



E ncadrant T echnique d' I nsertion

Document réalisé par la MIP de Louhans (www.mip-louhans.asso.fr) avec la participation de professionnels

Fiche n°4 réalisée en 2016

- Un encadrant technique d'insertion exerce la plupart du temps dans une SIAE (structure d'insertion par l'activité économique). La mission des SIAE est d'aider des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières (problèmes familiaux, de mobilité, d'argent, de santé, chômage de longue durée, ancien détenu...) à se réinsérer progressivement sur le marché du travail.
- Les SIAE offrent un cadre où la personne bénéficie d'une mise en situation de travail (avec des objectifs de production) et d'un accompagnement social et professionnel.
- Le travail sert de support pour retrouver des conditions de vie professionnelle (horaires, rigueur, concentration, productivité...), des valeurs humaines (entraide, partage...), mais aussi de l'autonomie, de la confiance en soi...

Plus d'informations sur les SIAE page 4



Auprès de qui travaille-t-il ?

Un encadrant gère une équipe de salariés dits en insertion (équipe de 8 à 10 personnes en général). Ce sont des salariés qui rencontrent des difficultés.

- Tout le monde ne peut pas entrer sur un poste de salarié en insertion. Cela concerne principalement (critères qui peuvent évoluer) :
 - Les chômeurs de longue durée
 - Les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté
 - Les bénéficiaires de minima sociaux (RSA...)
 - Les travailleurs handicapés
- Ce sont plutôt des personnes peu mobiles, peu qualifiées et bénéficiaires de minima sociaux (ASS, RSA...), qui restent exclus du marché du travail.
- Les personnes sont souvent orientées par Pôle Emploi, la Mission Locale, les services du Conseil Départemental, le PLIE (plan local pour l'insertion par l'emploi)...

Pierre, encadrant technique d'insertion dans un ACI

Le parcours de Pierre

Après une expérience dans le secteur de l'industrie chimique, Pierre s'est orienté vers le maraîchage dans les années 90, avec, déjà, l'envie de faire du bio. « J'ai deux diplômes en agriculture, un BP et un Bac Pro. J'ai aussi un BEATEP qui m'a permis de travailler dans l'animation auprès de jeunes enfants. Mon fil conducteur a toujours été le contact avec la nature et le travail en plein air. A une époque, je me suis retrouvé de « l'autre côté de la barrière » et c'est là que j'ai découvert le monde de l'insertion. Grâce à mon bagage technique et à mon expérience, j'ai trouvé plusieurs postes d'encadrants, principalement en maraîchage, mais j'ai aussi assuré des chantiers en petite rénovation. C'est un métier où on peut vite s'user. Je pense qu'il faut essayer de se renouveler en changeant de structure : cela permet de voir une autre approche, un autre public, une autre activité... »

L'ACI (atelier et chantier d'insertion)

L'ACI de Pierre, qui fait partie d'un réseau de 120 établissements, est une association spécialisée en maraîchage biologique : production sous serre et en plein champ et commercialisation des produits sous forme de paniers. « Nous avons l'obligation de réaliser 30% de notre chiffre d'affaires grâce à nos ventes. Nous proposons la vente de nos produits dans nos locaux, sur certains marchés et dans différents lieux de dépôt et autres circuits de distribution

Fonctions



- Il a une double compétence :
 - Une compétence technique (horticulture, maraîchage, bâtiment...)
 - Une compétence de travailleur social
- Il doit trouver un équilibre entre :
 - Respecter les logiques de production (délais, qualité, quantité...) car il a des clients et il est responsable de l'atteinte d'objectifs de production
 - Prendre en compte les particularités du public des ateliers d'insertion qu'il doit amener à retrouver des repères professionnels
- L'encadrant technique est un **chef d'équipe** qui encadre et travaille aux côtés des salariés.
- Il intervient sur des chantiers ou en ateliers : entretien des rivières ou des espaces verts, travaux du bâtiment (peinture, rénovation...), blanchisserie, nettoyage, agriculture biologique, recyclage de déchets...
- Les clients sont des collectivités, des entreprises ou des particuliers.

Contrairement au travail en entreprise « classique », l'encadrant doit faire face à certaines difficultés : problème de discipline, de ponctualité, absences (pour des rendez-vous, des arrêts... ou injustifiées)...

Le métier, les conditions de travail et le niveau de responsabilités peuvent varier selon la structure, le public, l'activité...

• Assurer la gestion technique

• Organisation

- Présenter le travail, expliquer les différents chantiers, donner les consignes
- Faire respecter le règlement intérieur et les règles de sécurité en vigueur, inciter au respect du matériel et des matériaux
- Contrôler et vérifier le travail, tenir les délais
- Respecter le planning des chantiers

• Préparation et suivi de chantier

- Chercher des chantiers et relancer la clientèle, étudier la faisabilité des chantiers, établir des devis...
- Participer aux réunions de mise en place des travaux avec la direction
- Transmettre les données techniques et les achats à effectuer
- Gérer la logistique générale et l'approvisionnement : matériaux, vêtements, produits...

• Encadrement technique

- Accueillir le personnel en insertion et formaliser la journée d'accueil
- Planifier le travail, répartir les postes et imposer un rythme de travail en fonction des exigences de production (délais, quantités...), des capacités de chacun et des contre indications potentielles
- Faire évoluer les compétences des salariés, pas forcément pour obtenir une qualification ou maîtriser un métier : Exemple : apprendre à travailler ensemble (respect des horaires, d'un règlement, d'un rythme...).

Chaque nouvel arrivant nécessite plus d'attention. Il faut lui expliquer le fonctionnement, les consignes... Il faut aussi le rassurer, lui donner confiance.

Le groupe de salariés évolue régulièrement (nouvelles entrées, départs). L'encadrant doit s'adapter à des salariés à différents stades de leurs parcours.

(« La ruche qui dit oui », « Drive fermier »...). Nous sommes dans un domaine où nous sommes concurrencés, nous devons donc nous renouveler et nous ouvrir à de nouveaux marchés. Nous devons aussi essayer d'assurer une activité continue, ce qui est difficile l'hiver. Des pistes sont étudiées au niveau de notre réseau : faire de la petite transformation pour faire des conserves, diversifier la production avec des vergers... Tout ça n'est pas de mon ressort, mais je peux faire remonter certaines idées. »

L'équipe actuelle est composée de 9 permanents. « Pour la partie production, nous sommes 2 encadrants techniques et nous travaillons sous la responsabilité d'un chef de culture dont le travail est de synchroniser toutes les productions, de passer les commandes, mais qui fait aussi office d'encadrant. Nous travaillons en lien avec le reste de l'équipe, surtout avec l'accompagnatrice socio-professionnelle. Nous avons aussi une personne chargée du côté commercial : gestion des adhérents aux paniers, développement... »

L'équipe se réunit chaque semaine : « nous parlons des projets des personnes, des problématiques de chacun, des progrès, nous échangeons pour voir sur quels points travailler. Ensuite nous discutons de la production, nous faisons le point sur l'état des cultures, l'avancé du plan de culture, les besoins ... et la programmation des travaux à venir... Et enfin, nous abordons l'aspect plus commercial avec les retours des adhérents, les projets. »

Des salariés fragiles

L'ACI peut accueillir 30 salariés en contrats d'insertion (la plupart du temps à temps partiel), en général pour une durée de 2 ans maximum, sauf exception. L'effectif est mixte, mais seulement 1/3 des salariés sont des femmes. « Les salariés ont souvent eu des parcours de vie difficiles qui les ont menés au chômage de longue ou très longue durée. Certains salariés sont nouveaux arrivants sur le territoire, ce qui représente une difficulté supplémentaire puisqu'en général ils ne parlent pas français. Ils ont en plus souvent avec des besoins importants dans les domaines de la santé et du logement. On communique donc si nécessaire par gestes. Le but est de sortir le plus rapidement du dispositif

● Assurer l'encadrement pédagogique

- Formation aux situations de travail
 - Préparer et animer lui-même des actions de formation sur certains points
- Repérage des besoins et des difficultés
 - Signaler une problématique d'urgence : rôle d'alerte
 - Repérer les besoins en formation
 - Orienter vers des partenaires. Exemple : orienter quelqu'un qui ne sait pas bien lire vers une association de lutte contre l'illettrisme.
- Evaluation
 - Evaluer la capacité de travail et d'évolution des salariés vers l'emploi
 - Chercher les motivations des personnes et les guider vers un projet professionnel en lien avec le travail

Le travail permet d'observer les comportements et les aptitudes des salariés, voire les lacunes. Un salarié qui a des difficultés en calcul se verra proposer une remise à niveau par exemple.

● Travailler en équipe

- Rendre des comptes à la direction
 - Participer à la réalisation des plannings en lien avec la direction
 - Transmettre les feuilles de présence et les documents administratifs au bureau
- Echanger avec les autres membres de la structure
 - Participer à des réunions de synthèse, actualiser le projet individuel de chaque salarié, contribuer à une réflexion plus large sur la prise en charge des personnes
- Travailler en réseau avec d'autres partenaires
 - Pôle Emploi, PLIE, Centre social, MDPH...

L'accompagnateur social forme un binôme avec l'encadrant. Il s'agit de conseillers ESF, de CIP...

Différence avec le Moniteur d'Atelier

Un Moniteur d'Atelier encadre un groupe de personnes, souvent handicapées, dans le cadre d'ateliers professionnels. Il exerce principalement en ESAT (établissement et service d'aide par le travail), voire en IME.

L'objectif n'est pas d'insérer les personnes sur le marché du travail classique, mais de proposer un cadre où elles peuvent s'épanouir par le travail et dans des conditions aménagées.

Un moniteur d'atelier peut suivre les mêmes personnes pendant de nombreuses années, contrairement à l'encadrant technique qui doit préparer les salariés à la sortie pour essayer de leur faire intégrer le marché du travail classique.

...et avec l'Educateur technique spécialisé

L'Educateur technique spécialisé est titulaire d'un diplôme d'Etat de niveau III (Bac+2). Il exerce ses fonctions dans des établissements auprès de personnes handicapées tels que des ESAT, mais surtout dans des IME où il forme des jeunes à l'apprentissage de gestes de travail.

pour intégrer un poste dans une entreprise classique. Dans la réalité, c'est souvent compliqué : certaines personnes ne peuvent pas, d'autres cherchent à rester car le rythme et les exigences sont moins rudes que dans les entreprises traditionnelles. La conjoncture économique n'est pas des plus favorable»

Pierre ne souhaite pas en savoir trop sur les salariés : « les éléments essentiels me suffisent : quelqu'un qui a vécu la guerre par exemple ou qui a certains problèmes physiques. Je ne veux pas qu'on m'en dise trop au départ : les salariés se confieront s'ils le souhaitent et je serai là pour les écouter. »

Les différents ateliers

Les salariés travaillent soit à la production, soit à la vente : « en vente, ils sont relativement autonomes car on ne peut pas toujours être avec eux. Ce sont les postes les plus convoités. Ils sont moins exposés aux intempéries et considérés comme plus valorisants par les salariés. »

Les encadrants se sont répartis le travail : l'un plutôt en plein champ et l'autre, Pierre, dans les serres. Pierre ne gère qu'un petit groupe. « Les salariés, en dehors de ceux qui sont sur la partie vente, passent d'un atelier à un autre en fonction des besoins. Je n'ai pas toujours le même nombre de personnes à gérer. Sur les 30 salariés, tous ne sont pas toujours sur le terrain : certains sont en période d'immersion à l'extérieur, d'autres ont rendez-vous avec l'accompagnatrice... sans oublier les arrêts ou tout simplement les absences.

Je ne travaille donc pas toujours avec les mêmes personnes, ce qui est parfois compliqué. Il faut vraiment réussir à se coordonner avec l'autre encadrant pour ne pas donner des consignes différentes, voire contradictoires. Nous avons chacun nos manières de faire et je ne dois pas mettre en difficulté mon collègue devant le salarié. Ce n'est pas toujours facile car nous sommes tous un peu dispersés sur le site. »

Conditions de travail

- L'encadrant technique travaille avec des salariés soit en atelier au sein d'un établissement, soit à l'extérieur sur des chantiers. Il est donc à la fois isolé (seul face à un groupe), mais fait aussi partie d'une équipe éducative (accompagnateur social, direction, chef de service...).
- Il participe au travail qui peut, selon l'activité, être plus ou moins physique.

● Qualités requises

Il possède des connaissances théoriques, mais surtout pratiques.

- Compétences techniques pour pouvoir montrer les gestes, mais aussi être crédible face aux salariés et aux clients.
- Sens de l'autorité pour se faire respecter, mais également souplesse pour gérer les situations conflictuelles qui sont inévitables (salariés qui testent les limites, comportements agressifs, remarques inappropriées...).
- Savoir prendre du recul et relativiser (absentéisme, manque de motivation et d'implication des salariés en insertion...)
- Patience, capacités d'adaptation : il adapte son niveau d'exigence à chaque personne. Il a le sens de l'écoute.
- Sens de l'organisation pour la répartition des tâches, la bonne avancée du travail...
- Sens de la pédagogie, envie de transmettre.
- Sens de l'observation pour déceler d'éventuelles difficultés.

M

Marché de l'Emploi

L'encadrant technique travaille au sein de « structures, souvent associatives, d'insertion par l'activité économique » (SIAE).

Les structures

On distingue plusieurs types de SIAE.

- Des structures qui **emploient directement des salariés en insertion** dans le cadre de contrats particuliers, les CDDI (contrat à durée déterminée d'insertion). Il s'agit :
 - Des Ateliers et chantiers d'insertion (ACI)
 - Des Entreprises d'insertion (EI)Ces structures emploient des encadrants techniques d'insertion.
- Des structures qui **mettent à disposition du personnel** pour réaliser des missions auprès de clients sur le même modèle que les agences d'intérim :
 - Les associations intermédiaires (AI)
 - Les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)Ces structures n'emploient pas d'encadrants techniques d'insertion.

● Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI)

- **1 898 ACI** au 31/12/13. Ce sont majoritairement des associations.
- Les ACI (ateliers et chantiers d'insertion) représentent près de la moitié des SIAE (structures d'insertion par l'activité économique).
- Ils sont financés :
 - À 70% par des subventions
 - À 30% par leur production

Parcours type amenant progressivement la personne à un retour sur le marché du travail classique (même si dans la réalité, les parcours sont rarement linéaires).

- **1ère étape** : les ACI qui accueillent le public le plus fragile et le plus éloigné de l'emploi. C'est la 1ère étape dans un parcours
- **2ème étape** : les EI où les exigences en terme de production sont plus importantes (moins de subventions et donc nécessité pour ces structures d'être plus **autonomes** financièrement).
- **3ème étape** : les AI ou les ETTI avant un retour à l'emploi dans le monde du travail classique.

1 convention collective (IDCC 3016) entrée en vigueur en 2013, mais appliquée seulement dans la moitié des associations (il faut que l'activité de l'ACI soit l'activité principale pour relever de la convention). Pas de standardisation, certaines structures appliquent la CCN 66 de l'animation (IDCC 413).

Pierre, un maraîcher presque comme les autres

Pierre fait le même travail que dans n'importe quelle exploitation : préparation de plants, des sols, irrigation, entretien, taille, ramassage... « Le maraîchage, ce n'est pas du jardinage : il y a des techniques de production, des savoirs à intégrer. Le secteur agricole de manière générale est dur à cause des conditions de travail, du rythme, des aléas du temps... Nous avons des clients qui, même s'ils adhèrent à notre côté social, ont des exigences en terme de quantité et de qualité.

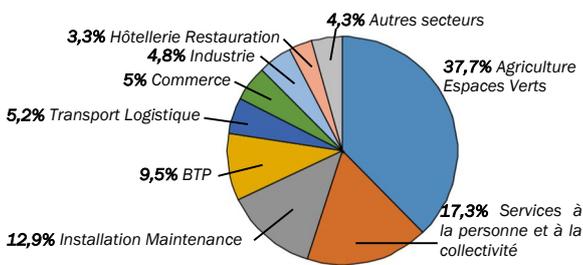
Contrairement à une exploitation classique, et compte tenu des particularités de notre public, nous n'avons évidemment pas le même rendement. Nous n'avons pas non plus les mêmes horaires : pas de travail les week-ends et les jours fériés. Cela demande une autre organisation, de lâcher prise sur certaines choses et d'accepter certaines pertes. »

L'hiver, l'activité tourne au ralenti, pour autant, les salariés sont là : « il faut trouver d'autres choses à faire. On fait un peu d'entretien et du tirage de bois dans les vignes. C'est aussi la période où on propose des formations notamment pour conduire certains engins. Mais là encore on s'adapte, tous ne conduiront pas. On ne met pas des appareils dangereux dans toutes les mains. »

La particularité du Bio

Faire du bio, c'est un état d'esprit. « C'est un label qui a une influence sur notre manière de travailler. Toutes nos graines sont bios ou « non traitées ». Quand une maladie ou un parasite se mettent sur des plants ou sur les cultures, il faut l'identifier à temps et intervenir au moment opportun. On a quelques produits naturels qu'on peut utiliser, mais le mieux est de ne pas négliger l'aspect technique (densité, aération, irrigation ...) et de laisser faire la nature et, par exemple les insectes : les larves de coccinelles sont très efficaces pour manger les pucerons. Par contre, il ne faut pas les confondre avec les larves de doryphores qui, elles, mangent le feuillage ! Il faut avoir l'œil. C'est une chose que nous apprenons aux salariés. »

• **Domaines d'activités** (uniquement secteur non marchand) :



• Pour plus d'informations et pour trouver les coordonnées des ACI :

- **FNARS** (fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale) qui regroupe, en plus des ACI, des CHR, des lieux de vie... www.fnars.org (en Bourgogne : 03.85.21.94.67.).
- **Chantier Ecole** : www.chantierecole.org (en Bourgogne Franche-Comté : 03.80.66.47.19.)
- Le **Coorace** (Fédération nationale de l'économie sociale et solidaire) : www.coorace.org.
- **Réseau Cocagne** (www.reseaucocagne.asso.fr) qui regroupe près de 120 jardins.

Exemples d'activités aux Restos du Cœur :

- 1 activité maraîchage dont la production est utilisée pour l'aide alimentaire.
- 1 activité de rénovation d'appartements gérés par l'association et loués à des personnes en grandes difficultés.

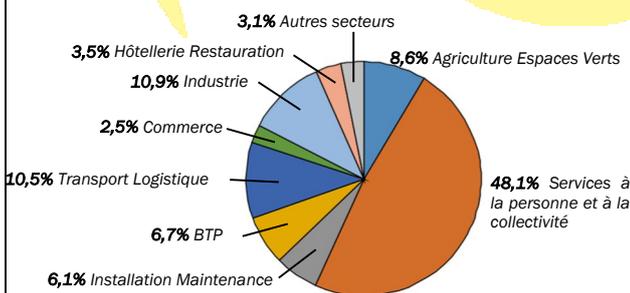
Différence entre chantier et atelier d'insertion

- Un **atelier** correspond à une activité permanente.
- Un **chantier** correspond à une mission temporaire. Ne pas confondre avec les chantiers de bénévoles qui ont lieu principalement pendant les vacances scolaires plutôt pour de la restauration et de la mise en valeur du patrimoine (site archéologique, église, château...).

• **Les entreprises d'insertion (EI)**

- **928 EI** au 31/12/13.
- Elles sont peu subventionnées. Elles doivent s'autofinancer à plus de 81% grâce à leur production.

• **Domaines d'activités** (secteur marchand) :



Exemple d'une entreprise d'insertion : Le Relais présent un peu partout en France. Il s'agit d'une friperie solidaire qui propose des vêtements et des accessoires à prix réduits.

• Pour plus d'informations et pour trouver les coordonnées des EI :

- La **Fédération des entreprises d'insertion** : www.lesentreprisesdinsertion.org.
- Le **Coorace** (Fédération nationale de l'économie sociale et solidaire) : www.coorace.org.

Des salariés pas comme les autres

Les salariés orientés vers l'ACI ne connaissent en général rien au maraîchage. « Parfois ça ne les intéresse pas du tout. Il faut donc gérer une motivation très variable selon les salariés. Certains sont très vite opérationnels, d'autres ont besoin de plus de temps. Il faut s'adapter à chacun, ne pas demander plus qu'ils ne peuvent. Il faut vraiment réussir à gérer une équipe avec de grosses disparités : certaines personnes arrivent et ne savent pas encore faire, d'autres sont très autonomes, d'autres pas du tout... Même au niveau des horaires, tout le monde n'a pas le même temps de travail : certains finissent à 16h, d'autres plus tard. Il faut faire avec. Heureusement, je ne gère pas les plannings. »

Pierre doit réussir à faire travailler tout le monde ensemble malgré les différences de nationalités, de culture, de religion, de parcours... « En général, ça se passe plutôt bien, mais il y a forcément des tensions de temps en temps. Si je sais que telle personne ne veut pas travailler avec telle autre, je n'insiste pas, inutile d'aller au clash. Mon but est quand même que la production avance le mieux possible. Par contre je suis intransigeant sur un point : le respect que les salariés doivent avoir entre eux et vis-à-vis de l'équipe. Les propos racistes, par exemple, sont repris systématiquement. Il faut vraiment gérer le savoir-faire et le savoir-être. »

Pierre a travaillé dans des quartiers difficiles où le public était plus compliqué à gérer. « J'ai dû faire face à de l'agressivité, même de la violence. Lorsque vous vous retrouvez tout seul sur un chantier, isolé de vos collègues, et que certains salariés décident de prendre le pouvoir, c'est compliqué. Il faut aussi connaître ses limites et ne pas se mettre en danger. Il faut toujours garder son sang-froid et être capable de désamorcer une crise. Mais tout dépend de l'état de la personne, parfois il faut juste acquiescer et attendre que ça passe. La discipline, c'est quelque chose de difficile. Il ne faut pas oublier que les salariés ne sont pas tous ravis d'être ici : nous avons à l'occasion des vols et des dégradations.

● Les Régies de quartier et de territoire

- **140 en France** (toutes adhérentes au CNLRQ <http://www.regiedequartier.org>).
- Sur des services de proximité pour des personnes vivant dans un quartier d'habitat social. La plupart des régies ont un conventionnement ACI et/ou EI.
- L'objectif est de répondre à des besoins non couverts sur un territoire en impliquant les habitants (activités espaces verts, nettoyage de la voirie, entretien de parties communes, épicerie sociale...).
- Les Régies ont la possibilité de proposer des postes en insertion et peuvent employer des encadrants.

🌀 L'emploi

- Les postes sont majoritairement à temps plein (presque autant de CDD que de CDI).

● Profil demandé

- On demande avant tout des compétences techniques (maraîchage, bâtiment...).
- Les encadrants techniques sont souvent embauchés avec un niveau CAP/BEP ou Bac technique (60 à 75% d'entre eux ont un niveau inférieur ou égal au Bac)

● Offres d'emploi

- Sur le site de Pôle Emploi avec le mot-clé « encadrant technique d'insertion » ou le code Rome K1203 (www.pole-emploi.fr).
- Sur le site des différents réseaux auxquelles adhèrent les structures (voir p4 à 6).

Pensez-y !

Il est possible pour les demandeurs d'emploi de découvrir le métier dans le cadre d'une mesure de Pôle Emploi appelée PMSMP (renseignez-vous auprès de Pôle Emploi).

Pour les salariés en reconversion, pensez au bénévolat, certaines structures en cherchent pour aider l'encadrant.

🌀 Le salaire

Variable selon la convention collective dont dépend la structure, du niveau de diplôme possédé et de l'expérience. Le salaire de base est en moyenne de 1 300€ net/mois.

🌀 Exemples d'offres d'emploi

Dans une régie de quartier

Sous l'autorité du directeur, vous gérez l'activité espaces verts de la Régie de Quartier. Vous êtes responsable de l'organisation du travail sur les différents sites et de la bonne exécution des prestations en collaboration avec l'accompagnateur socio-professionnel. Vous œuvrez au retour à l'emploi durable des salariés. Vous pouvez être amené à représenter l'association à l'extérieur. Vous participez aux activités d'animation organisées par la Régie de Quartier. Ce poste nécessite des qualités relationnelles certaines car vous serez en contact régulier avec les habitants du quartier, les services des collectivités et des bailleurs, les partenaires institutionnels.

C'est toute la difficulté de ce métier par rapport à un chef d'équipe traditionnel : un bon encadrant doit avoir une double compétence, technique et sociale en même temps, et doit concilier les deux approches. Nous devons avoir en tête les spécificités de notre public tout en respectant les impératifs de production ! Dans la réalité, c'est parfois difficile, il y a des jours meilleurs que d'autres. »

La gestion du travail

Le chef de culture donne la feuille de route, les objectifs à atteindre et Pierre organise le travail au niveau de son équipe. « Le travail change tous les jours en fonction des besoins et du temps : préparer des plants ce qui demande de la minutie, faire de l'entretien, planter, tailler, mettre des filets aux haricots... Je me vois comme un maraîcher qui a des aides. Je dois avoir l'œil sur la production tout en réfléchissant à l'organisation.

C'est moi qui impulse la dynamique au niveau du travail, qui contrôle, qui assume les erreurs... La production reste le fil conducteur, c'est elle qui impose les tâches à accomplir. Le travail doit avancer, mais pour autant je veux que les gens soient contents.

Pour répartir les tâches, plutôt que d'imposer, je préfère, lorsque c'est possible, partir des envies des salariés. C'est plus positif et cela permet d'éviter de créer des tensions. Je veux qu'il y ait une relation de confiance entre nous, sans pour autant qu'on devienne « amis ». Je gère pour ma part les tâches plus techniques. »

Certains salariés ne supportent pas les temps morts : « 5 minutes sans rien faire et ils viennent me chercher. Il faut les pousser à prendre des initiatives. Il y a toujours quelque chose à faire : ranger, nettoyer... »

Impliquer les salariés et accepter les erreurs

Pierre ne peut pas être derrière chaque salarié à surveiller, à expliquer... « Nous sommes tous éparpillés dans les différentes serres. Je suis obligé de leur faire confiance et de les responsabiliser, j'ai aussi

Dans un ACI

Nous recherchons un chef de chantier d'insertion bâtiment. Sous la responsabilité du directeur, vous aurez en charge la responsabilité technique d'un chantier d'insertion ayant comme support le bâtiment 2nd œuvre et accueillant des personnes en difficultés d'insertion sociale et professionnelle.

3 axes :

- Gestion de la production avec les impératifs économiques, organisationnels, et de sécurité, élaboration des devis
- Adaptation de l'activité et des tâches au public accueilli
- Relais de l'accompagnement social et professionnel

Vous avez :

- Une expérience de l'encadrement des publics en difficultés d'insertion sociale et professionnelles et capacité à encadrer une équipe.
- Une connaissance et expérience technique des métiers 2nd œuvre (enduit, peinture, pose papier peint...).
- Une connaissance du secteur de la formation professionnelle, du secteur des entreprises du bâtiment
- Une capacité d'écoute, le sens organisationnel et relationnel.

Dans une entreprise d'insertion

Vous assurez l'encadrement d'un public en difficultés d'insertion sociale et professionnelle dans une activité de récupération (collecte, tri, valorisation, vente).

Vous serez chargé(e) de planifier, organiser et contrôler les opérations de logistique (tournées de la collecte, zones de stockage...), de coordonner l'activité d'une équipe (planning), de former et accompagner les personnes afin de favoriser leur insertion professionnelle, de travailler en lien avec les accompagnateurs socioprofessionnels sur la progression ou les difficultés rencontrées par les salariés

Formations



Nombreux sont ceux qui n'ont pas de formation d'encadrant technique, il existe cependant deux formations (voir page suivante) :

- Titre ETAIE délivré par la FNARS et l'Institut social de Lille (mais organisé notamment en Bourgogne Franche-Comté)
- Titre professionnel Encadrant technique d'insertion délivré par le Ministère chargé de l'Emploi

La branche des ACI et la CPNEF travaillent à la mise en place d'un CQP EPSP (Encadrant pédagogique en situation de production) qui serait complémentaire au Titre ETAIE.

Attention ! Il n'est pas encore opérationnel (peut-être en 2017).

Ces deux titres sont accessibles à la VAE.

mon travail à faire. J'explique ce qu'il y a à faire, je montre, mais je ne sais pas toujours si c'est bien compris. Il faut les laisser prendre des initiatives tout en contrôlant de loin. La maîtrise vient avec la pratique et l'autonomie avec la confiance. Mon rôle est vraiment de donner ce cadre dans lequel chacun peut trouver ses marques. »

Pierre est obligé de prendre des risques : « il y a du gâchis, c'est certain. Il faut réussir à l'accepter et se montrer patient : si quelque chose est mal fait, il faut revenir dessus, peut-être trouver une autre approche.

Sur les pieds de tomates, par exemple, il faut régulièrement enlever les « gourmands », des tiges en trop qui appauvrissent le plant et l'empêchent de produire de grosses tomates. Parfois, je crois que le geste à faire est compris et quand je retourne dans les serres, je vois tout de suite que certains pieds ont été mal taillés et donc ne produiront pas beaucoup.

Dernièrement, j'ai demandé à un salarié d'enlever certaines feuilles des aubergines. Quand je suis revenu un peu plus tard, il avait tout enlevé !

J'ai le même souci quand il s'agit de planter, parfois ce n'est pas vraiment très droit. L'incompréhension des consignes est souvent renforcée par le problème de la langue. Lorsque les personnes étrangères commencent à mieux maîtriser le français, j'ai l'impression que les mots sont compris alors que ce n'est pas toujours le cas. A chaque fois il faut reprendre, réexpliquer. Il faut savoir transmettre et en même temps prendre du recul pour accepter les erreurs. C'est un métier de patience. »

Etre souple et tolérant

« J'accepte les personnes telles qu'elles sont : si je vois des personnes assises en train de parler, je n'interviens pas immédiatement. Certaines personnes ont besoin de ça, ça leur permet de rompre leur isolement. Mais si je vois que ça dure, je leur demande de retourner au travail. Il faut savoir faire la part des choses. Je ne suis pas trop autoritaire car il ne faut pas oublier que j'ai face à moi des personnes souvent fragilisées. »

● **Titre ETAIE (encadrant technique d'activités d'insertion par l'économique)**

- **Validation** : Titre de niveau IV (Bac), délivré par la FNARS et l'ISL.
- **Lieux** : Dole et Dijon pour la Bourgogne Franche-Comté (la formation est organisée dans d'autres régions)
- **Pré-requis** : aucun niveau pré-requis, mais il est indispensable de maîtriser l'écrit et d'avoir des compétences techniques
- **Durée** : 406h sur 58 jours
- **Programme** : 4 unités de certification :
 - Encadrer les salariés en insertion
 - Former les salariés en situation de production
 - Organiser et faire le suivi des activités de production
 - Se coordonner avec les professionnels chargés de l'accompagnement social et socioprofessionnel
- **Financement** : formation uniquement en cours d'emploi pour des professionnels d'une SIAE ou dans le cadre d'une VAE (validation des acquis de l'expérience).
- **Contact** : FNARS Bourgogne (03.81.88.56.39.)

● **Titre Professionnel Encadrant technique d'insertion**

- Titre de niveau IV (Bac), délivré par le Ministère chargé de l'Emploi.
- **Inscription** :
 - Pour les demandeurs d'emploi : par l'intermédiaire de Pôle Emploi, la Mission Locale ou Cap Emploi
 - Pour les salariés : prendre contact avec le service recrutement de l'AFPA de votre département. 21 (03 80 71 89 77), 58 (03 86 90 92 86/82), 71 (03 85 67 72 07), 89 (06 79 35 84 38)
- **Pré-requis** :
 - CAP/BEP ou titre professionnel de niveau V ou équivalent (secteur bâtiment, espaces verts et autres secteurs au cas par cas)
 - + 3 ans d'expérience dans la spécialité incluant des situations d'encadrement d'équipe, de gestion de production (biens ou services) et de relation avec une clientèle.
- **Durée** : 6 mois environ (910h dont 350 en entreprise)
- **Programme** :
 - **Module 1** : participer à l'accompagnement socio professionnel et au suivi des salariés dans leur parcours d'insertion (6 semaines)
 - **Module 2** : faire acquérir des compétences et comportements professionnels en situation de production (4 semaines)
 - **Module 3** : organiser et gérer une activité de production dans une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) (4 semaines)
- **Lieux et organismes de formation** :
 - Centres AFPA (liste non exhaustive) : Paris 12, Marseille, Laxou (Lorraine)... Plus de détails sur www.afpa.fr

La formation

L'objectif de Pierre n'est pas forcément de former de futurs ouvriers en maraîchage. « En matière de formation, je montre ma technique, j'explique, les salariés se l'approprient ou non. La méthode de mon collègue leur conviendra peut-être mieux, ce n'est pas grave. Il faut surtout adapter les gestes à la physionomie des personnes, à leurs capacités. Ils sont aussi là pour réapprendre des règles de base : arriver à l'heure, respecter des consignes, un rythme, travailler en sécurité... »

Pierre va bientôt quitter son poste : « je vais partir dans une autre région. J'aime le maraîchage, mais je ne peux pas retourner en entreprise car j'ai conscience que je ne serai pas employable comme salarié chez un maraîcher traditionnel : j'ai plus de 50 ans et je ne suis plus capable d'assurer physiquement un certain rythme. Je n'en ai pas envie non plus. Je ne sais pas non plus si je resterai encadrant. Je réfléchis éventuellement à partir en formation pour rester toujours dans le secteur social mais peut-être sur un poste moins physique. »