

7 – Histoire de l'Insertion aux Restos – Sa Spécificité

En Maine-et-Loire, comme décrit précédemment, existent **trois chantiers d'insertion par l'activité économique (IAE)**. Trois chantiers qui s'inscrivent dans la démarche définie au niveau national par les Restos du Cœur, et précisée dans un accord-cadre entre l'Etat, Pôle Emploi et l'Association. Cette démarche repose sur **quatre piliers**.

Pilier 1 : Les Restos du Cœur se donnent pour ambition d'accompagner les personnes les plus éloignées de l'emploi :

Outre les prescripteurs habituels tels que Pôle Emploi ou la Mission Locale, on compte à ce jour 20 autres prescripteurs, sans oublier les centres d'activités, qui peuvent orienter des personnes accueillies dans cette voie. Les chantiers peuvent eux-mêmes, par voie d'annonce, chercher à recruter des salariés, c'est-à-dire ceux qui entament une démarche vers la définition d'un projet professionnel. Les candidatures spontanées existent aussi.

L'accueil est inconditionnel, sont retenues **les personnes les plus en retrait par rapport au monde du travail**.

Pilier 2 : Les activités des Restos présentent une double utilité car elles sont au service des missions sociales des Restos au premier rang desquelles figure l'aide alimentaire :

1 - Œuvrer d'abord pour les Restos paraît logique, mais il n'y a pas aux Restos **une exigence de rendement ou de tenue des délais**, sans pour autant, bien sûr, tomber dans l'amateurisme.

Il n'y a donc **pas d'objectif de production** sur ces salariés qui doivent d'abord **se réhabituer aux conditions que nécessite tout travail**.

2 - Œuvrer pour les Restos c'est aussi savoir pourquoi on travaille : contribuer à l'aide alimentaire d'autres démunis. Soit en **produisant des légumes pour les centres**, soit en **cultivant les plants correspondants**, soit en **préparant les commandes à l'entrepôt**, soit en **améliorant les conditions d'accueil aux points de distribution** par la réalisation d'auvents, d'allées de circulation, plus généralement d'aménagement et d'embellissement des lieux. Tout ceci participe à la démarche MAMA (Mieux Accueillir et Mieux Accompagner).

Pilier 3 : Les salariés en insertion sont accompagnés par des équipes mixtes composées de professionnels et de bénévoles qui pilotent et encadrent l'activité.

Selon les contrats passés avec l'Etat, les professionnels ont **la responsabilité de l'encadrement et des apprentissages**. Sous leur contrôle des bénévoles peuvent apporter leur soutien.

Mais, dans tous les cas, **la gouvernance, et donc le respect des principes restos, est assurée par des bénévoles**. Toutes les 6 semaines un **comité de pilotage** permet de coordonner les actions menées sur les trois chantiers.

Pilier 4 : Les structures d'insertion sont des acteurs du développement durable. Elles promeuvent des techniques de production qui respectent l'environnement, s'appuient sur des circuits courts et s'inscrivent pleinement dans le contexte social et économique local.

L'application sur le terrain se traduit par un respect de la personne humaine et des sols.

- **Respect des sols**

Il s'agit, par exemple, de **généraliser la permaculture**, technique qui prône le retour aux savoirs traditionnels afin de rétablir un écosystème naturel durable. **Les chantiers produisent ainsi leur propre compost**.

Cette culture naturelle se différencie de la culture dite bio car elle n'a recours à **aucun produit phytosanitaire**.

- **Respect de l'humain**

La mise en place d'une relation contractuelle

Cela passe, dès le départ, par un contrat minimum de 7 mois avec le salarié. C'est une durée volontairement adoptée par les Restos car elle permet plusieurs choses :

-Tous les droits sociaux sont ainsi rétablis, et donc acquis même en cas de rupture du contrat à l'issue des 7 mois.

- La période d'évaluation est plus longue,

- Le temps de réflexion, accordé au salarié, pour élaborer **un projet de retour vers l'emploi** est lui aussi plus long

Le contrat peut être prolongé sur une durée totale de 2 ans.

Le souci de la formation

C'est évidemment un volet inscrit dans le contrat passé avec la puissance publique.

Un personnel compétent, sous contrôle de l'Etat, accompagne les salariés pour les faire progresser :

-Progresser dans l'acquisition de réflexes professionnels tels qu'assiduité, respect de consignes, compagnonnage.

-Acquérir des connaissances et des reconnaissances dans ce qui peut être considéré comme une école de la deuxième chance : ateliers de français et de calcul mental au CIAT par exemple ; ateliers externes dans des entreprises pour un contact plus direct avec le monde du travail ; obtention de certaines certifications dans des secteurs spécifiques comme le CACES (certificat d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité) pour les machines destinées aux manutentions.

Remettre une personne dans un circuit de production, sans pour autant faire pression, mais en l'aidant à retrouver sa place, tel est le défi des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) des Restos. Comme le dit un des responsables : « Commencer à avancer est déjà une réussite même sans sortie directe vers l'emploi – Qualifier les parcours plutôt que les quantifier ».

Septembre 2021, Claude Boissenot