblement. Aujourd'hui, je mise beaucoup sur le projet d'accompagnement avec AGAI formation ; j'aimerais développer autre chose que les espaces verts pour que les personnes aient d'autres acquis, plusieurs cordes à leur arc et qu'ils soient fiers de ce qu'ils ont fait.