



#### Réussir l'insertion pérenne dans les travaux publics

En 2011, la plate-forme pour l'emploi opérationnelle depuis 2005 en Seine-et-Marne embauche et forme des jeunes handicapés aux côtés de publics en difficulté ou très éloignés de l'emploi.

**E**n 2004, la Chambre Syndicale des Travaux Publics de Seine-et-Marne (CSTP 77) crée, avec le Directeur Départemental du Travail, un dispositif permettant de répondre, de façon pérenne, aux exigences de l'ANRU en matière d'insertion. L'originalité du dispositif : anticiper la réponse aux clauses sociales par l'embauche et la formation, en amont de la dévolution des marchés, de personnel répondant aux critères sociaux d'éligibilité, de comptabiliser les heures en emploi et d'utiliser ces heures au gré de la réponse aux clauses sociales des différents marchés.

Une charte départementale est signée entre-autres par le Préfet afin de formaliser la mise en place de la plate-forme pour l'emploi pérenne.

Cette plate-forme mobilise les entrepreneurs, le Conseil général, l'État, les acteurs du Service Public de l'Emploi (UT des Direccte, Pôle emploi et missions locales), les Maisons de l'emploi et les collectivités territoriales.

En 2011, elle décide d'accueillir, aux côtés des publics en insertion, des jeunes en situation de handicap cognitif, recrutés par l'intermédiaire des instituts médico-éducatifs (IME).

#### OBJECTIFS ET NATURE DES ACTIONS

La plate-forme a un triple objectif :

- recruter et former des salariés, en particulier parmi les publics en difficulté et des jeunes en situation de handicap cognitif ;

- apporter une réponse économique et pérenne à la clause sociale des marchés de travaux par l'anticipation du recrutement et de la formation des publics en insertion ;
- faire évoluer l'image des métiers du Bâtiment et des Travaux Publics.

Pour mener à bien ses missions, la plate-forme a besoin de visibilité sur les travaux à venir afin de mettre en place une véritable GPEC et donc d'apprécier les besoins futurs en main d'œuvre, tant en quantité qu'en compétences. Ce travail de collecte et d'analyse s'effectue avec les facilitateurs.

#### LES POINTS FORTS DU DISPOSITIF

La mobilisation de tous les acteurs économiques, les acteurs de l'emploi, les collectivités territoriales et l'État.

Pour des périodes d'immersion longues pour les publics les plus éloignés de l'emploi et des stages pour les jeunes handicapés.

L'embauche en CDI assortie d'une formation professionnelle de 490 heures sur des plateaux techniques au plus proche des quartiers en travaux.

L'accompagnement et le suivi par des tuteurs d'entreprise, des référents du SPE et des éducateurs spécialisés.

## L'engagement des employeurs permet de lever des représentations négatives sur l'employabilité des publics en situation de handicap ou les plus éloignés de l'emploi

### → étape 1

Au regard de l'analyse des marchés futurs (ANRU ou marchés publics ou privés à clause sociale), la plate-forme décide du lancement d'un dispositif et de sa nature (métier concerné), Elle informe alors les différents facilitateurs et prescripteurs de la date de lancement d'une action de recrutement.

Les prescripteurs adressent alors des candidatures à la plate-forme qui convoquent les candidats à une réunion de recrutement à laquelle sont présents les chefs d'entreprises qui recrutent et les prescripteurs. Se déroulent alors des entretiens de recrutement en binôme (1 chef d'entreprise - 1 prescripteur) qui débouchent sur la sélection concertée de publics qui effectuent alors une période d'immersion en entreprise (EMT, stage de découverte, ..) souvent complétée par une période d'intérim.

### → étape 2

Les employeurs participent aux réunions collectives d'information et de recrutement. Ils collaborent aussi à la définition des référentiels de formation et suivent les salariés durant leur formation.

Les collectivités, concernées par des opérations de rénovation urbaine, accueillent les salariés en formation sur un « chantier-école » encadré par le centre de formation de la profession Travaux publics.

Les actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation (CDI), sont financées, par l'OPCA Construction.

### → étape 3

De leur entrée en formation jusqu'à leur prise de poste, les salariés sont accompagnés tout au long du processus, notamment par des tuteurs des entreprises, des référents du SPE ou des éducateurs spécialisés.

La CSTP 77 pilote, suit et évalue chaque action. Les heures d'insertion capitalisées par les entreprises au gré de l'embauche de salariés, par le biais du dispositif plate-forme emploi pérenne, sont utilisées pour répondre aux clauses sociales des marchés. La plate-forme emploi leur établit des attestations du nombre d'heures nécessaires jusqu'à expiration de leur du crédit d'heures dont elles disposent.

## RÉSULTATS

Fin 2013, 6 jeunes handicapés ont été recrutés en CDI et formés aux côtés de jeunes et adultes éloignés de l'emploi. Le taux de maintien en emploi est de 100%.

De 2005 à 2013, plus de 150 personnes ont été recrutées en CDI à travers 13 plates-formes en Seine-et-Marne :

- plus de 500 000 h d'insertion ont été réalisées
- 80 étaient des jeunes de moins de 26 ans ;
- plus de 80 étaient issues de quartiers sensibles ;
- 25 étaient orientées par le dispositif d'accompagnement des allocataires du RSA ;
- 6 orientées par des Instituts Médicaux Educatifs ;
- 57% des salariés ainsi recrutés ont dépassé 24 mois en emploi.

Un nouveau dispositif de 12 personnes débutera en novembre 2013.

En moyenne 1 à 2 plateaux techniques sont mis en oeuvre chaque année.

Une convention de partenariat sera signée en novembre 2013 entre la Chambre Syndicale des Travaux Publics de S&M et l'Institut Médico Educatif de la Sapinière.

## Contact

Ariane GRAZIANI  
Chambre Syndicale des Travaux Publics  
de Seine-et-Marne  
[ariane.graziani@cstp77.fr](mailto:ariane.graziani@cstp77.fr)