

L'expérience du chantier-école qualifiant d'Idaux-Mendy : un nouveau concept de formation diplômante, bilan et enseignements



Sommaire

Introduction	3
Historique du projet	5
Le contenu du chantier	7
Le bilan des stagiaires	12
Les acquis de la formation et du multi partenariat	18
Les acquis de la formation	19
L'intérêt du multi partenariat	25
Conditions de réussite et marges de progrès	36
Trois idées pour aller plus loin	48
Passer de la gestion de formation à la gestion de projet de développement local ?	49
Un dispositif intercommunal ?	52
Un outil relais « Entreprises Emploi et Patrimoine » ?	54
Conclusion	56
Liste des personnes enquêtées	58

Introduction

Selon M. Ricard, directeur de l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) Aquitaine, il existe de nombreux exemples de chantiers-écoles organisés pour la maçonnerie dans le secteur du bâtiment.

Cependant, rares sont ceux qui ont permis de conduire des stagiaires jusqu'au titre complet de Maçon. Il n'a connu, en effet, qu'une seule expérience de ce type en Gironde.

Le chantier-école d'Idaux-Mendy, a été lancé en réponse à un appel d'offres DATAR- Pyrénées. Il présentait plusieurs particularités :

- Intégrer des entreprises locales, dans un partenariat actif,
- Etre connecté à la population, générant ainsi des soutiens et des solidarités,
- Sensibiliser et diffuser de bonnes pratiques de rénovation du patrimoine.
- Accueillir des stagiaires du territoire, qui n'auraient pas suivi une formation en centre à Bayonne.

L'expérience a produit des résultats dans tous ces domaines : qualifications, emplois, solidarité, patrimoine, tout en permettant de donner un supplément d'âme à un bâtiment public dont l'histoire restera dans les mémoires.

La commune et ses partenaires ont souhaité réaliser un bilan quelques mois après la fin des travaux, pour prendre la mesure des résultats obtenus au regard des efforts fournis. L'objectif était également d'analyser les conditions de réussite et les marges de progrès pour favoriser de futurs chantiers de ce type.

Mairie-conseils, service d'intérêt général de la Caisse des Dépôts, ayant pour mission la diffusion d'expériences et l'appui au développement des collectivités locales, a proposé de prendre en charge ce travail d'analyse et d'organiser sa diffusion.

Deux intervenants : Yves Gorgeu et Vincent Chassagne ont interviewé en décembre 2005 une quarantaine de personnes individuellement ou en réunion :

- Les treize stagiaires,
- Le maire et les élus locaux,
- Les secrétaires de mairie,
- Les chefs d'entreprise,
- Des associations (jeunesse, patrimoine)
- Des habitants bénévoles

- Des partenaires (communauté de communes, Mission Locale, conseil général),
Et par téléphone :
- L'AFPA Bayonne (M. Patey responsable formation et Mme Rospide conseillère sociale et emploi),
- Le formateur AFPA Serge Teyssier,
- M. Ricard directeur de l'AFPA Aquitaine,
- Christophe Sadok, du cabinet Mnémosyne qui a participé au montage du dispositif Pyrénéen et à la sensibilisation au patrimoine.

Après une rapide présentation de l'historique du chantier et de son contenu, ce document s'organise en deux parties :

- Une partie bilan déclinée par thème
- Et une partie analyse et propositions

La première partie comprend le bilan des stagiaires, exprimé sous la forme d'une synthèse, et de fiches individuelles, insérées tout au long du document. Puis sont déclinés les acquis de la formation et l'intérêt du multipartenariat.

La deuxième partie est plus technique. Elle est destinée aux acteurs de la formation et du développement local, souhaitant approfondir les enseignements pour engager de futures expériences de chantiers-écoles qualifiants.

Historique du projet

Le dispositif DATAR Pyrénées

Ce projet a été initié dans le cadre de la convention interrégionale du massif Pyrénées, associant des partenariats divers avec les conseils régionaux d'Aquitaine, Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon, la DATAR, l'État et l'Union Européenne. Son objectif est la mise en place d'un dispositif de valorisation, par la formation, des savoir-faire liés au patrimoine bâti.

Les Pyrénées possèdent en effet un patrimoine bâti riche, élément significatif de son identité. Il est souvent mis en danger, par la détérioration des bâtiments et les réhabilitations non conformes aux caractéristiques initiales.

Par ailleurs, on constate la difficulté, pour les entreprises, de trouver une main d'œuvre disponible et compétente dans les métiers liés au bâtiment ; ceux-ci souffrent, selon les professionnels, d'un déficit d'image.

C'est dans ce cadre qu'un dispositif de formation a été initié, avec les objectifs de :

- Contribuer à la sauvegarde des savoir-faire liés à la restauration du bâti traditionnel pyrénéen, en construisant une offre de formation correspondante.
- Faciliter l'accès aux métiers du bâtiment des demandeurs d'emploi et ce par une entrée patrimoine.
- Mobiliser les territoires des Pyrénées à l'importance de conserver leur richesse patrimoniale.
-

En 2002 et 2003 la convention interrégionale de massif et ses partenaires lancent un appel à projet auprès des collectivités, sur des projets permettant la mise en œuvre de chantiers formation sur trois thèmes : la maçonnerie pierre (limousinerie), les enduits à la chaux, les couvertures en ardoise. L'organisation de ces chantiers est confiée à la délégation régionale AFPA de Midi-Pyrénées.

Le chantier d'Idaux-Mendy :

La commune d'Idaux-Mendy compte 270 habitants. Elle est située au cœur du Pays Basque et s'intègre dans la communauté de communes Soule Xiberoa. Elle achète en 2003 un corps de ferme situé au centre du village d'Idaux, en vue de réaliser une place de village, des salles socioculturelles et des logements sociaux. Pour cela elle réalise une étude architecturale, établit un avant-projet et boucle un plan de financement avec les aides de l'État, du conseil général et de la région.

Très intéressée par les objectifs affichés par la convention interrégionale Pyrénées, la commune pose sa candidature, suite à l'appel à projet de 2003. Celle-ci est retenue en 2004.

Six mois de préparation furent nécessaires pour organiser l'accueil du chantier de formation. Un groupe de pilotage est constitué par la commune, réunissant autour d'elle des partenaires tels que : la communauté de communes, l'AFPA (Midi-Pyrénées et Aquitaine), l'ANPE, le service RMI du conseil général, la mission locale, la CAPEB, la Fédération du bâtiment 64, Promouvoir BTP, et des artisans locaux du bâtiment. L'ANPE, le Service RMI et la mission locale diffusent largement l'offre de formation durant l'été 2004 et en septembre le centre AFPA de Bayonne, maître d'œuvre de la formation, peut procéder au recrutement des stagiaires pour la formation maçon. Le chantier formation débute le 2 novembre 2004.

Au total 28 stagiaires, pour la majorité issus de la vallée, ont participé, sur le chantier école d'Idaux - Mendy à différentes formations :

- 14 stagiaires ont suivi la formation maçon, sur une durée de 12 mois et 8 d'entre eux ont obtenu le diplôme de maçon.
- 5 stagiaires ont reçu une initiation à la pose de crépis : durée 6 semaines
- 9 stagiaires ont bénéficié d'une initiation à la pose de couverture (ardoise au clou) d'une durée de 6 semaines

Les travaux réalisés dans le cadre du chantier formation ont concerné :

- La construction de murs d'enceinte en galets.
- Des travaux de gros œuvre sur deux bâtiments anciens : création d'ouvertures, consolidations et élévations de murs, construction de poutres en béton et planchers ourdis, pose de crépis et de briques de parement.
- La pose de couverture ardoise au clou.

L'encadrement du stage a été ainsi organisé :

- Le formateur du chantier maçon est Serge Tessier ; il est recruté par l'AFPA de Bayonne.
- Le formateur du chantier initiation à la pose de couverture est Gérard Binot (centre AFPA Périgueux)
- Eric Patey (AFPA Bayonne) assure le suivi pédagogique de la formation, en relation avec Xavier Cadou (AFPA Midi-Pyrénées) qui coordonne les projets sur l'ensemble de la chaîne Pyrénées.
- Christophe Sadok, consultant en patrimoine
- Anita Coudeneau est l'architecte de la commune.
- Cinq artisans du bâtiment ont suivi et appuyé le déroulement de cette formation : André Eppherre, Daniel Carrique, Jean-Jacques Etcheberry, Alain Arla et Michel Arrotce.
- Monsieur Mangado, architecte des bâtiments de France a participé à différentes séances de travail.
- Anne-Marie Agueraray et Béatrice Carrère, secrétaires de Mairie.

L'évaluation ci-jointe a été demandée par la commune à Mairie-conseils ; elle concerne la « formation maçon ».

Le chantier en photos

Aperçu des bâtiments avant travaux : une étable, une bergerie dégradée mais témoins de l'architecture rurale de la vallée



Etat initial des bâtiments : l'étable à gauche



la bergerie à droite



Certains murs et tous les planchers sont en mauvais état

Vues extérieures



Salle de classe, vestiaires, bureau, sanitaires : des préfabriqués loués par la commune



Installation du chantier : création d'un établi



Le voligeage du toit est en cours

Chantier extérieur



Construction de murs en galets



Création de deux portes cintrées



Création de fondations

Ouvertures



Construction de pied droit d'ouvertures



Dressement des tableaux d'ouverture



Coffrage d'un arc d'ouverture

Chapes



Coulage du dallage au béton de centrale



Coulage du dallage béton brut de règle :
une des phases d'acquisition de CCP, en présence
d'un artisan membre du jury



Crépissage première couche pour renforcement des
murs intérieurs



Consolidation des murs par galets au mortier de chaux



Terrassement manuel des terres à l'intérieur du
bâtiment



Pose de briquettes de parement

Apprentissage de la construction béton



Coffrage des piliers de soutien



Pose de plancher hourdis



Détail de la pose de plancher hourdis

Théorie et entraînement pour les certificats de compétence



Séance de formation en salle



Examen : Pose d'un encadrement cintré en pierre taillée et polie



Examen final : travaux pratiques

Quelques informations sur l'organisation et le déroulement du chantier

La formation des stagiaires maçons, ainsi que l'examen, se déroulent sur le site du chantier (excepté les 2 semaines de stage en entreprise). La semaine est de 35 heures ; les journées alternent entre les activités de chantier et les séances de travail en salle.

Une réunion de chantier hebdomadaire réunit autour de l'architecte, le formateur, des représentants des stagiaires, des élus de la commune et souvent des artisans locaux.

Tout au long de l'année sont menées des actions de sensibilisation, dites territoriales. Elles sont réalisées avec la collaboration de la communauté de communes et sa contribution financière. Hélène Capdevielle, agent de développement, organise une succession de visites sur le chantier : des élus, des élèves des collèges et lycées, des artisans et des habitants (environ 150 personnes) y participent. Ces séances sont animées par le consultant patrimoine (Christophe Sadok), par le formateur (Serge Tessier), et des stagiaires en formation. Elles ont pour objectifs de sensibiliser ces différents publics au patrimoine architectural local, aux savoir-faire anciens (la pierre, la chaux, l'ardoise) et aux métiers du bâtiment en général.

Les frais du chantier formation supportés par la commune, ont porté sur les postes suivants :

la location de locaux (préfabriqués) et de matériels (compresseur etc), l'achat des matériaux d'œuvre, des outils et de divers équipements pour les stagiaires, l'approvisionnement en repas et le financement de personnels spécifiques (consultant patrimoine).

Le bilan des stagiaires

Le bilan de stagiaires

Leurs impressions positives

- Les stagiaires rencontrés sont tous satisfaits de la formation.
- La proximité fut un facteur décisif. Ils n'auraient pas postulé s'il avait fallu faire plus d'une heure de route pour se rendre sur le lieu de formation ou bien s'il avait fallu se former en centre à Bayonne.
- Le chantier réel, destiné à la collectivité, a produit un attrait certain et suscité une motivation forte.
- La qualité des contenus d'apprentissage a été soulignée, de même que la qualité pédagogique. Ainsi, le rendement d'apprentissage a été très bon pour tous les stagiaires.
- L'apprentissage a créé des compétences professionnelles concrètes et opérationnelles.
- Le thème des savoir-faire sur le patrimoine et le bâti ancien fut intéressant et attractif. Il a contribué aux motivations et à la reconnaissance des habitants
- L'enseignement complémentaire des techniques dites « modernes » a permis de rendre la formation plus complète.
- Le formateur était pédagogue et en même temps « très professionnel ». Il a créé des conditions d'apprentissage du travail en entreprise.
- Le soutien des entreprises de la commune et de la vallée a été fondamental et très apprécié.

CHANTIER ECOLE D'IDAUX-MENDY : BILAN PERSONNEL



Marijo

AGE 46 ans

CV CAP photo
Mère au foyer.
Expérience dans le pesage de camions en carrière.
Expérience associative.

Résultat DIPLÔME Diplôme obtenu

Résultat EMPLOI Elle a fait un break après la formation.
Elle peut travailler en entreprise ou dans un cadre associatif lié au patrimoine bâti.
Elle souhaite se définir un projet.

Bilan FORMATION Bilan très positif.
Elle a conscience qu'elle pourra difficilement travailler en tant que maçon dans une entreprise avec les techniques modernes, en raison de problèmes d'horaires et de rythmes compatibles avec la gestion de sa famille. Elle va chercher plutôt dans le domaine de l'ancien et du patrimoine (chaux, murs en galets, enduits, autres techniques) et peut-être dans une voie associative au sein de laquelle elle pourrait s'impliquer.

- Le bilan humain est très positif.

- La mixité a contribué fortement à l'ambiance et à la progression du groupe.
- La dynamique de groupe a permis à des personnes de se révéler et de retrouver de la confiance et des motivations.
- Le groupe était ouvert, ce qui a permis d'accueillir facilement des personnes un peu plus en difficulté.
- La commune a offert de très bonnes conditions d'apprentissage. Le maire a bien porté le chantier et l'appui des élus et des secrétaires de mairie a été unanimement souligné comme exemplaire.
- Le bénévolat de soutien autour du chantier et la reconnaissance des habitants, ont été très appréciés.
- Le soutien de la communauté de communes, des associations et des autres partenaires a été positif et utile.

Les nuances et les marges de progrès évoquées

- Plus de clarté au départ sur la durée, et sur les objectifs de formation (diplôme ?) semble nécessaire.
- Plus de précisions et d'informations pour les modifications des statuts et des aides correspondantes : c'est important
- Il y a eu une période un peu difficile de 15 jours environ, au moment de la neige, au niveau du travail et de l'ambiance.
- Il aurait été utile et appréciable de faire 2 voire 3 P.A.E (périodes d'application en entreprise), dont une assez vite après le démarrage de la formation.

CHANTIER ECOLE D'IDAUX-MENDY : BILAN PERSONNEL



Nadia

AGE 45 ans

CV Elle avait déjà travaillé en tant qu'agricultrice, puis dans la décoration et sur des projets de restauration de bâti ancien.

Résultat DIPLÔME Diplôme obtenu.

Résultat EMPLOI Elle a trouvé un CDI dans une entreprise locale après son stage. Elle s'occupe des murs en pierre, notamment des enduits et des couleurs de finitions.

Bilan FORMATION Bilan très positif à tous points de vue. Nadia était très motivée par la formation et l'a exploitée à 100 % selon le formateur.

- L'apprentissage « du moderne », aurait pu être pratiqué davantage et plus tôt. En fin de formation, la préparation au diplôme fut un peu stressante pour certains.
- Il y a eu quelques « flottements » et incertitudes dans la gestion de la formation, entre les différents partenaires, notamment entre les différents centres AFPA.
- Le formateur était parfois un peu isolé.
- Il eut été intéressant d'avoir un soutien pour les projets professionnels et les aspects sociaux, en trois étapes : au début, en fin de formation et après la formation.
- Le soutien en recherche d'emploi, au placement, l'interface avec l'intérim et l'ANPE, voire l'appui aux employeurs (contrats aidés...) après la formation, aurait été très utile.
- L'aspect patrimoine, très positif, avec sensibilisations et visites pourrait être encore renforcé à destination des particuliers.
- Il aurait été intéressant d'avoir plus d'entreprises concernées et des modules formation continue communs avec leurs salariés, comme cela était envisagé au départ.
- Un final un peu festif, leurs remerciements à tous les partenaires (même si ce n'est pas qualifié d'indispensable ni même regretté) aurait pu se réaliser, pour bien conclure cette expérience utile et enrichissante et pour témoigner aux stagiaires une marque de reconnaissance.

Les acquis de la formation et du multi partenariat

Les acquis de la formation

Points de vue exprimés par toutes les personnes rencontrées

Une formation de proximité

Presque unanimement les stagiaires ont souligné l'intérêt de la proximité. Ils ne seraient pas allés en centre à Bayonne. Il n'était pas possible compte tenu de leurs charges familiales, de leurs difficultés financières, de logement, de voitures, ou de leur situation humaine personnelle, d'entreprendre une telle formation « hors territoire de vie ».

L'intérêt de la proximité tient aussi dans le lien direct que l'on peut entretenir avec les entreprises et les partenaires de l'emploi, et plus largement dans la reconnaissance locale procurée par le chantier et par l'effet miroir induit au niveau de la « confiance en soi ».

Un chantier réel

Ce facteur est très important pour les stagiaires pour les raisons suivantes :

- « On est sur du réel », « cela reste », « cela se voit »...
- Plus largement, ce concept permet de pratiquer une pédagogie d'apprentissage par l'action (avec une majorité de pratique), tout en rendant la théorie souhaitable et même presque désirable, pour mieux comprendre la pratique.
- Le chantier sur un bâtiment public destiné au plus grand nombre, présente un autre intérêt : Il donne du sens au travail et à la formation et suscite de la reconnaissance. « Lorsqu'un stagiaire vous annonce qu'il a fait visiter le chantier à sa famille le week-end, on a gagné quelque chose », explique Serge Teyssier, le formateur.
- De plus, le chantier d'Idaux-Mendy avait l'énorme avantage de sa diversité : Il a permis l'apprentissage de plusieurs techniques de rénovation et également l'apprentissage « du moderne » : ourdi, béton, coffrages, plancher...

Un « préapprentissage » selon les entreprises

Les entreprises sont très favorables à ce type de formule. Elles sont bien conscientes du besoin d'expérience complémentaire après la formation, inhérent à tous les diplômes (« il faut cinq ans de métier pour parfaire ses compétences »). Le diplôme est un droit d'apprendre, au même titre que les C.A.P ou les diplômes AFPA obtenus en centre.

Cependant l'aspect humain (travail en équipe), les cadences, la résistance, la détermination, tout cela est bien testé et bien mis en place sur le chantier, c'est incontestablement un plus.

CHANTIER ECOLE D'IDAUX-MENDY : BILAN PERSONNEL



Virginie

AGE 31 ans

CV Elle avait une expérience de serveuse et de divers travaux saisonniers en agriculture.

Résultat DIPLÔME Diplôme obtenu

Résultat EMPLOI Elle a obtenu une mission de deux semaines et demie par intérim pour une entreprise unipersonnelle. Ce fut une expérience physiquement pénible. Elle cherche une formation dans la taille de pierre ou dans le carrelage. Si elle parvient à faire 600 heures d'intérim, elle peut prétendre à une nouvelle formation dans ces domaines.

Bilan FORMATION Bilan très positif tant sur le plan de l'apprentissage que sur le plan humain. Au départ, elle aurait accepté n'importe quel stage de proximité, mais au cours de la formation, elle a trouvé une réelle motivation dans le métier. Elle a beaucoup appris.

Selon les chefs d'entreprises, pour le public des stagiaires d'Idaux-Mendy (public d'adultes en majorité, souvent en reconversion, avec d'autres expériences professionnelles et des périodes difficiles aussi...), la formation sur chantier est très positive car elle constitue un bon « préapprentissage pratique ».

Les entreprises ne pensent pas pouvoir réaliser aisément ce type d'apprentissage seules, comme elles le font plus volontiers avec des jeunes en alternance.

Elles auraient par ailleurs davantage d'inquiétudes sur les capacités d'adaptation des stagiaires, s'ils avaient acquis uniquement une formation en centre. « Grâce au chantier, ils disposent de bases et d'une certaine expérience de départ, qui leur permettra d'aller plus loin en occupant un poste de travail ».

L'intérêt pour le patrimoine et pour les savoir-faire traditionnels :

Cet aspect a joué pour la motivation de départ des stagiaires. Il a donné un surcroît de finalités pour le métier. En cours de formation, il a suscité l'intérêt, il a procuré une utilité démonstrative au chantier pour les habitants, ce qui a permis de faciliter les contacts.

Nuance : les stagiaires soulignent pour la plupart, que si le chantier s'était fait sous l'angle de la maçonnerie générale (sans mise en avant du traditionnel), ils seraient venus quand même. Mais certains partenaires se posent la question, et soulignent en particulier qu'il eut été dommage de ne pas parvenir à autant de mixité en matière de type de travaux, car cela a beaucoup contribué à l'ouverture du chantier sur l'extérieur, y compris vers les entreprises.

Intérêt de la formation diplômante :

Les chantiers écoles permettant de délivrer l'ensemble des capacités pour l'obtention du diplôme de maçon sont rares.

Le caractère diplômant du chantier est très important pour les stagiaires et également pour les entreprises, les partenaires et les collectivités :

- Il renforce les compétences réelles.
- Il procure un surcroît de motivation et de « Vouloir Agir ».
- Il donne de la « confiance en soi » et du « Pouvoir Agir¹ ». Cette ressource est très importante pour l'issue du parcours de recherche d'emploi stable, postérieur à la formation. Le parcours ne sera pas nécessairement facile en effet pour tous les stagiaires. Tous n'auront pas la chance de trouver rapidement un emploi stable. Ils devront faire preuve de détermination et de beaucoup d'efforts.
- Pour les entreprises, le diplôme renforce « l'employabilité » et particulièrement pour les personnes de plus de 30 ans en reconversion.

¹ Les « Savoir Agir », « Pouvoir Agir » et « Vouloir Agir » constituent trois composantes de la compétence professionnelle en interaction, selon les travaux de Guy Leboterf. On en déduit de nouvelles approches en matière de pédagogie et de management des ressources humaines en entreprise.

CHANTIER ECOLE D'IDAUX-MENDY : BILAN PERSONNEL



Sandra

AGE 22 ans

CV Bac STI et un an de BTS en tant que dessinatrice bâtiment.

Résultat DIPLÔME N'a pas présenté le diplôme.

Résultat EMPLOI Elle est partie en cours de formation en mars pour un stage de CAO / DAO (conception et dessin assistés par ordinateur). Elle est revenue d'avril à juin. Elle a trouvé un emploi en bureau d'études, puis chez une architecte.

Bilan FORMATION Bilan positif. La formation l'a beaucoup intéressée et lui donne une vision concrète du travail du bâtiment qui lui servira pour son emploi actuel.

Le concept de chantier-école est d'autant plus intéressant, du fait de la future réforme du diplôme. En effet, il est prévu deux titres, dont un de « maçon du bâti ancien » tout à fait en accord avec des chantiers du type Idaux-Mendy. Il correspondra tout de même à une certaine polyvalence technique, en plus d'un vrai savoir-faire pour l'ancien, demandé par les entreprises qui font de la restauration.

Nuances :

Il est rare de pouvoir organiser un stage diplômant car les supports de chantiers ne le permettent pas en général (chantiers trop limités et diversité de travaux insuffisante).

Ainsi la majorité des supports de l'appel d'offre DATAR Pyrénées correspondaient à la mise en place d'une formation partiellement diplômante. Les stagiaires motivés pouvaient poursuivre par la suite en centre.

Selon le responsable de formation de l'AFPA, la poursuite d'une telle formation en centre peut s'avérer très positive pour eux, car elle leur donne une expérience de mobilité.

Pour l'exemple d'Idaux-Mendy, peu de stagiaires ont exprimé qu'ils seraient partis en centre au bout de quatre mois :

- Ils avaient pour les uns des charges de famille,
- Pour les autres des problèmes de mobilité
- Ou bien des difficultés d'adaptation pour cette éventuelle expérience
- Ou encore une aversion pour les centres de formation fermés.

D'autre part, les synergies engagées avec les entreprises, les habitants, les associations sur le thème du patrimoine auraient-elles pu se réaliser en 4 mois ?

Il est certain néanmoins, que la durée d'un an semble constituer un maximum et qu'elle devrait se situer selon nos interlocuteurs, pour un stage totalement diplômant, entre 9 et 12 mois.

Enfin pour ce qui concerne les supports il est possible d'imaginer à l'échelle d'une communauté de communes, la réalisation de chantiers-écoles diplômants à partir de plusieurs supports, afin d'avoir la durée et la diversité.

CHANTIER ECOLE D'IDAUX-MENDY : BILAN PERSONNEL



Serge

AGE 40 ans

CV Ancien serveur en restauration

Résultat DIPLÔME N'a pas présenté le diplôme malgré des compétences reconnues.

Résultat EMPLOI Il a trouvé un emploi en intérim en juillet 2005 (trois mois avant la fin de la formation), dans une entreprise du bâtiment. Son objectif est d'obtenir un CDI.

Bilan FORMATION Bilan positif. Il a repris confiance en lui et a appris le métier.
Il est motivé par son travail et devrait obtenir son CDI

La dynamique de groupe

L'aspect humain a été très positif au cours du chantier pour les stagiaires. « Certaines personnes se sont révélées ». Le chantier a permis des acquisitions de compétences en matière de savoir-faire et également en matière de savoir être et de savoir relationnel, ce qui est fondamental pour l'employabilité et plus largement pour nourrir les champs du « Pouvoir Agir » (confiance en soi, capacité de mobilisation de ses propres ressources) et du « Vouloir Agir » (motivations, envie, croyances positives).

La mixité a été très appréciée au sein du groupe et pour toutes les personnes qui l'ont suivi, y compris les chefs d'entreprise.

Pour les stagiaires, cela a « calmé le jeu » et très largement contribué à la qualité humaine du chantier et aux motivations en général.

La dynamique de groupe a procuré un véritable « effet d'entraînement » pour les personnes et pour la valorisation de la formation.

L intérêt du multi partenariat

Une très bonne qualité de portage communal

Il est très positif sur le plan de la responsabilité et de l'engagement, de la part du maire en particulier. Sans cet engagement, le chantier n'aurait pas donné ces résultats en matière de travaux, de qualifications, d'insertion, et de sensibilisation du public.

Le rôle de la commune a été exemplaire, selon tous les interlocuteurs, et ce à tous les niveaux :

- Engagement et présence régulière du maire,
- Présence constante et quotidienne de conseillers municipaux,
- Appui matériel et fourniture de bonnes conditions de travail (préfabriqués, toilettes, sécurité, outils...).
- La commune a été l'acteur de la résolution de problèmes divers : modifications de planning et adaptation pédagogique du chantier, gestion administrative, interface auprès des organismes de formation, des intervenants, des partenaires...
- Elle a travaillé sur des recherches de financement complémentaires,
- Elle a été à l'origine de la mobilisation des artisans et de l'activation du bénévolat de soutien,
- Enfin c'est elle qui a porté la démarche de sensibilisation pour la reconnaissance du chantier, de ses stagiaires, et des pratiques de valorisation du patrimoine.

CHANTIER ECOLE D'IDAUX-MENDY : BILAN PERSONNEL



Hamid

AGE 30 ans

CV Expérience de commerce au Maroc.

Résultat DIPLÔME Diplôme obtenu.

Résultat EMPLOI Il a trouvé en intérim dans une entreprise du bâtiment. Il est confiant pour une future valorisation du diplôme.

Bilan FORMATION Bilan très positif. Il était en France depuis un ou deux mois et a tout découvert en formation. Il était très motivé par l'apprentissage et devrait trouver un CDI à terme.

Un appui intercommunal apprécié

L'appui de la communauté de communes, au travers du travail d'Hélène Capdevielle (Com.Com) a contribué à la reconnaissance du chantier et à la sensibilisation sur le patrimoine. La communauté de communes a ainsi participé à la communication (presse, bulletin intercommunal), à l'organisation de visites de scolaires et aux visites et mises en relation avec les associations. De plus elle a apporté un appui pour l'ingénierie. Ce projet se situait, pour la communauté, dans le prolongement d'actions déjà organisées sur ce thème (plaquette très bien réalisée avec le CAUE² sur la rénovation, exposition itinérante bilingue, promotion de l'emploi...).

L'indispensable appui en technique de recherche d'emploi

L'aide de Mme Marceline Rospide (AFPA Bayonne) a été très appréciée, même si elle s'est déclenchée un peu tard et qu'elle fut courte (trois jours) mais le temps consacré aux groupes est le même en centre AFPA. L'appui a concerné également la recherche des périodes d'application en entreprise (PAE).

Nuance : cet appui aurait pu se faire beaucoup plus tôt, dès le démarrage du stage, en partenariat avec les acteurs de l'insertion et de l'emploi du bassin de vie de Mauléon. De même, en aval, compte tenu des trajectoires des personnes, il paraît très important d'organiser un contact avec l'ANPE et avec l'intérim (très utilisé en bâtiment), de même qu'avec les relais insertion pour aider les personnes à aller vers les entreprises et vers l'emploi et pour accompagner les entreprises s'il y a lieu (contrats aidés, dispositifs existants, aide au tutorat, résolution de petits problèmes, interface...).

Le fort bénévolat de soutien

C'est une tradition au village, et peut être sur le Pays, de mobiliser une partie des habitants pour construire et aménager des espaces ou des équipements collectifs. Le bénévolat s'est activé pour le chantier-école, et il a pris une dimension supplémentaire. Un groupe d'habitants a effectué les travaux dangereux (évacuation de polluants), un artisan a fait bénévolement des travaux de pelle mécanique.

Toute une équipe a ainsi « prêté mains fortes », dans les deux sens du terme, dans une ambiance extrêmement positive et dans une posture d'encouragement, de reconnaissance et de respect du travail pédagogique en cours.

Certains habitants (parfois aussi conseillers municipaux) sont passés très régulièrement voir les travaux. Selon eux, « ce chantier va donner une âme à ce bâtiment, une histoire, une image favorable ». Et ceci compte beaucoup pour l'appropriation du lieu par les habitants.

« Si les stagiaires avaient senti qu'on les regardait de travers alors qu'ils travaillaient sur un bâtiment public, la partie était perdue », selon le formateur. Inversement l'appui et l'encouragement a contribué aux motivations.

² Conseil d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement

CHANTIER ECOLE D'IDAUX-MENDY : BILAN PERSONNEL



Pascal

AGE 40 ans

CV Divers emplois successifs

Résultat DIPLÔME N'a pas passé le diplôme, malgré des compétences.

Résultat EMPLOI Pascal est intégré actuellement sur un chantier d'insertion lié au bâtiment.

Bilan FORMATION Peut-être aurait-il été préférable qu'il intègre le chantier d'insertion d'abord, comme première étape. Il a suivi et était bien intégré au stage.

La sensibilisation au patrimoine pour la population

Cet aspect est important pour la valorisation du travail des stagiaires, mais également pour le territoire et pour ses habitants, et ceci pour plusieurs raisons :

- La sensibilisation contribue à des prises de conscience locales, permettant de sauvegarder le patrimoine architectural. Or, selon les associations rencontrées, il est encore menacé, bien qu'une certaine prise de conscience semble de plus en plus s'installer. Selon les artisans, la non conservation ou non valorisation provient également des coûts et de la « recherche de facilité ».
- Il est donc important d'orienter la sensibilisation sur des éléments pratiques et concrets : Comment mieux construire et rénover ? quelles solutions ? quels coûts ?
- En ce domaine, les visites et les explications directes semblent plus efficaces que les distributions de documents. « lorsqu'il y a quelque chose à voir et une personne qualifiée pour expliquer, le message passe ! ».
- Enfin, selon le formateur, beaucoup d'habitants véhiculent des idées préconçues sur le bâti ancien et sur les techniques de restauration. Sans contacts, sans visites, ils peuvent critiquer à tort ce qui est réalisé par les stagiaires. Il est donc important pour l'image du chantier de montrer et d'expliquer.

La sensibilisation s'est donc réalisée par des visites, commentées par le formateur, et parfois par les stagiaires eux-mêmes, et plusieurs séances ont été organisées avec le consultant en patrimoine Christophe Sadok. De même, une réunion s'est tenue sur le chantier avec l'architecte des bâtiments de France, réunion à laquelle étaient conviés les chefs d'entreprise. L'architecte a vivement encouragé ce type d'initiatives et de situations permettant de réaliser une sensibilisation concrète. La commune et la communauté de commune, ont bien pris en charge cette fonction.

Nuance : cette sensibilisation aurait pu se mettre en place plus tôt sur le chantier, notamment, avec les bâtiments de France, et de manière encore plus intensive (avec plus de jeunes, de classes, de visites, de conférences, de presse...).

Le soutien des entreprises

Il a bien fonctionné et particulièrement pour quatre d'entre elles.

Il est très important d'avoir le soutien des entreprises dès le départ, afin qu'elles ne voient pas le chantier-école comme une concurrence déloyale. Les entreprises ont suivi le chantier, elles ont contribué pour certaines au bénévolat de soutien (évacuation, terrassement), elles ont accueilli des stagiaires en PAE (période d'application en entreprise), elles ont recruté pour certaines des stagiaires, et enfin elles sont prêtes à réfléchir au bilan et aux suites à donner.

CHANTIER ECOLE D'IDAUX-MENDY : BILAN PERSONNEL



Philippe

AGE 28 ans

CV Quelques petits boulots.

Résultat DIPLÔME N'a pas souhaité passer le diplôme.

Résultat EMPLOI Travaille actuellement dans une société d'injection de charpente.

Bilan FORMATION Bilan assez positif. De fortes aptitudes lui ont permis de bien apprendre. Il a de bonnes dispositions pour appréhender le monde du travail.

Nuance : la formation continue pour les entreprises était une bonne idée, mais elle n'a pas fonctionné par manque d'offre et d'animation. Ce type de sessions, faites à partir d'un chantier, pour le personnel des entreprises locales, doit faire l'objet d'une offre, d'une organisation et d'une promotion. « Il faut le vendre aux entreprises » pour aller au-delà de possibles réticences concernant le mélange des publics.

- Ce n'est pas un problème de coûts, car les cotisations en formation sont sous-utilisées.
- Ce n'est pas un problème de distance, puisque la formation a lieu sur place.
- Ce n'est pas un problème de contenu pédagogique, car le chantier réel intéresse aussi les personnels des entreprises.
- Si les chefs d'entreprise ont des problèmes de disponibilité pour libérer leurs salariés, le formateur étant sur place, il est possible de prévoir des sessions courtes à horaires adaptées.
- Enfin la formation peut s'organiser aussi pendant les PAE (périodes d'application en entreprise) des demandeurs d'emploi en formation longue. Il y a ainsi de la place sur le chantier-école et ceux qui sont en stage peuvent tout de même aider et compenser certaines absences au sein des équipes d'entreprises sur les chantiers.

La fonction d'animation auprès des entreprises a manqué sur ce plan.

Le changement de regard sur le public en difficulté d'insertion

En milieu rural (et ailleurs peut-être), les personnes en difficulté d'insertion font l'objet d'un certain nombre d'a priori, de clichés et de généralisations. Exemple d'idée reçue : « les gens qui veulent travailler, ils trouvent du travail ».

Cet effet miroir négatif les dévalorise et contribue d'une certaine manière à leurs difficultés sociales, voire aux spirales d'exclusion.

Or, c'est un paradoxe, les personnes qui souffrent de cette contrainte de proximité et qui ont besoin de s'en détacher sont justement celles qui sont les moins mobiles.

Le chantier-école est une formule de proximité qui permet de casser cette logique et d'inverser la tendance.

Elle permet aux stagiaires de trouver « un courant qui porte » et non « un courant contre lequel il faut lutter ». Parmi ces formules, le chantier d'Idaux-Mendy est particulièrement efficace et novateur sur le plan du changement de regard sur le public en insertion.

Nuance : il existe toujours une certaine frange de la population qui, selon les conseillers municipaux rencontrés, exprime des critiques envers les stagiaires bénéficiaires de minima sociaux et envers cette idée de chantier un peu trop social à leurs yeux. Le plus important pour les élus est le changement de regard de la très grande majorité de la population.

CHANTIER ECOLE D'IDAUX-MENDY : BILAN PERSONNEL



Nicolas

AGE 20 ans

CV Passionné d'équitation, il a fait deux ans d'apprentissage dans un centre équestre, mais il n'a pas trouvé d'emploi dans ce secteur.

Résultat DIPLÔME Diplôme obtenu.

Résultat EMPLOI Nicolas travaille depuis dans une entreprise de pose de menuiserie et de charpente avec son oncle.

Bilan FORMATION Bilan très positif : « j'ai tout appris » cela constitue des bases qui vont servir d'une manière ou d'une autre. Motivé et débrouillard il pourra valoriser la formation.

Un appel d'offre pyrénéen pertinent

Il est indéniable que l'appel d'offre mis au point par le Commissariat et le Comité de Massif avec le concours de l'AFPA Midi-Pyrénées et l'appui de Christophe Sadok est pertinent. L'idée est bonne, car elle correspond à une triple problématique de valorisation du patrimoine, d'insertion et de renouvellement des générations dans les entreprises du bâtiment. Ce dispositif a permis de déclencher l'expérimentation à Idaux-Mendy et de la pousser un peu plus loin qu'ailleurs, avec davantage de synergies partenariales et une issue diplômante, pour faire « d'une pierre trois coups ». Le caractère sélectif de l'appel d'offre est intéressant car il permet d'enclencher une demande sur les territoires et il oblige les porteurs de projet à s'engager dans la définition d'un projet commun.

L'expérience d'Idaux-Mendy pourra contribuer à améliorer encore la gestion de l'appel d'offre en intégrant des conditions et des modalités de multi partenariat et de gestion de projet adaptées aux formations longues et diplômantes.

Une offre de formation de qualité

En dépit des difficultés de coordination des différents partenaires, dues pour une bonne part à la durée et à la nature du projet d'Idaux-Mendy, (provoquant une situation nouvelle et plus complexe à gérer), il faut souligner la bonne qualité de la formation délivrée aux stagiaires.

- Le cursus pédagogique était complet
- Les maîtres d'ouvrage, les responsables pédagogiques et le formateur ont su coupler les travaux et la formation, et réaliser les adaptations nécessaires (ce qui n'a pas toujours été simple, notamment pour l'architecte).
- Le formateur a été unanimement reconnu pour son rôle dans le succès de la formation.
- Les imperfections sont inévitables sur une durée d'un an, et ce d'autant plus lorsqu'il s'agit d'une expérimentation, avec une mise en situation nouvelle pour l'organisme de formation. Mais sur le fond, le principal est la réussite et la qualité du contenu transmis. Et c'est en marges de progrès identifiées pour les expériences suivantes, qu'il faut désormais raisonner la qualité.
- Enfin, il faut citer un détail qui a son importance : la sécurité. Rien n'était négligé en la matière sur le chantier. Le matériel de protection fourni par la commune était là et les savoirs indispensables dans ce domaine se sont bien transmis.

Un formateur pilier

Le rôle du formateur est essentiel pour ce type de chantier-école. Voici les qualités que nous avons relevées et qui paraissent importantes pour la fonction :

- Des qualités humaines : Il s'agissait d'écoute, de compréhension, d'adaptation au public, de clarté des objectifs exprimés, d'enthousiasme communicatif, de désir de faire progresser, de patience et de tolérance également, ce qui n'exclue pas la rigueur et la fermeté parfois nécessaire pour recadrer ...

- Des qualités de chef d'entreprise : l'expérience de l'entreprise a été appréciée, pour les mises en conditions proches du réel, pour l'évocation du monde de l'entreprise, pour la préparation des stagiaires aux stages et à l'emploi, et pour les relations avec les chefs d'entreprise partenaires du chantier...
- Des qualités techniques : elles concernent la bonne connaissance de la maçonnerie et des techniques traditionnelles et modernes, la bonne connaissance de la gestion des chantiers et des relations avec les architectes, donneurs d'ordre et autres corps de métiers...
- Des qualités pédagogiques : elles sont essentielles et sont différentes de celles qui sont requises pour des formations en salle. Il faut certes savoir définir des objectifs pédagogiques, programmer des contenus et savoir expliquer et montrer clairement. Mais ce n'est pas suffisant. La posture n'est pas uniquement celle d'un enseignant. Elle est aussi celle d'un accompagnateur et d'un tuteur pour chaque stagiaire. Il faut parfois négocier avec le stagiaire des objectifs d'acquisition de compétence et lui permettre d'utiliser plusieurs ressources d'apprentissage ou lui proposer des exercices différents pour atteindre ses objectifs. Il faut pouvoir adapter les itinéraires d'acquisition de compétences en fonction des personnes. Il faut définir des étapes pour amener progressivement des mises en conditions de plus en plus proches de la réalité en entreprise... En bref il faut aussi savoir conduire un grand projet contenant beaucoup de projets corollaires, pour le groupe, pour le donneur d'ordre, pour les entreprises, pour les partenaires et pour chacun des stagiaires.
- Des qualités d'animation : la dynamique collective est l'une des clés du succès, il faut savoir animer et cultiver l'esprit de groupe et parfois résoudre certains problèmes pour relancer la machine ...
- De l'énergie et de l'abnégation : il faut de l'énergie pour faire fonctionner le chantier et le groupe tous les jours pendant un an, et de l'abnégation pour être hébergé sur le site dans un camping-car et ne voir sa famille que le week-end.

Les motivations des stagiaires

Il faut souligner la motivation des stagiaires, pour conclure cette liste d'enseignements positifs attribués au multi partenariat de formation. D'une manière générale, sur les autres chantiers-écoles des Pyrénées, lorsqu'il y a prolongation avec une nouvelle phase de 4 à 5 mois, seulement une partie des stagiaires reste sur le chantier. À Idaux-Mendy, ils sont tous restés, et la dynamique de groupe, dont ils sont en grande partie responsables a fortement contribué à la réussite de l'expérimentation.

Nuances : les difficultés rencontrées par la commune

La commune a dû faire face à certaines situations dont elle ignorait au départ la nature.

Selon la convention qu'elle a passée avec l'AFPA, elle s'engageait à mettre à disposition de la formation un site et des bâtiments à restaurer, à assurer la mise en sécurité du chantier, à installer des locaux fonctionnels au service des stagiaires et des formateurs et à « engager des crédits permettant d'approvisionner le chantier en matière d'œuvre, suivant l'avancement des travaux », à acheter l'outillage collectif et enfin à organiser les repas du midi.

Dans la réalité, la commune a dû intervenir aussi sur d'autres questions. Elle a financé, par exemple, les équipements individuels des stagiaires (outillage, casques, chaussures de sécurité, combinaisons de travail...), mais surtout elle a dû faire face (toujours en relation avec les formateurs) à un certain nombre de situations délicates pouvant entraîner des retards, susciter des insatisfactions, des doutes et des démissions, voire des risques de conflits entre partenaires.

À l'interface entre l'ingénierie de projet et l'ingénierie de la formation, elle a dû souvent animer la recherche de solutions en mobilisant les différents acteurs engagés dans l'opération. Sans vouloir faire une typologie de ces difficultés, on peut en citer quelques unes : découragement (à certains moments) de tel ou tel acteur, nécessité de veiller à la mobilisation des partenariats, tensions entre institutions de formation (enjeux des limites territoriales et des compétences de chacune, qui fait quoi), respect des engagements et des calendriers, articulations entre les objectifs pédagogiques et le déroulement des travaux, suivi (social) des stagiaires, évaluation de la formation...

Par contre, la participation à la gestion complexe (pour une petite commune) de ces situations aura permis, l'acquisition de compétences collectives positifs sur les champs de la formation, de l'insertion et du développement territorial.

Conditions de réussite et marges de progrès

La suite de ce document est plus « technique ».

Elle est destinée plus spécifiquement aux acteurs de formation et de développement.

Elle permet d'approfondir certains points du bilan et d'évoquer des marges de progrès ou des pistes de prolongement pour de futures expériences.

Conditions de réussite et marges de progrès

Pour les futurs chantiers-écoles en multi partenariat

Le portage du dispositif

Il est fondamental ; il conditionne directement la réussite de l'opération et l'on peut parler de corrélation entre la qualité du portage et la réussite du chantier-école.

- Il concerne au premier chef, le maire de la commune d'accueil ou le président de la communauté de communes. Celui-ci doit saisir tout l'intérêt de la formule et comprendre qu'il faudra investir de l'énergie pour motiver les stagiaires, pour associer les entreprises, les habitants et les partenaires de l'insertion, pour bien saisir l'opportunité sur la sensibilisation au patrimoine, et pour jouer le rôle difficile et ingrat d'interface avec l'organisme de formation et les financeurs. Il devra suivre le chantier régulièrement et mobiliser son conseil municipal. Grâce à lui, le chantier-école devient un projet communal au sens large, porté collectivement par la communauté locale.
- Il concerne en parallèle la direction de l'organisme de formation. Le chantier-école bouscule un peu les habitudes, il est plus complexe à organiser et ce d'autant plus qu'il se trouve en dehors du centre de formation. Il faudra combiner différents types de ressources et d'intervenants, résoudre des problèmes pratiques, gérer une formation couplée au chantier avec tous ses aléas...
Il faut donc des messages clairs, des objectifs affirmés, ainsi qu'une implication personnelle du directeur de l'organisme de formation sur le pilotage du chantier, se traduisant si possible par des visites et par un suivi régulier.

La fonction de relais insertion

Cette fonction doit faire l'objet d'une animation (pour la recherche de stages) et surtout pour l'aide au placement avant la fin de la formation et juste après. Il est dommage de « laisser tomber » des personnes qui sont motivées et qui sont près du but. C'est un manque de valorisation de l'investissement public engagé, et c'est humainement un peu absurde.

L'aide au placement peut être réalisée par l'organisme de formation, et elle doit être renforcée par une collaboration étroite, convenue dès le départ, avec les partenaires de l'emploi locaux. L'intérim peut être associé également. Le rôle de ces agences est important pour les premiers emplois, mais il faut travailler avec eux pour éviter les erreurs d'aiguillage, comme ce fut le cas pour la première mission de Virginie³, voire pour celle d'Amid⁴.

³ Voir page 20

⁴ Voir page 26

CHANTIER ECOLE D'IDAUX-MENDY : BILAN PERSONNEL



Ludo

AGE 22 ans

CV Divers emplois successifs

Résultat DIPLÔME Diplôme obtenu.

Résultat EMPLOI Il a trouvé un emploi en Intérim dans le secteur de Saint-Palais.

Bilan FORMATION Bilan très positif.
Il venait tous les jours d'assez loin en cyclomoteur. Il doit encore régler des problèmes de mobilité, de famille et de logement.
Il a bien appris et devrait trouver un CDI.

En ce qui concerne les personnes qui ont besoin d'un coup de pouce (comme Jean-Bernard, Michel, voire Dominique), il faut une action directe vers les entreprises et vers les agences pour « leur vendre » l'emploi avec le contrat aidé correspondant et même avec l'assistance pédagogique parfois requise.

Par exemple, au bout d'un mois de mission, un simple malentendu dans l'entreprise ou un problème de communication peut être résolu facilement grâce à cette assistance, (*que certains nomment le « coaching » emploi à distance*). Elle peut permettre d'éviter une démission ou un dérapage dommageable. Il s'agit juste d'une affaire de contacts, de quelques coups de téléphone. Il serait intéressant de pouvoir l'activer.

Pour les femmes, en particulier (mais ce peut être le cas pour un homme), et encore plus lorsqu'elles ont des enfants, l'appui social en amont peut être très important pour de futurs chantiers et pour l'accès à l'emploi. Il faudra parfois les aider à trouver des solutions de garde, voire de transport, ou bien réaliser une médiation familiale, afin que le projet professionnel devienne partagé et que la « deuxième journée » à la maison soit allégée et partagée. Cela relève des dispositifs sociaux existants et parfois également des solidarités de proximité qui peuvent se constituer autour du chantier.

Notons que l'insertion des personnes ne se réalise pas uniquement sur le territoire d'accueil de la formation. Les compétences et les motivations acquises se traduisent en effet pour certains stagiaires, par l'acceptation d'une plus grande mobilité. Il faut donc pouvoir agir à distance également, par téléphone ou par le biais des réseaux des partenaires (ANPE, Intérim, Missions locales...).

Le recrutement des stagiaires

Il est très important de composer un groupe équilibré, pour pouvoir déclencher une bonne dynamique et pour viser une bonne efficacité (résultats par rapport aux moyens engagés). Il faut donc définir ce que l'AFPA nomme les pré-requis pour le recrutement des stagiaires.

En d'autres termes, il faut des personnes motivées et disposant d'une certaine capacité d'apprentissage, tout simplement pour que la formation soit bien valorisée. À partir de là, s'il y a au sein du groupe des personnes dont on pense qu'elles n'auront pas trop de difficulté d'accès à l'emploi, il est possible d'intégrer aussi des personnes, toujours motivées, mais a priori un peu plus loin de l'emploi. Il y a ainsi « un dosage » à faire pour obtenir un groupe moteur permettant d'intégrer des personnes peu adaptées pour la formation en centre.

Par contre, selon le formateur, mieux vaut éviter d'intégrer des personnes pour qui la formule de type chantier d'insertion serait préférable, en raison de fortes problématiques personnelles pouvant les freiner de manière excessive dans leur formation, ou pouvant rendre plus difficile leur intégration au sein du groupe. Enfin nous avons vu que la mixité apporte beaucoup, tant pour l'aspect formation que pour la vie du groupe et sa dynamique.

CHANTIER ECOLE D'IDAUX-MENDY : BILAN PERSONNEL



Dominique

AGE 40 ans

CV Divers emplois successifs.

Résultat DIPLÔME Il n'a pas pu passer l'examen.

Résultat EMPLOI Il peut travailler dans une entreprise ou dans une collectivité qui propose un encadrement.

Bilan FORMATION Bilan positif. Il a demandé à intégrer le chantier en cours de route et il s'est intégré à l'équipe en tant qu'aide et assistant, sans prétendre à l'acquisition du diplôme. Il avait envie de travailler.
Il peut trouver un emploi avec un contrat adapté.

La gestion de la formation

La gestion de la formation est essentielle. Elle est au centre des composantes de qualité d'un chantier-école.

Sur la base de l'expérimentation d'Idaux-Mendy, qui représentait une situation inédite pour l'AFPA de Bayonne et pour tous les partenaires, nous pouvons citer les conditions de réussite suivantes :

- Une durée précisée au départ :
Il serait préférable pour une formation longue, de pouvoir annoncer la durée dès le départ, même si elle est proposée en deux temps, avec des sorties possibles de stagiaires en fin de première période.

- Une bonne ingénierie de travaux et de formation :
Cet aspect est important. Selon Christophe Sadok le consultant en patrimoine, il est préférable de dissocier « l'ingénierie des travaux et de la formation », de la fonction de « gestion de formation » proprement dite, car ce n'est pas le même métier :
 - Il s'agit d'un côté, de calculer les coûts et les durées sur le chantier bâtiment, tout en définissant le contenu pédagogique
 - Et d'autre part d'encadrer la formation et de la gérer au quotidien.

Ce n'est pas non plus au formateur de réaliser cette ingénierie, car il serait juge et partie.

C'est la raison pour laquelle, un personne de L'AFPA Midi-Pyrénées, vient faire ce travail pour tous les chantiers concernés par le dispositif DATAR Pyrénées.

Cependant une telle ingénierie, pour une formation longue et donc pour un « gros chantier », est assez délicate.

Il faudrait mieux la coordonner avec l'architecte, le formateur et la commune, non seulement au départ, mais également à intervalles réguliers en cours de chantier, afin d'intégrer les modifications dues au bâtiment, au commanditaire, ou aux contraintes de formation.

- Une information claire sur les coûts :
Au démarrage du chantier, une convention lie l'organisme de formation, en l'occurrence l'AFPA, et la commune ; elle précise un certain nombre de coûts. Ainsi la commune fournit les matériaux mais doit-elle mettre à disposition des salles pour les cours, les pauses, les vestiaires... ? Il faut noter tous les éléments et leurs coûts précisément. Ainsi la commune d'Idaux-Mendy ne s'attendait pas au départ, à devoir financer le matériel de sécurité (casques, chaussures), ni les caisses à outils. Elle ne s'attendait pas non plus à de tels coûts de location de bâtiments préfabriqués, d'architecte et d'animation patrimoine. Fort heureusement elle a pu réaliser une demande de financement européen (FSE).

CHANTIER ECOLE D'IDAUX-MENDY : BILAN PERSONNEL



Jean-Bernard

AGE 31 ans

CV Expérience de petits travaux et entretien espace vert.

Résultat DIPLÔME Diplôme obtenu.

Résultat EMPLOI Il ne doit pas se décourager pour trouver un emploi.
Il veut travailler, il a les aptitudes, et devrait valoriser toutes les acquisitions positives dès la sortie de stage.

Bilan FORMATION Bilan très positif sur le plan de la dynamique de groupe et de la motivation. Il a besoin d'un soutien dans sa recherche d'emploi.

Il faudrait pouvoir détailler clairement tous ces coûts au départ, dans les premières discussions, puis pouvoir aider davantage les communes sur le plan de l'ingénierie financière (dossiers de demande de financement) surtout en cas de chantier long. Ce peut être le rôle d'une communauté de communes partenaire, ou bien une fonction à coupler à l'ingénierie de travaux et de formation.

- Un soutien au formateur : le formateur a besoin d'un soutien pour pouvoir échanger sur la pédagogie de temps en temps, et mieux ajuster ses choix y compris pour tout ce qui n'est pas directement lié à la pédagogie. Il semble qu'un rythme régulier de visite du responsable formation et des contacts téléphoniques fréquents serait judicieux.
- Une bonne information sur les aides pour les stagiaires : les stagiaires, selon leurs statuts, peuvent obtenir certaines aides liées à la formation (garde pour les enfants, réparation automobile, maintien du RMI...). Il est très important d'avoir toutes les informations dès le départ et de ne pas découvrir en cours de route qu'une aide a été manquée faute de demande réalisée dans les temps, ou bien qu'une autre aide a disparu plus vite que prévu... Il faut définir qui prend la responsabilité de cette fonction d'information : relais insertion ? ou responsable formation ?
- Une bonne anticipation de l'examen : pour l'examen lié au diplôme, mieux vaut avoir bien anticipé l'apprentissage des aspects complémentaires peu abordés au cours du chantier (par exemple le montage de murs en parpaings, le travail sur les plans...). Cela crée moins de stress et cela peut permettre de mieux acquérir des notions complémentaires et utiles, pour les futurs maçons généralistes.

« Gagner plus en dépensant autant »

Cette formule résume la posture qu'il faut adopter en tant qu'élus en abordant ce type de dispositif. Selon le maire, François Dascon, « il ne faut pas se lancer dans un chantier-école par souci d'économie financière, mais plutôt par souci d'offrir, dans la proximité, des occasions de formation vers des métiers nobles et en déficit d'image ». Globalement, il faut viser un coût équivalent à celui d'un chantier pris par une entreprise⁵.

Par contre, il faut viser des gains supplémentaires sur d'autres plans : la dynamique locale, l'insertion, le changement de regard sur les personnes en difficulté, le patrimoine... Il y a en contrepartie des dépenses non financières en termes d'énergie, de mobilisation, de coordination, pour des résultats non quantifiables en euros, mais dont on perçoit localement tout l'intérêt.

⁵ À titre d'information, le bâtiment a représenté un coût de 120 000 euros environ, financé de manière classique : département région État (DGE) avec un complément Massif des Pyrénées (objet de l'appel d'offres) et FSE pour les frais supplémentaires liés au projet (et non au bâtiment).

Les stagiaires étaient rémunérés sur fonds de formation professionnelle (région, FSE) le formateur par l'AFPA.

CHANTIER ECOLE D'IDAUX-MENDY : BILAN PERSONNEL



Michel

AGE 31 ans

CV CAP électricien
Expérience en déneigement et petits travaux en emploi jeune

Résultat DIPLÔME Diplôme obtenu

Résultat EMPLOI Il s'est inscrit dans une agence d'Intérim et il rencontre régulièrement des entreprises. Il est très motivé.
Il doit bénéficier d'un soutien pour trouver un emploi.

Bilan FORMATION Bilan très positif sur le plan de la dynamique de groupe, de la communication et de la confiance en lui.

Les compétences du formateur

Il est évident qu'elles sont au centre des conditions de réussite. Elles se déclinent, telles qu'elles ont été évoquées à propos du formateur, Serge Teyssier en quelques éléments :

- Compétences techniques généralistes et spécifique sur le bâti ancien.
- Capacités pédagogiques et motivations pour l'enseignement pratique.
- Capacités de mise en situation « de type entreprise » (ancien chef d'entreprise), avec adaptation aux individus...
- Capacités d'animation pour faire vivre une dynamique de groupe.
- Autonomie et capacité de déplacement (il vivait sur le chantier en semaine).
- Capacité de négociation et de participation à un projet partenarial.

Une double sensibilisation pour le soutien des habitants et pour le patrimoine

Les deux notions sont importantes :

- Il faut sensibiliser la population sur le chantier-école et faire en sorte de créer une dynamique de soutien de conseillers municipaux, de bénévoles et d'associations, qui vont contribuer à motiver les stagiaires et à diffuser une information positive auprès de tous les habitants. Cette création « d'ambiance favorable » peut s'envisager même s'il y a peu de contenu patrimonial sur le chantier.
- La sensibilisation au patrimoine permet de donner plus de force à la communication. Il est possible alors de toucher plus de personnes et de susciter plus de visites. Elle donne un supplément de reconnaissance pour les stagiaires, tout en visant une finalité territoriale : celle de la préservation de la richesse du bâti et des paysages⁶.

Le chantier d'Idaux-Mendy a bien montré l'intérêt du couplage entre ces deux axes de sensibilisation.

Il a montré également qu'il est possible pour les futurs chantiers de ce type, d'aller encore plus loin dans cette direction :

- Réunion publique avec les bâtiments de France très tôt,
- Plus de « battage » sur le patrimoine, plus d'actions de presse,
- Plus de séances de sensibilisation grand public organisées sur le chantier,
- Plus de visites de scolaires,

⁶ Dans le cadre des actions dites territoriales, des visites de chantier ont été organisées tout au long de l'année ; elles avaient pour objectifs de faire réfléchir au patrimoine bâti de la vallée (support d'identité et de développement), aux savoir-faire anciens, aux métiers du bâtiment... cent cinquante personnes environ y ont participé : élèves des collèges et du lycée agricole, élus, associations, habitants de la commune et de la vallée.

- Plus de relais sensibilisation avec le Conseils d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement (CAUE) par exemple et avec les associations.

La fonction de relais vers les entreprises

Elle est essentielle. Elle constitue l'un des piliers du dispositif qui perd beaucoup de son intérêt si les entreprises ne sont pas associées étroitement au chantier-école avec sa triple dimension formation, emploi et patrimoine.

Le chantier d'Idaux-Mendy est encore une fois exemplaire à ce titre. Il montre que si les entreprises jouent le jeu, elles sont gagnantes à plusieurs titres : recrutement possible, image locale, sensibilisation au patrimoine et commandes potentielles induites, lien avec la collectivité...

Les conditions de réussite et les marges de progrès sont les suivantes :

- Une forte implication des élus pour mobiliser les entreprises : explication en amont, sur le concept et son intérêt, invitations sur le chantier....
- Une forte implication de l'organisme de formation pour proposer à l'occasion du chantier, des modules rapides et adaptés aux personnels des entreprises (sessions courtes, travaux pratiques, possibilités de formation quand les stagiaires sont en stage en entreprise, adaptation à leur demande...).
- Une animation auprès des entreprises pour sensibiliser celles qui sont un peu plus sceptiques ou éloignées, pour proposer plus de stages pratiques en entreprise, pour informer sur les contrats aidés, pour assurer des placements et un relais insertion au moins pendant un an après la fin du chantier....
- L'idéal est de faire en sorte que les entreprises puissent porter également le chantier-école, comme ce fut le cas pour quelques-unes au moins à Idaux-Mendy.
- Enfin pour certains stagiaires seulement, ceux qui sont un peu plus éloignés de l'emploi, il serait intéressant de prendre en compte la fonction de tutorat que devra assurer l'entreprise en relais de la formation.

Le pilotage d'ensemble du dispositif

Le pilotage d'ensemble, d'un chantier long comme celui d'Idaux-Mendy est fondamental. Il conditionne la bonne avancée de la dynamique et le fonctionnement de son moteur à injection directe « *d'énergie motivante* », pour les stagiaires et pour toutes les personnes impliquées dans le soutien.

Ce pilotage est subtil car il est partenarial. Il doit combiner plusieurs fonctions, exercées par des personnes issues de plusieurs organismes de cultures différentes et dont ce type de projet ne constitue pas le métier principal (organisme de formation départemental, régional, commune, communauté de commune, entreprises, partenaires insertion, associations...).

Il n'est pas possible de donner un modèle ou une recette, mais peut-être simplement d'exprimer ce qu'il vaut mieux éviter :

- Bien qu'évident, mieux vaut éviter la simple juxtaposition de fonctions non définies. Il faut répartir les missions et le stipuler par écrit clairement. Sinon il y a de fortes chances pour que le pilotage repose, de fait, sur les personnes qui sont le plus « en prise » avec le chantier : le formateur et le maire, avec des difficultés en cascades impliquant le secrétariat de la mairie et les autres partenaires.
- En d'autres termes, il faudrait inventer et définir un mode de gestion partenarial pour chaque chantier, s'apparentant à la gestion de projet (fonctionnement horizontal et non hiérarchique, travail par objectif, affectation de moyens, gestion du temps et des coûts, évaluation...).
- Il faut surtout définir des fonctions liées au chantier, par exemple la fonction d'ingénierie financière, la fonction de tutorat des stagiaires en équipe, la fonction d'évaluation, puis voir comment sont réparties les responsabilités (personnes, binômes, équipes...).
- La fonction de coordination d'ensemble peut être confiée à une seule personne (une sorte de chef de projet), mais ce n'est pas le modèle unique. deux ou trois personnes peuvent l'assurer en équipe, avec des contacts fréquents (réunions, téléphone, Internet) et une bonne organisation (par exemple un agent de développement, le gestionnaire de formation et le maire). Il faut définir cette fonction au cas par cas.
- Pour la gestion régulière du chantier, la coordination se réalise en équipe, avec l'architecte (maître d'oeuvre), qui doit comprendre la démarche et l'intégrer, la commune (maître d'ouvrage), et le formateur avec l'appui du responsable de formation pour les grandes étapes. Il est important également d'intégrer un représentant des stagiaires aux réunions de chantier, comme ce fut le cas à Idaux-Mendy.

Trois idées pour aller plus loin

L'analyse de l'expérience d'Idaux-Mendy et la formulation des enseignements permettent d'avancer trois idées exprimées sous la forme de questionnements à destination des partenaires de futurs chantiers-écoles :

- Passer de la gestion de formation à la gestion de projet de développement local ?
- Un dispositif intercommunal ?
- Un outil relais « Entreprises Emploi et Patrimoine » ?

→ Passer de la gestion de formation à la gestion de projet de développement local ?

L'expérience d'Idaux-Mendy donne un autre regard sur le potentiel de la formation professionnelle :

- Il est possible de rendre la formation beaucoup plus attractive pour les personnes en difficulté,
- Il est possible d'obtenir un haut rendement d'apprentissage par l'enrichissement en motivation et par la pédagogie de l'action,
- Il est possible d'obtenir de bons résultats en insertion par le partenariat avec les entreprises et les relais emploi,
- Il est possible d'obtenir des avancées significatives en matière de solidarités locales entre les habitants et les personnes en difficulté,
- Il est possible enfin de viser des résultats en sauvegarde et valorisation du patrimoine, par la sensibilisation et la formation.

Pour obtenir tous ces résultats, il ne suffit pas de déplacer simplement une formation d'un centre fermé sur un territoire.

La simple formation délocalisée que l'on nomme également la formation « hors murs » peut permettre de mobiliser des personnes à proximité, puis leur donner envie d'aller plus loin. Pour celles qui sont les plus proches de l'emploi, les résultats peuvent s'avérer positifs et se traduire par un emploi ou par un prolongement de la formation en centre.

Mais on est loin de ce qui s'est produit pour le « chantier-école partenarial qualifiant » d'Idaux-Mendy. Le partenariat local concret et quotidien, a provoqué des résultats en chaîne. Il a généré une « force motrice », une sorte de mouvement de reconnaissance, alimentant la motivation, et permettant de progresser davantage... Le « carburant » était tout simplement humain, il s'agissait, de rencontres, de liens, d'écoute, d'explications,...

Pour détailler le mécanisme de la « force partenariale motrice », voici quelques détails sur les travaux de Guy le Boterf⁷ déjà évoquées en première partie de ce document.

⁷ Guy Le Boterf est un spécialiste du management et du développement des compétences. Principaux ouvrages publiés aux Éditions d'Organisation : « Construire les compétences individuelles et collectives » (2000) « De la compétence. Essai sur un attracteur étrange » (1994)

Il a beaucoup travaillé sur la notion de compétence, dans le domaine des ressources humaines et de la formation professionnelle. Ses travaux montrent que la compétence ne se construit pas uniquement autour du SAVOIR (même si l'on intègre aussi le *Savoir Être* et le *Savoir Faire*). Il propose une triangulation entre trois composantes en interaction :

- *Savoir Agir*,
- *Pouvoir Agir*
- Et *Vouloir Agir*.

Cela paraît évident, mais il est parfois bon de le rappeler et de réfléchir à cette notion :

- Il n'est pas possible de progresser de manière significative en matière de *Savoir Agir*, sans un minimum de *Vouloir Agir* et de *Pouvoir Agir*.
- Inversement, les dispositifs qui vont permettre de créer du *Vouloir Agir* et du *Pouvoir Agir* vont se traduire par des gains substantiels en Savoirs acquis et donc en compétences.

Le dispositif d'Idaux-Mendy a renforcé indéniablement les composantes *Vouloir Agir* (envies, motivations) et *Pouvoir Agir* (accès facile à la formation, confiance en soi, découverte de ses capacités...). Chaque point gagné sur une composante, permet d'en gagner sur les autres, et d'élever petit à petit le niveau de compétences à partir des trois piliers de l'édifice.

Cette richesse obtenue en interne pour les stagiaires ne provient pas uniquement de la qualité de la formation action. Elle provient également du partenariat organisé dans une dynamique de projet.

Ne faut-il donc pas, si l'on veut développer le concept, bien montrer que la culture de projet doit primer sur la culture de diffusion de savoir ?

Le projet peut se construire sur les éléments suivants :

- Un minimum d'analyse de la situation locale : emploi, demande des entreprises, patrimoine, relais insertion, associations...
- Si l'analyse peut donner lieu à des constats partagés entre les différentes catégories de partenaires, il sera d'autant plus facile de construire un projet commun.
- Un portage efficace de la collectivité et d'un organisme de formation.

- Des objectifs clairs : emploi, apport aux entreprises, insertion, sensibilisation patrimoine, création d'espace et bâtiment public.
- Une bonne ingénierie générale de projet avec un bon prévisionnel et la recherche de soutiens financiers.
- Une bonne ingénierie de formation permettant de construire des parcours de qualité, pouvant s'adapter dans une certaine mesure aux personnes, et intégrant de l'animation et de la dynamique de groupe.
- Une délibération de la ou des collectivités et une ou plusieurs conventions entre partenaires.
- La mise en place d'un groupe d'appui au projet avec les partenaires principaux.
- Des ressources formation bien définies (bons formateurs), avec les moyens nécessaires.
- Un calendrier précis définissant la durée totale et les étapes, avec avancées parallèles sur les axes du projet :
 - Les travaux et le couplage formation (comprenant les stages en entreprise),
 - Des actions avec et pour les entreprises,
 - Des actions avec les partenaires insertion,
 - Des actions avec et pour les partenaires du patrimoine,
 - Des actions tournées vers les habitants et les associations.
- Une évaluation.
- Un évènement de clôture et une communication de soutien.

→ Un dispositif intercommunal ?

Pour reproduire et prolonger l'expérience d'Idaux-Mendy en « multi partenariat formation sur chantier », il nous semble que l'échelle de la communauté de communes est appropriée dans de nombreuses situations et ce pour plusieurs raisons :

- De nombreuses possibilités de chantiers : à l'échelle d'une communauté de commune ou d'un bassin de vie, il est possible d'organiser des formations dites longues, (de 8 à 12 mois), avec obtention du titre, car elles peuvent se réaliser sur un ou plusieurs supports ou chantiers. Il est rare en effet de pouvoir disposer sur une commune d'un seul support, intégrant suffisamment de situations d'apprentissage, comme ce fut le cas à Idaux-Mendy.
- Des possibilités de parcours individualisés : il est prévu prochainement, selon le formateur, la définition d'un nouveau diplôme de « Maçon du Bâti Ancien ». Il intégrera des savoirs de base, permettant de devenir maçon polyvalent, et des savoirs renforcés et spécifiques en matière de rénovation d'ancien... Ce diplôme correspondra parfaitement aux chantiers de type Idaux-Mendy. À l'échelle d'une communauté de communes, avec des supports successifs, il sera envisageable de proposer des parcours individualisés à des personnes en demande d'emploi ou en formation continue (passages de certificats supplémentaires à l'occasion d'une situation d'apprentissage particulière, parcours en alternance avec des périodes en entreprise, chantiers sur des disciplines proches de second oeuvre, ou de toiture...)
- Un portage partenarial structuré : avec, bien entendu, un engagement fort du président de la communauté de communes et du bureau (condition *sine qua non*), un noyau dur de partenaires peut se constituer pour définir et pour suivre un dispositif intercommunal : entreprises, organismes d'appui à l'économie, partenaires de l'emploi, lycées, centres d'apprentissage, partenaires du patrimoine et du cadre de vie....
- Une fonction de coordination : il est sans doute possible à partir d'une communauté de communes ou même d'un Pays, compte tenu de la portée du dispositif, de mobiliser des ressources afin de financer une fonction de coordination permettant de gérer efficacement les formations et les projets correspondants.
- Des possibilités de recrutement élargies : à l'occasion d'un chantier, sur un bassin de vie, les candidats pourront être plus facilement orientés en fonction des « pré requis nécessaires ». Ils pourront venir des communes proches des chantiers et également d'un peu plus loin. Il sera plus facile de composer des groupes avec en vue, la création d'une bonne dynamique (vecteur essentiel de réussite).

- Davantage de facilités pour les moyens matériels : une communauté de communes pourra plus aisément mobiliser des moyens matériels (préfabriqués, toilettes, matériel de chantier et de sécurité) en partenariat avec les communes d'accueil. Les moyens pourront être réutilisés plusieurs fois et la communauté dispose de ressources en ingénierie pour faciliter leur obtention et pour les gérer.
- Plus de relais économique : le vivier des entreprises est plus important sur un bassin de vie. Bien entendu, il faudra toujours conserver la mobilisation de proximité des entreprises communales, et pour les autres entreprises, avec des moyens en animation de la communauté de communes et des partenaires, il sera possible d'ouvrir des opportunités de stages, de formation continue, de sensibilisation, et de placement des diplômés, avec dans certains cas offre de soutien aux entreprises pour leur travail de tutorat... etc.
- Plus de relais insertion : si le dispositif est permanent, ou fréquent, il pourra se traduire par une véritable fonction de relais insertion pour les stagiaires, intégrant l'amont, la période de formation et l'aval, avec au moins un an de suivi conseil pour la recherche d'emploi, et l'aide sociale s'il y a lieu.
- Plus de relais patrimoine : si le dispositif se pérennise à l'échelle d'un bassin de vie, la fonction de sensibilisation au patrimoine peut prendre de l'ampleur : ingénierie financière, diagnostics-conseil, visites, formations de sensibilisation, communication... etc.
- Une palette de solutions insertion et bâtiment : si l'on raisonne à partir du public, et donc des différentes situations personnelles et professionnelles, il est évident qu'il serait judicieux de placer le dispositif de formation sur chantiers-école dans une palette de solutions d'insertion :
 - Au premier niveau les chantiers d'insertion par exemple, sont toujours intéressants pour les personnes qui ont besoin de se remobiliser et de reprendre contact avec le travail. Ils rendent un service que ne doit pas assurer le chantier-école⁸.
 - Au deuxième niveau, les chantiers-écoles doivent pouvoir recruter des personnes issues de chantiers d'insertion (et d'ailleurs) et motivées pour se préparer à l'emploi.
 - De même, après le chantier-école, il serait intéressant de pouvoir proposer en troisième niveau, une solution de professionnalisation intermédiaire, pour les personnes qui présentent des difficultés d'accès immédiates à l'entreprise.

⁸ L'association Interface organise, dans la vallée, des chantiers insertion qui s'appuient sur la restauration du petit patrimoine communal : restauration de moulins, de lavoirs ...

→ Un outil relais « Entreprises Emploi et Patrimoine » ?

Pour les territoires qui souhaiteraient aller encore plus loin et après quelques premiers chantiers expérimentés avec succès l'analyse du chantier d'Idaux-Mendy permet d'émettre une suggestion. Il s'agit de la création d'un outil permanent, à l'échelle d'un bassin de vie ou d'un Pays.

La structure juridique appropriée serait selon nous une SCIC (Société Coopérative d'Intérêt Collectif) car elle permet de construire une nouvelle forme de partenariat public / privé, alliant l'efficacité d'une entreprise, le multi partenariat et des finalités de développement local et d'intérêt collectif. (voir www.avise.org)

En l'occurrence, les collectivités peuvent s'investir, mais toujours de manière minoritaire et sans risque de gestion de fait, au côté d'entreprises locales, d'organismes de formation, d'associations et des salariés de l'outil.

Quelles pourraient être les fonctions d'un tel outil ?

- Une fonction de formation sur chantiers : organisation de chantiers-écoles, formation initiale et continue, avec parcours individualisés sur plusieurs types de supports.
- Une fonction de Sas Emploi : les personnes issues des chantiers-écoles ne disposent pas toutes du même degré apparent « d'employabilité ». Certaines sont motivées et compétentes et peuvent vraiment s'insérer dans une fonction professionnelle « rentable », mais il faut pouvoir le montrer et parfois, il faut peut-être un supplément d'encadrement et de suivi sur le poste de travail. Le SAS emploi peut permettre d'appliquer la formation acquise sur des petits travaux proposés par les collectivités, ou bien de réaliser des prêts de main-d'oeuvre encadrés ou des prestations de services pour les entreprises (partenariat possible avec l'intérim). L'idée est d'acquérir des références, et de multiplier les contacts et les situations de travail réelles, afin d'accéder in fine à l'entreprise.
- Une fonction Sas Création Reprise : certains demandeurs d'emploi (issus des chantiers-écoles ou non) seront suffisamment qualifiés et expérimentés techniquement pour envisager de voler de leurs propres ailes. Cependant ils ne disposeront pas nécessairement des compétences d'entrepreneurs. Il existe désormais des outils permettant de tester ces compétences et de les acquérir chemin faisant. Il s'agit des Coopératives d'activités, ; elles prennent en charge l'aspect juridique et comptable et réalisent un certain encadrement des créateurs en leur faisant bénéficier du statut « d'entrepreneurs-salariés ». Les parcours durent en général deux à trois ans, le temps d'acquérir toutes les compétences, sur la base d'une activité réelle, et les entreprises créées au final sont beaucoup plus solides (très peu d'échecs). Il est

possible pour l'outil envisagé de réaliser cette fonction (et de profiter, pour ce faire, des services du réseau des Coopératives d'Activités⁹ et du mouvement SCOP).

La fonction peut s'étendre à la reprise d'entreprises du secteur du bâtiment. Il existe en effet, une réelle problématique de renouvellement des générations d'entrepreneurs dans de nombreux territoires. Ce renouvellement peut se réaliser par la création d'entreprises et également par les reprises. Pour les reprises, l'une des difficultés est la compétence des repreneurs, qui peut difficilement s'acquérir chemin faisant si l'acquisition est trop rapide. Le « SAS Création Reprise » peut proposer des parcours individualisés avec statut d'entrepreneur salarié, en combinant les travaux dans l'entreprise à reprendre, et d'autres en situations d'apprentissage variées.

- Une fonction de Centre relais travaux patrimoine : l'outil peut se donner pour fonction permanente, la promotion des bonnes pratiques de rénovation et d'entretien du patrimoine. Ces bonnes pratiques pourraient même concerner la construction de type patrimonial en neuf et/ou l'utilisation de matériaux sains et les économies d'eau et d'énergie...). Dans ce cas, il communique, il réalise des diagnostics, il sensibilise, il propose des formations pour les particuliers, les élus, les professionnels, il réalise une interface pour orienter vers les entreprises et développer des volumes de travaux respectueux du patrimoine et de l'environnement...

Une SCIC de ce type est en cours de constitution dans les Cévennes après une expérience associative : l'Écosite de La Borie.

⁹ Voir le site : www.coopereer.coop

Conclusion

L'opération du chantier école qualifiant d'Idaux-Mendy est à considérer comme une expérimentation sociale qui relève d'un concept de formation de terrain adapté à un public en difficulté très éclectique auquel ne correspondent pas les parcours de formation diplômante délivrés habituellement par les organismes de formation.

Cette opération ouvre le champ à un créneau de formation important à occuper pour permettre aux capacités professionnelles de beaucoup de personnes, isolées et délaissées, de se dévoiler et d'être reconnues par la délivrance d'un diplôme professionnel (CAP) qui ouvre l'accès à l'emploi.

Cette nouvelle manière de considérer une formation professionnelle et de la mettre en œuvre repose sur une entente partenariale judicieuse entre un organisme de formation ouvert, une collectivité locale très engagée et soucieuse de répondre aux situations de personnes mises à l'écart, et des partenaires sociaux qui mettent à profit leur connaissance des publics et leur capacité d'accompagnement au service d'un tel projet.

L'acteur clé pour porter et généraliser un tel parcours de formation est la collectivité locale, et très certainement la communauté de communes. Celle-ci est en effet en capacité :

- d'identifier, avec les partenaires sociaux, le public auquel correspond ce parcours de formation, de s'adresser à lui, de l'accueillir et d'assurer un contact de proximité tout au long de la formation,
- de mobiliser les entreprises de son bassin d'emploi pour les impliquer dans ce type de formation d'apprentissage, notamment pour les périodes de stages, et pour des débouchés d'emploi,
- d'offrir des chantiers qui permettent l'apprentissage sur tous les volets d'une formation diplômante, et sur le temps long de cette formation,
- d'intégrer le chantier dans un projet de développement local qui motive les personnes en formation et les met en relation avec des acteurs locaux,
- d'assurer la relation avec l'organisme de formation et les partenaires sociaux, de façon à bien définir, dès le départ, les conditions de la gestion administrative et opérationnelle de la formation, l'encadrement du parcours de formation, l'accompagnement social des stagiaires tout au long de la formation, et en période de post-formation dans la recherche d'emploi.

Le deuxième acteur clé est le formateur qui assure tout le parcours de formation et partage la vie des stagiaires. Il faut une personne particulièrement dévouée, aux contacts chaleureux, compréhensive aux situations des stagiaires, attentive aux capacités et aux limites de chacun.

Sur le plan professionnel, c'est une personne de forte expérience, connaissant bien le monde de l'entreprise, passionnée par sa branche, avec des qualités pédagogiques en adéquation avec un tel parcours de formation et le positionnant comme un accompagnateur des itinéraires d'acquisition de compétences de chacun.

Le formateur doit être fortement reconnu par son centre de formation, tant par son statut que par la responsabilité qu'il exerce auprès des stagiaires. Il doit pouvoir compter sur le soutien sans faille de son centre et sur l'accompagnement nécessaire de ses responsables tout au long de la formation.

Expérimenté à Idaux-Mendy en qualification de maçon, valorisant les savoirs faire traditionnels, ce concept de formation peut-être adapté à bien d'autres branches de qualification professionnelle.

Pour le promouvoir et en faire une nouvelle politique particulière de formation, une initiative régionale en direction des communautés de communes pourrait prendre le relais du dispositif initié par le comité de massif Pyrénées. Il s'agirait de renouveler en nombre significatif cette expérimentation sur la base d'un cahier des charges précis issus de ce bilan, et concernant plusieurs filières de qualification professionnelle. Cela nécessite de s'appuyer sur des organismes de formation qui affirmeraient de façon très claire leur choix pour une telle option de formation et qui définiraient un cadre réglementaire et conventionnel approprié.

Une telle initiative devrait permettre d'adapter au mieux les conditions de réussite de ce concept nouveau de formation et de le compléter, le cas échéant, par des outils et moyens complémentaires confortant la responsabilité des communautés de communes dans le portage d'une telle opération, et favorisant auprès des entreprises des conditions d'employabilité adaptées aux publics concernés.

Liste des personnes enquêtées

Mairie	François Dascon Anne Marie Agueraray Pierre Etchebarne et JP Loustau	Mission locale	Frantxoa Hastarran Dominique Boyrie-Espil
Com.Com	Hélène Capdevielle	Asso Ikerzaleak	Madame Etchegoyhen Denis Caffard
Stagiaires	Michel Chamalbide Marie Jo Thornary Jean Bernard Vannier Virginie Sendre Nicolas Iago Hamid Ait Saleh Sandra Villeneuve Pascal Goyhenexpé Philippe Soulé Serge Beighau	Asso Azia	Antony Sans
Artisans	Daniel Carrique Michel Arotce André Eppherre Aain Arla	Les habitants	Michel Sorholus Grat Etchegoyhen Battitta Arhie Jean Dascon Gilbert Ahaspe Jeannot Etchetto
		Afpa	Serge Teyssier Monsieur Ricard Monsieur Pathé Marceline Rospide
		Mnemosyne	Christophe Sadok