

# CHANTIER COLLECTIF

## A.V.E.P

154, Bd Aristide Briand – 85 000 La Roche sur Yon - Tél. 02 51 36 09 06 - Fax : 02 51 36 99 76  
e-mail. asso@avep.fr - Directeur : Pierre Vignaud

Depuis sa création en 1990, l'Atelier Vendéen du Patrimoine (A.V.E.P.) anime une structure d'insertion par l'activité économique. Créée à l'origine pour effectuer des travaux en périphérie des monuments inscrits ou classés monuments historiques, ou de l'entretien du patrimoine non protégé au titre de MH, une modification des statuts en 2000 de la structure a recentré l'activité sur le métier d'insertion. Cette orientation a été accompagnée de mesures spéciales afin de pouvoir accueillir en plus des bénéficiaires du RMI des jeunes. Grâce à un montage de projet avec le PLIE et la mission locale, 6 places pour jeunes de moins de 26 ans se sont ouvertes, afin d'accroître la mixité des publics.

## LE TRAVAIL

Les travaux de production concourent à l'amélioration du cadre de vie de la population locale, à la valorisation du patrimoine bâti et environnemental, à la mise en valeur touristique de lieux de visite, etc.

Travaux réalisés :

- Entretien, dévégétalisation de murs,
- Démolition, tri et stockage de matériaux,
- Déblaiement,
- Travaux de restauration dans l'environnement monuments historiques :
  - Châteaux,
  - Eglises,
- Travaux de restauration sur le patrimoine de pays :
  - Moulins,
  - Calvaires,
  - Lavoirs,
- Aménagement urbain :
  - Murs de cimetière,
  - Dallages,



- Participation à des fouilles archéologiques,
- Travaux d'entretien général du bâtiment :
  - Peinture, ...

## LE PUBLIC

Le chantier collectif a une capacité d'accueil de trente personnes.

Cet effectif est ventilé entre les six équipes, à raison de six salariés par chantier. Les chantiers environnement accueillent hommes et femmes alors que ceux du bâtiment ne sont que masculins. Les équipes sont composées de personnes de tous âges, de 16 à 60 ans.

Aucun pré-requis n'est demandé. Dans la mesure des places disponibles, tout salarié faisant la démarche de s'impliquer dans une logique d'intégration dans un parcours d'insertion est accepté.

L'origine administrative est essentiellement bénéficiaires du RMI, mais aussi anciens TRACE, COTOREP et PJJ. Qu'elle concerne le sexe, l'origine culturelle, l'âge, la prescription, les problèmes (santé, familiaux, handicaps, ...), la mixité favorise les relations humaines, l'enrichissement de chacun, elle permet de relativiser un handicap, elle surélève le seuil de tolérance, évite de sectoriser, de créer des ghettos.

Les salariés présentant des difficultés relationnelles importantes sont intégrés en fonction de la composition et de la dynamique de l'équipe.

## LE DISPOSITIF

Les salariés sont embauchés en Contrat Emploi Solidarité.

La durée mensuelle du travail est de vingt heures hebdomadaires réparties sur deux semaines :

- Semaine 1 : trois jours de huit heures, lundi mardi, mercredi
- Semaine 2 : deux jours de huit heures, lundi, mardi.

Un planning annuel de travail est remis à chaque salarié à son embauche.

Les salariés en insertion suivent des formations externes, comme des remises à niveau, des cours d'alphabétisation, des ateliers informatiques, et de manière générale toutes les formations possibles à l'AFPA et dans les autres centres de formation de Vendée.

D'autres formations comme la formation gestes et postures, ainsi que l'AFPS (Attestation de Formation aux Premiers Secours) sont suivies pendant le temps de travail rémunéré.

La fonction d'accompagnement social et professionnel est externalisée ; elle est déléguée à l'ADEPY, centre d'APP de la Roche sur Yon.

Une contractualisation a lieu avec les personnes en insertion au moment de l'embauche, formalisant ainsi l'étape de progression que constitue le chantier-école. D'abord, le règlement intérieur est lu et signé par le salarié, ensuite le contrat d'engagement présente tous les moyens que l'AVEP met à disposition du salarié pour son insertion sociale et professionnelle et l'engagement du salarié, tant dans son temps de travail rémunéré que dans son temps de travail non rémunéré. Des réunions tripartites (A.V.E.P, salarié, services instructeur) sont organisées pour structurer et accompagner la démarche en terme d'objectifs.

## LES PARTENARIATS

Le réseau partenarial est riche et diversifié:

- Dans la sphère institutionnelle, on compte la DDTEFP, le conseil général, la DRAC et la MSA.
- Dans la sphère sociale, l'ADEPY, Antenna (équivalent de l'ADEPY), les services instructeurs. Les salariés en insertion de l'association bénéficient des prestations proposées par deux centres de formation (l'ADEPY et Antenna), dans le cadre de la formation complémentaire : atelier recherche d'emploi, curriculum vitae, suivi individualisé...
- Dans la sphère de la santé: la CPAM, le médecin du travail, le COVSS, les CMP, certains hôpitaux, des centres d'alcoologie et toxicologie
- Dans la sphère de l'emploi, l'ANPE, les missions locales, le PLIE, les autres SIAE du territoire. Une convention locale de coopération a été signée entre l'A.V.E.P. et l'ANPE. Chaque réunion de Comité Technique d'Animation est préparée en amont afin de compléter le suivi individualisé et de repérer les bénéficiaires qui se rapprochent de l'emploi et pour lesquels il est possible de proposer un engagement réciproque.
- Dans la sphère de la formation: l'AFPA et autres organismes de formation locaux, ...



## ACCOMPAGNEMENT DE L'ACTION



Des réunions d'équipe ont lieu tous les 15 jours, pendant une demi-journée. Tous les encadrants sont présents, ainsi que le directeur, la secrétaire, et parfois des intervenants extérieurs. C'est le lieu de la régulation, le moment d'échanger des impressions et des informations, de prendre rendez-vous,...

La coordination de l'accompagnement social pendant le chantier. Des réunions ont lieu régulièrement entre les assistantes sociales référentes, l'accompagnatrice d'ADEPY et l'encadrant techniques, avec le salarié concerné.

Des réunions de synthèse entre les encadrants, les accompagnatrices et le directeur ont lieu une fois toutes les trois semaines.

L'animation du réseau de partenaires se fait par le biais de comités de pilotage (encadrants, directeur, centre de suivi, conseil général, DDTEFP, ANPE, assistantes sociales du secteur et responsable de circonscription, CLI, missions locales, PLIE). Il y en a un au moins une fois par an et par équipe, soit 3 par an.

## EVALUATION DE L'ACTION

Un tiers des salariés sont en situation de travail à la sortie du chantier (CDI+CDD+Divers). Il s'agit d'une donnée brute qu'il faudrait pondérer dans le temps. En effet, le taux de stabilité dans l'emploi est d'autant plus faible que le public était en grande difficulté en entrant dans le dispositif.

Un tiers des salariés quittent le chantier dans une logique ou des engagements favorables à l'amélioration de leur situation (soin, cure, formation, poursuite de parcours dans une autre SIAE, recherche d'emploi...)

Malgré des efforts avérés (résolution de problèmes périphériques à l'emploi), certains ne sont pas en capacité d'être embauchés en milieu de travail ordinaire dans les conditions actuelles du marché de l'emploi. Quel avenir pour ses salariés ?

Par ailleurs, pour certains, le parcours d'insertion s'engage dans une logique proche de l'injonction et est vécu comme une « menace ». Dans les faits ils ne souhaitent pas ou ne sont pas en mesure de s'insérer dans le monde du travail.

## A RETENIR

Un film documentaire de cinquante quatre minutes a été réalisé à l'A.V.E.P. courant 2003. Ce documentaire présente des témoignages des salariés en insertion dans leur cadre de travail et à l'extérieur. Pour une meilleure connaissance des publics et de leurs problématiques, l'association souhaite poursuivre la présentation de ce film à ses partenaires.

L'A.V.E.P est entré en 2004 dans la Démarche d'Amélioration Qualitative initiée par le réseau **CHANTIER école**.