

Accueillir de nouveaux salariés dans le BTP

A l'occasion des 10 ans du Geiq BTP Ile-de-France, le président Yves Cojean fait le point sur le groupement d'employeurs.

Le Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq) BTP Ile-de-France célèbre, début octobre, ses dix ans d'existence. « A l'origine, ce modèle associatif appliqué aux métiers de la construction était surtout développé en région », évoque Jean-Yves Cojean, président de la structure, et par ailleurs à la tête de GTM Bâtiment. L'impulsion est venue de la fondation Vinci, afin de répondre à un besoin de main-d'œuvre, mais aussi afin de permettre de répondre aux clauses d'insertion. La vocation du Geiq : identifier, avec l'aide de partenaires (missions locales, Pôle Emploi, Cap Emploi...), des publics éloignés de la vie active, intéressés par le BTP, puis les mettre à disposition des entreprises adhérentes en contrat d'alternance. « Ces parcours de formation qualifiants leur remettent le pied à l'étrier avec pour objectif ensuite l'accès à un emploi pérenne dans le secteur. » La particularité du Geiq est également de proposer un accompagnement social à ses salariés qui, pour certains, sont confrontés à une problématique judiciaire, liée à leur santé ou encore à leur logement. « Nous rendons en outre régulièrement visite à nos salariés sur le terrain. »

Proposer à des publics éloignés de l'emploi des parcours individualisés en alternance.

Créée par une dizaine d'entreprises du BTP francilien du groupe Vinci, la structure regroupe désormais quelque 85 employeurs adhérents. « S'y sont ainsi joints, notamment, les groupes Bouygues, Eiffage, Fayat et Spie, mais également un réseau de PME et des entreprises de petite taille. » Le groupement a commencé avec les activités du coffrage dans le bâtiment et les travaux publics, puis s'est ouvert à une trentaine de métiers du BTP et de l'énergie. « Avant la crise de 2008, notre Geiq faisait office d'outil traditionnel de recrutement, avec une majorité de demandes de nos entreprises adhérentes pour des postes en CDI », reprend Jean-Yves Cojean. Actuellement, les sollicitations des employeurs relèvent davantage des obligations des clauses d'insertion. « Mais, même en traversant la crise, nous maintenons un niveau d'activité élevé, fait valoir le président du Geiq. Nous sommes en effet passé, en dix ans, d'une trentaine à une centaine de mises à disposition annuelles de salariés. »

Actuellement, les sollicitations des employeurs relèvent davantage des obligations des clauses d'insertion. « Mais, même en traversant la crise, nous maintenons un niveau d'activité élevé, fait valoir le président du Geiq. Nous sommes en effet passé, en dix ans, d'une trentaine à une centaine de mises à disposition annuelles de salariés. »

Avec près de 1000 salariés accueillis chez ses entreprises adhérentes, le Geiq est désormais bien implanté en région parisienne. « Il n'est pas rare de voir des clauses de marchés publics



Travailler avec des personnes en insertion implique un management attentif à une certaine fragilité. On retrouve les valeurs du BTP comme ascenseur social, quelle que soit l'origine du salarié.

suggérant le recours à notre groupement, relève Jean-Yves Cojean. Nous avons d'ailleurs à cœur d'évoluer régulièrement. » Pour aller plus loin, le Geiq mène différentes actions en faveur de la prévention, avec notamment la remise aux salariés d'un livret et l'organisation d'une journée d'accueil et de sensibilisation à la sécurité.

Attirer des femmes dans le secteur. Autre souci du groupement : « Attirer des femmes sur nos métiers. Notre Geiq emploie, à ce jour, une vingtaine de salariées, essentiellement des Etam (employés, techniciens et agents de maîtrise). Elles travaillent surtout dans le domaine de l'assistance aux relations avec les locataires dans le cadre de chantiers de réhabilitation HLM. » Comme le souligne Jean-Yves Cojean, travailler avec des personnes éloignées de l'emploi implique « un management moderne qui prenne en compte une certaine fragilité ». « Il faut, chez le DRH ou chez le chef de chantier, un véritable souhait de redonner sa chance à la personne. Nous ne sommes pas seulement compteur d'heures d'insertion et de salaire ! L'on retrouve, en somme, les valeurs du BTP comme ascenseur social et secteur ouvert à l'intégration de salariés quelles que soient leur formation ou leur origine. » A l'issue de leur parcours, 95 % des salariés obtiennent une qualification, et 65 % restent dans l'entreprise ou dans le métier. ● Caroline Gitton