

GUIDE PRATIQUE
DU RECRUTEMENT
2024



PME, TPE de la Loire

COMMENT RÉUSSIR VOS RECRUTEMENTS DANS LE BTP ?

Geio **BTP 42**
la plus belle façon d'embaucher

SOMMAIRE



RÉUSSIR VOS RECRUTEMENTS DANS LE BTP

INTRODUCTION	5	COMMENT GARDER	24
LES 4 ÉTAPES-CLÉS POUR RECRUTER	6	VOS COLLABORATEURS	
1. Analyser vos besoins et vos ressources	7	1. Fidéliser vos salariés	25
2. Recruter en direct	8	• L'importance de la marque employeur	26
• Créer la fiche de poste	8	• Sortir des sentiers battus	27
• Diffuser l'annonce	9	• Le village AFPA	28
Les sites internet de recherche d'emploi		• Le Rallye pour l'emploi	28
Prendre un alternant		• Faire appel à Geiq BTP42,	29
Le bouche à oreille		chef d'orchestre de l'emploi	
Votre site internet		• La formation qualifiante	30
Les réseaux sociaux		pour éviter le turnover	
• Sélectionner les candidats	12	2. Le BTP dans la Loire : innovant et solidaire	32
• Faire passer l'entretien d'embauche	12	• Expérience Chantier : découvrir en jouant	32
3. Sous-traiter tout	14	• La Loire, terre de solidarité	33
ou partie de votre recrutement			
3 formules possibles	14		
• Les cabinets de recrutement	15		
• L'intérim	16		
• Geiq BTP42 : une réponse «sur-mesure»	16		
pour le BTP			
4. Les clauses d'insertion :	21		
un levier puissant de recrutement pour le BTP			
		CONCLUSION	34
		Recruter de bons profils	
		et les garder, c'est possible !	
		CONTACTS	35
		Geiq BTP42, une équipe à votre service	



INTRODUCTION

Avec 7000 entreprises et 18000 salariés, le secteur du bâtiment et des travaux publics est un «pilier» de l'activité économique du département. Premier à se remettre en marche à l'issue de la crise du Covid, le BTP fait pourtant face aujourd'hui à une conjoncture complexe : crise de la construction du logement neuf, croissance insuffisante (1 à 2% par an), à quoi s'ajoute un manque d'attractivité globale du secteur. Pourtant, la demande en main d'œuvre - et notamment en main d'œuvre qualifiée - est de plus en plus forte : il faut des salariés qualifiés pour anticiper les futures exigences en matière d'environnement, de numérique et pallier les futurs départs en retraite de personnel expérimenté.

Si vous êtes chef d'entreprise ou recruteur dans le BTP, vous savez à quel point trouver de bons profils, et surtout les garder, est un enjeu important.

L'objectif de ce guide est de vous accompagner dans les différentes options qui s'offrent à vous au moment de recruter, vous suggérer des pistes auxquelles vous n'auriez pas forcément pensé ou des solutions que vous ne connaissiez pas : embaucher, c'est aussi donner envie, donner leur chance aux profils qui sortent du cadre, pour construire des relations durables et de qualité.

Vous permettre
d'aborder vos futures
embauches avec plus
de confiance, c'est
l'ambition de ce guide
qui, nous l'espérons,
vous accompagnera
dans votre réussite !



les 4 étapes-clés pour recruter

Commencez par déblayer le terrain !

Avant de vous lancer dans un recrutement, prenez quelques instants pour analyser la situation. Cette prise de recul est essentielle.

Quel type de métier recherchez-vous ? Pour quelle durée ? De quels moyens disposez-vous pour gérer l'embauche, l'intégration du salarié, les questions administratives ?



ETAPE 1 Analyser vos besoins et vos ressources



Un recrutement c'est avant tout un investissement, il faut donc l'optimiser au mieux : embauche directe ? intérim ? mise à disposition de personnel ? En mettant en parallèle vos besoins et vos ressources, cela donnera une orientation à votre recherche.

Vos besoins

- Quel métier, quel périmètre ?
- Quel degré d'urgence ?
- Sur quelle durée ?
- Quelles certifications, quels diplômes sont attendus ? (permis B, CACES...)?

*A besoins différents,
stratégie différente*



Chaque année, elle paye de plus en plus d'heures supplémentaires à ses salariés et constate une augmentation du nombre d'accidents du travail.
> pression sur le personnel



Décroche un marché sur plusieurs années. Ses effectifs sont insuffisants.
> manque des compétences



Met en place une stratégie de développement sur un marché spécifique et n'a pas toutes les compétences en interne...



Vos ressources

- Vos ressources **financières** : quel est le coût annuel du poste recherché ? Comment absorber ce coût ?
- Vos ressources **RH** : quel temps et quel personnel avez-vous à disposition pour vous occuper du recrutement, de la gestion administrative (paie, réglementation, accompagnement), de l'intégration, du management ?
- Le temps de formation, si nécessaire

Ce constat étant établi,
vous pouvez opter pour :



recruter en
direct



sous-traiter
à un prestataire
extérieur

ETAPE 2 Recruter en direct



Vous optez pour le recrutement en direct : voici les points d'étapes à respecter pour optimiser le processus.

1. Créer la fiche de poste

La fiche de poste doit refléter vos attentes, les spécificités du poste, les conditions de travail. Elle doit aussi donner envie de postuler : vous proposez des avantages comme un comité d'entreprise, des tickets restaurants, une participation aux bénéfices, une mutuelle ?... Dites-le !

LE DESCRIPTIF DU POSTE

Préciser le nom du métier recherché

Détailler les missions, les lieux d'intervention, en étant précis et honnête

Détailler les responsabilités
Détailler les compétences recherchées

LE PROFIL DU CANDIDAT

Il doit inclure les éléments suivants :

Les compétences techniques attendues, ainsi que la maîtrise des outils et engins

Les compétences et qualifications nécessaires : permis B, Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité (CACES)

Le savoir-être attendu : autonome, consciencieux, ponctuel, soigneux avec le matériel... dites ici ce qui est fondamental pour vous.

Expérience professionnelle dans le BTP ou formation initiale exigée

SALAIRE ET TYPE DE CONTRAT

Préciser s'il s'agit d'un temps partiel ou d'un temps complet, d'un CDD, CDI...

Préciser le début et la durée du contrat (en cas de CDD)

Indiquer la rémunération.

S'il y a des éléments susceptibles d'augmenter l'attrait de l'offre, incluez-les ! Par exemple une mutuelle santé / une prévoyance, un comité d'entreprise, des paniers repas, un compte épargne temps...



NB : Si le poste recherché est hautement qualifié et très bien rémunéré, mieux vaut éviter de donner le montant du salaire : vous éviterez ainsi les CV hors sujet qui vous feront perdre du temps.



2. Diffuser l'annonce

L'annonce reprend le contenu de la fiche de poste, elle doit aussi donner envie de postuler : si vous proposez des avantages, comme un comité d'entreprise, des tickets restaurants, une participation aux bénéfices, une mutuelle, mettez-le en évidence. Ajoutez un peu de paillettes pour faire la différence !

Une fois la fiche de poste et l'annonce rédigées, différents canaux de diffusion sont à votre disposition :

LES SITES INTERNET DE RECHERCHES D'EMPLOI

Certains jouissent d'une grande visibilité, comme FRANCE TRAVAIL, d'autres sont spécialisés dans le BTP. A vous de faire votre choix. La plupart acceptent de diffuser les annonces gratuitement, ou moyennant un montant variable.

► FRANCE TRAVAIL

LE site national de recherche d'emploi

<https://candidat.pole-emploi.fr/offres/emploi/loire/d42>

► INDEED

Site de recherche d'emploi généraliste. Vous pouvez y déposer votre annonce en BTP

<https://fr.indeed.com/>

► LE SITE INTERNET DE LA FÉDÉRATION LOIRE DU BTP

La Fédération du BTP de la Loire propose une page dédiée aux offres d'emploi sur son site internet.

<https://www.btp42-emploi-apprentissage.com/>

► JOB BTP

Site d'offres d'emploi spécialisé dans le BTP. Vous pouvez déposer une offre, gratuitement.

<https://job-btp.fr/>

► ACTION BTP

Autre site spécialisé. Vous déposez vos offres et consultez la CVthèque moyennant un abonnement annuel.

<https://www.actionbtp.com/accueil.html>

Conducteur de travaux expérimenté agencement / menuisier (H/F)

BISSARDON Menuiserie est une entreprise spécialisée dans la conception, la fabrication et l'installation d'agencement haut de gamme, à destination des hôtels, lieux de vente, professions libérales, maisons ou appartements de particuliers...
Installée depuis plus de 30 ans à Chazelles-sur-Lyon, nous travaillons principalement sur l'agglomération lyonnaise et la proche région. Nos savoir-faire et services : fourniture d'exécution nous permettent d'offrir une large gamme de produits et services : fourniture et pose d'ouvrages en panneaux, bois massif, menuiseries extérieures et intérieures.

Pour accompagner notre développement, nous recherchons une personne de confiance pour occuper les fonctions de : **CONDUCTEUR DE TRAVAUX expérimenté AGENCEMENT / MENUISIER (H/F)**

Votre mission :

En étroite relation avec nos clients architectes, nos équipes de pose et d'atelier, vous piloterez en totale autonomie, l'organisation complète de nos chantiers d'agencements conçus sur mesure.

Mission détaillée :

- Réalisation des chiffrages et des relevés de cotes sur chantier
- Supervision des approvisionnements et sous-traitants
- Coordination des équipes de pose, préparation des chantiers, des réceptions de travaux
- Suivi de l'avancement des projets, des réunions de chantier, le but de s'améliorer sur les prochains chantiers

Votre profil :

- Vous êtes titulaire au minimum d'un BEP en menuiserie / agencement bois
- Une première expérience dans la conduite de travaux de 5 ans est exigée.
- Vous disposez du permis B pour conduire le véhicule qui vous sera confié.
- Excellent relationnel et sens de l'écoute, à l'aise dans les échanges avec différents interlocuteurs
- De réelles qualités organisationnelles, d'anticipation et de planification

Si l'autonomie, l'organisation, la rigueur, le sens des responsabilités sont vos atouts. Alors venez rejoindre une entreprise à taille humaine, pour vous investir durablement dans une PME saine et solide, qui compte sur vous et où tous les passionnés du bois et de l'agencement trouvent leur place, dans une ambiance et un cadre de travail agréables.

Conditions d'emploi :

Contrat : CDI à pourvoir immédiatement
Lieu : Chazelles-sur-Lyon (42) Chantiers sur la journée région lyonnaise et exceptionnellement toute France
Horaires : Temps plein - ETAM forfait annuel jours
Rémunération : Attractive, selon expérience, téléphone portable, épargne salariale
Avantages : Véhicule de fonction, ordinateur, téléphone portable, prime annuelle fonction résultats, mutuelle familiale PRO BTP (60% pris en charge par l'entreprise), possibilité d'adhérer à AGBTP (comité d'entreprise du BTP)

PRENDRE UN ALTERNANT

Si vous cherchez un profil junior ou un apprenti, les lycées professionnels et les centres de formation par alternance sont une bonne cible de diffusion. Ils vous proposeront des candidats, ou tout du moins, pourront relayer l'annonce.

L'alternance présente de nombreux avantages :

- vous formez un candidat aux exigences de votre entreprise
- vous bénéficiez d'avantages fiscaux. Renseignez-vous sur ce site : <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/simulateur-employeur/etape-1>

Vos obligations, en tant qu'employeur, consistent principalement à :

- vous assurer des bonnes conditions de la formation pratique de l'alternant, en dégageant du temps pour le tuteur par exemple
- favoriser l'insertion professionnelle de l'alternant dans l'entreprise.



Le groupement d'employeurs Geiq BTP 42*

accompagne les entreprises du territoire dans leurs recrutements. Spécialisé dans les recrutements par alternance, il peut s'avérer une aide précieuse pour vous, en activant différents leviers :

VOUS AIDE

à trouver le « bon » candidat, motivé

PROPOSE UN DOUBLE TUTORAT :

le tutorat que vous exercez en tant qu'entreprise, plus un tutorat RH et un suivi tout au long du parcours du candidat assuré par Geiq BTP 42

ASSURE UN ACCOMPAGNEMENT

social de la personne, si besoin, l'objectif étant de lever tous les freins à l'embauche.

*Geiq : Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification

LE BOUCHE-À-OREILLE

On l'oublie parfois, mais le réseau personnel est un relais à ne pas négliger : amis, famille, anciens camarades ... ils vous connaissent et pourront vous orienter efficacement vers des candidats. Pensez aussi à solliciter les anciens apprentis ou salariés d'autres entrepreneurs du secteur, les réseaux professionnels comme la Fédération du BTP de la Loire, la CAPEB ,... Diffusez l'annonce autour de vous et auprès de vos équipes.



*Un bon moyen de recruter :
participer à des jurys
d'admission dans les écoles ou
dispenser des formations*



VOTRE SITE INTERNET

Si votre entreprise est suffisamment outillée en termes de RH pour gérer les candidatures spontanées via votre site web, incluez une page "Rejoignez-nous". Publiez-y vos annonces et communiquez régulièrement via les réseaux sociaux pour relayer les nouveautés parues sur cette page.

Mettez vos annonces en valeur sur votre site pour que vos visiteurs la remarquent : affichage en "pop up", (fenêtre qui s'ouvre au-dessus du contenu du site), bandeau «flash info», etc.

Vous pouvez vous adresser à une agence de communication pour trouver la solution la plus adaptée et la mettre en place.

LES RÉSEAUX SOCIAUX

Ils représentent un relais de diffusion intéressant si vous êtes à l'aise avec ce type de média. LinkedIn est un réseau social professionnel, qui s'adresse plus aux chefs d'équipe, conducteurs de chantier, ingénieurs...

Pour des métiers moins qualifiés, pourquoi ne pas tenter de diffuser votre annonce sur Instagram, Snapchat ou TikTok, réseaux sociaux plébiscités par les 16-25 ans, voire Facebook, même si ce réseau a tendance à être moins populaire chez les jeunes.



36% *des jeunes, en 2021, se servent des réseaux sociaux pour le travail. Instagram, LinkedIn et Facebook sont les applications les plus utilisées (source : Blog du Modérateur). Les réseaux sociaux sont un moyen direct de toucher des candidats potentiels.*

3. Sélectionner les candidats

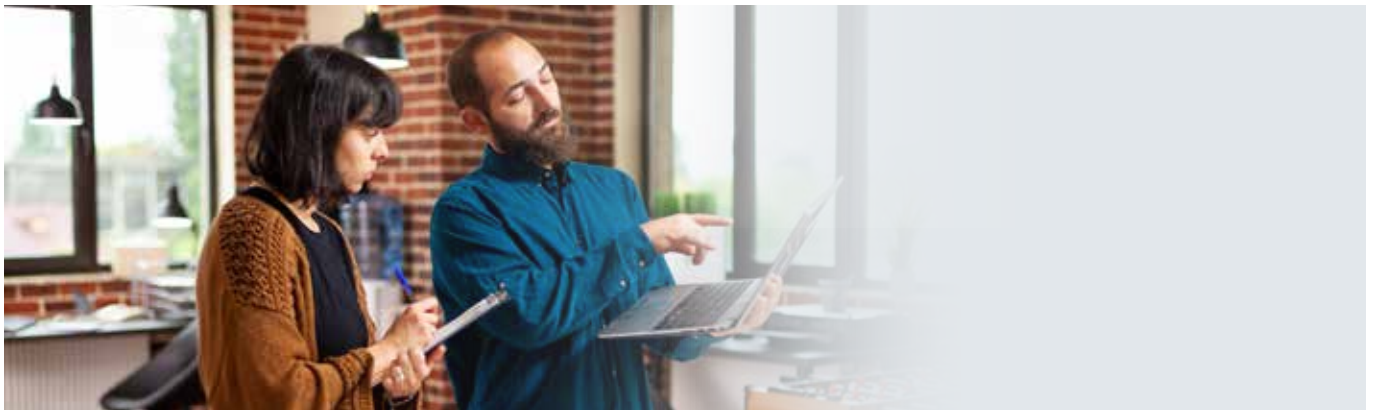
Si vous recevez un certain nombre de CV, ne les consultez pas un par un dès réception. Prenez le temps de les regarder ensemble et de les comparer. N'hésitez pas à téléphoner aux candidats qui vous intéressent pour une pré-sélection. Un appel téléphonique de 10 minutes peut vous aider à affiner votre choix, et vous évite d'organiser des entretiens avec des candidats peu pertinents.

Il est de plus en plus fréquent qu'aucun CV ne «coche toutes les cases», ou que vous ne receviez pas de CV.



Dans ces cas-là, différentes possibilités, qui ne s'excluent pas mutuellement, s'offrent à vous :

- Sous-traiter tout le recrutement (voir partie I-3 : "Faire appel à un prestataire extérieur")
- Travailler votre attractivité pour attirer plus de candidats pertinents (voir partie II)
- Faire un mix des 2 solutions : par exemple, vous pouvez vous occuper du sourcing, de la rédaction de l'annonce et sous-traiter la diffusion de celle-ci, la sélection des CV et les entretiens d'embauche à un prestataire extérieur.



4. L'entretien d'embauche

Ces rendez-vous prennent du temps. L'objectif est d'arriver à savoir, à l'issue de l'entretien, si la personne est faite pour travailler dans votre entreprise, aux côtés de vos collaborateurs.

Pour cela il est important d'exprimer clairement ce que vous attendez et le contexte général de la mission, mais aussi d'être à l'écoute du candidat et de son attitude, verbale et non verbale.

L'ATTITUDE DU PARFAIT RECRUTEUR



SOURIEZ



SERREZ LA MAIN DU CANDIDAT DE FAÇON FRANCHE



OFFREZ-LUI UN CAFÉ



REGARDEZ-LE FRANCHEMENT



FAITES EN SORTE DE NE PAS ÊTRE DÉRANGÉS



NE LE JUGEZ PAS AUX APPARENCES OU SELON VOS À-PRIORI



Pour ne pas passer à côté de points importants, il faut préparer votre entretien. Notez les questions que vous souhaitez poser dans une fiche, une pour chaque candidat. Suivez la fiche, pour être sûr de bien cadrer l'entretien. Certaines questions sont classiques, d'autres sont spécifiques au métier demandé, ou au candidat.

Petits conseils utiles

- Commencez par vous présenter vous et votre entreprise
- Prenez des notes
- La fiche de poste vous sert de base : vous pouvez commencer l'entretien en détaillant les différents points qui y figurent
- N'oubliez pas de mettre à l'aise le candidat si vous sentez que c'est nécessaire
- Posez lui des questions sur son profil, ses expériences professionnelles antérieures, ses connaissances techniques
- Idéalement, mettez-le en situation, par exemple en posant des questions sur sa manière de gérer un problème précis, et analysez sa manière de répondre. Essayez de cerner son savoir-être, sa motivation, sa manière d'évoluer dans un collectif
- Privilégiez les questions ouvertes (« Quel est votre aspect préféré du métier ? », « Quel est le chantier qui vous a le plus marqué ? » « Quel serait votre plus grand point fort ? »), cela vous aidera à cerner ses connaissances, mais aussi sa manière d'expliquer les choses



Si toutes ces étapes vous semblent trop longues, coûteuses ou difficiles à placer dans votre emploi du temps, si la gestion comptable, RH et administrative d'une embauche directe vous rebute, il est alors préférable de vous tourner vers un prestataire extérieur, qui vous déchargera de ces aspects chronophages et aléatoires.

ETAPE 3 Sous-traiter tout ou partie du recrutement



Avec la complexification des démarches administratives et réglementaires, il est rassurant de faire appel à des spécialistes qui assurent tout ou partie du processus, depuis le «sourcing» (la recherche) des candidats jusqu'à l'édition des fiches de paie dans le strict respect de la réglementation (ce qui n'est pas rien !)

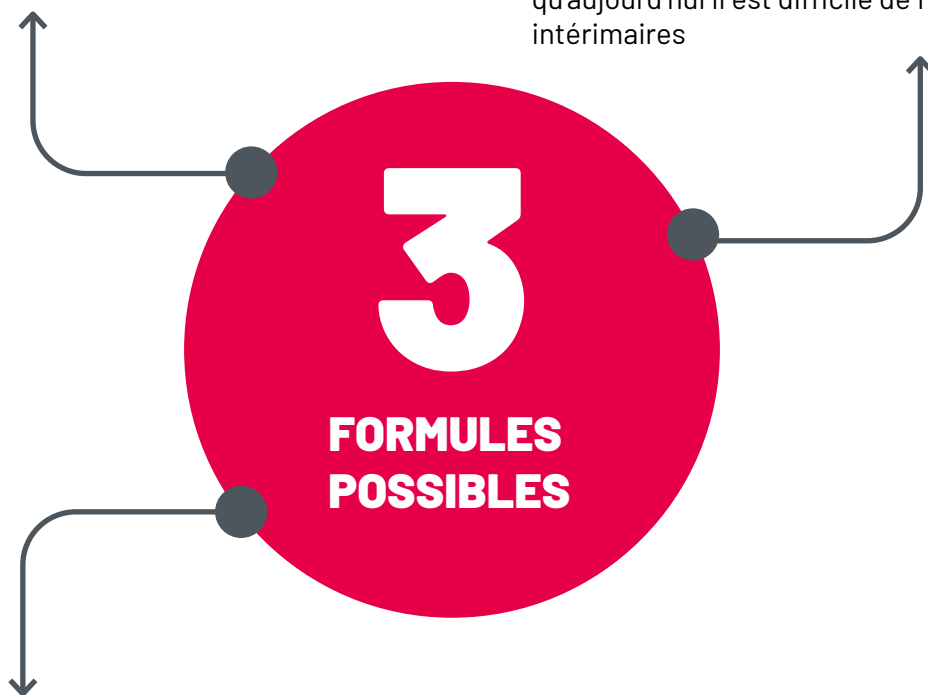
Certaines formules s'arrêtent au recrutement (le cabinet de recrutement), d'autres gèrent en plus le management RH, en vous permettant de sous-traiter le recrutement mais aussi l'embauche (Agence intérim, Geiq BTP 42).

Confier votre dossier à un cabinet de recrutement

C'est une solution intéressante à considérer en cas de recrutement à forte valeur ajoutée, dans des délais courts.

Faire appel à l'intérim

La sous-traitance la plus courante dans le BTP. Moins onéreuse que le cabinet de recrutement, la formule n'inclut cependant pas de formation ni de qualification : n'est ce pas plus du dépannage qu'un investissement ? D'autant qu'aujourd'hui il est difficile de fidéliser les intérimaires



Geiq BTP 42 une solution performante et adaptée

Une 3^e formule existe. Elle allie :

- la sécurité : ce n'est pas vous qui prenez en charge le recrutement, la motivation du candidat est testée,
- le développement de votre RSE (responsabilité sociétale des entreprises), en acceptant d'intégrer des personnes éloignées du marché de l'emploi,
- la montée en compétences (contrats en alternance, en vue de qualification).

Dans la Loire, l'alternance est portée par Geiq BTP 42, qui propose une prestation de sous-traitance adaptée aux exigences du secteur. Geiq BTP 42 est un collectif d'employeurs du BTP, regroupés pour trouver des solutions aux besoins en recrutement et en formation des employeurs.

LES CABINETS DE RECRUTEMENT

Dans quels cas faire appel à un cabinet de recrutement

L'un des principaux avantages d'un cabinet de recrutement réside dans sa capacité à déceler des talents, grâce à sa base de données. Cela peut s'avérer précieux, alors que le secteur du bâtiment connaît une forte progression de spécialisations liées au numérique, au BIM (Modélisation des données du Bâtiment, en anglais Building Information Modeling), aux exigences environnementales.

Les cabinets de recrutement proposent une prestation de recrutement complète ou partielle.

Étant donné le coût financier d'une prestation complète de recrutement, du sourcing à l'entretien d'embauche (voir ci-dessous), il vaut mieux faire appel à un cabinet pour **des postes très spécialisés ou à forte valeur ajoutée**, comme un chef de projet BIM, par exemple.

La prise en charge complète du recrutement

En cas de prise en charge complète de la prestation, le cabinet de recrutement prend en général entre 15% et 20% du salaire annuel brut du candidat retenu

(Source : Le Coin des Entrepreneurs).

Exemple de prise en charge complète



pour un salaire annuel à

40 k€



avec un pourcentage sur le salaire brut de

20%

le tarif d'un cabinet de recrutement s'élèvera à

8 000€^{HT}



À noter :

vérifiez si le cabinet de recrutement prévoit le remplacement « gratuit » de la personne recrutée si cette dernière vient à quitter son poste avant un certain délai (à définir en amont).

La prestation partielle, ou «RPO»

Les cabinets de recrutement peuvent proposer, en parallèle à une prestation complète, une prestation RPO (pour Recruitment Process Outsourcing). Il s'agit pour vous d'externaliser tout ou partie du processus de recrutement. Le temps de la mission, le représentant du cabinet travaille au nom de votre entreprise. Il devient le porte-parole de vos valeurs et de votre attractivité.

Dans ce cas, le cabinet - ou le consultant - se paie à la mission, qui peut aller de 1 à 2 mois. Il faut souvent compter entre 400 et 600 euros par jour - avec une fréquence de 2 jours de travail par semaine environ. Il faut compter donc sur un budget global facilement compris entre 3000 euros minimum et 10 000 euros.

Si vous êtes intéressé.e par ces formules, renseignez-vous auprès des cabinets de recrutement de la Loire.

Quelques exemples :

<https://www.neptunerh.com/>
<https://www.eriva-rh.com/>
<https://www.manpower.fr/nos-agences>
<https://btprh.fr/>

L'INTÉRIM

La délégation complète du recrutement

Recherche de candidat, rédaction de la fiche de poste, diffusion de l'annonce, tri des CV, gestion des entretiens d'embauche...

Vous pouvez confier toutes ces étapes du recrutement à une entreprise de travail temporaire (ETT).

Le coût de cette prestation est intégré dans le coefficient de facturation de l'agence.

Ce coefficient est variable en fonction des agences d'intérim

Appliqué à la rémunération brute soumise à cotisation, il oscille généralement entre

1,7 et 2,15



Ce que vous devez payer à l'agence correspond à ceci :



Le taux horaire brut

X



le nombre d'heures prévues

X



le coefficient de facturation

ou pour globaliser



Le salaire brut

X



durée de la mission

X



le coefficient

Exemple



Vous prévoyez d'embaucher un maçon pour 6 mois.

9 000€

bruts pour une durée de 6 mois



L'agence applique un coefficient de

x 1,9

Vous devez donc payer **1500 x 6 x 1,9 =**



17 100€

pour la mission

Ce montant comprend également les charges patronales, les indemnités de fin de mission et les indemnités de congés payés.



Bon à savoir : c'est sur ce le montant du coefficient de facturation que vous pouvez négocier. Il varie en fonction de la qualification demandée, de la durée de la mission, de la rareté du métier, du montant du taux horaire. N'hésitez pas à demander un devis à différentes agences d'intérim, comme par exemple TOMA Intérim ou Ergalis BTP.

<https://agences.toma-interim.com/auvergne-rhone-alpes/loire/saint-etienne/toma-interim-btp-5>

<https://agences.ergalis.fr/auvergne-rhone-alpes/loire>



Le contrat de gestion, une prise en charge partielle du recrutement

Il s'agit dans ce cas de mettre en place un contrat de gestion entre l'entreprise de travail temporaire (ETT) et vous.

Exemple

Vous avez déjà un candidat en tête mais vous ne souhaitez pas prendre en charge les aspects administratif, comptable et RH de l'embauche.

Vous confiez votre dossier à une agence d'interim qui emploie le salarié et le met à votre disposition.

Le coût sera forcément moindre puisque la partie « sélection de candidat » ne fait pas partie de missions de l'ETT.

AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DE L'INTÉRIM



Avantages

- plus de garanties sur la réussite de l'embauche, l'ETT étant spécialisée dans le recrutement
- prise en charge par l'agence d'intérim de tous les coûts indirects liés à l'embauche ainsi que toute les formalités administratives
- possibilité de négocier les tarifs intérim (via le coefficient)

Inconvénients

- des coûts non négligeables pour l'entreprise (autour de 2 fois le montant salarial brut)
- pas de formation qualifiante,
- pas d'évolution professionnelle
- pas de sentiment d'appartenance à l'entreprise de la part du salarié

LA SOLUTION GEIQ BTP 42 : UNE RÉPONSE "SUR-MESURE" POUR LE BTP

Geiq BTP 42 fait partie du réseau national des Geiq, groupements d'employeurs qui se rassemblent pour trouver des solutions aux problèmes de recrutement de leur secteur. Ils réunissent des entreprises d'un même territoire, concernées par une problématique commune.

Comment ça marche ?

Geiq BTP 42 présente les mêmes avantages qu'une agence d'intérim, à savoir la sous-traitance de toute la partie RH et du management, tout en présentant un vrai + : la qualification du salarié via la formation.

> Des profils atypiques mais motivés

Les salariés de Geiq BTP 42 ont des parcours très variés et c'est ce qui fait leur force et nourrit leur motivation. Adhérer à ce groupement, c'est voir chaque recrutement comme un investissement dans la durée. C'est aussi accepter d'intégrer dans son entreprise une personne pas encore hautement qualifiées et faire confiance à ses capacités d'adaptation et sa persévérance.

> Formation sur mesure et montée en compétences

Geiq BTP 42 fonctionne via des contrats en alternance, avec un objectif de pérennisation de l'embauche à la clé, en montant des formations adaptées à l'entreprise.

Le pari ? Faire appel à des profils de candidats éloignés de l'emploi, mais qui ont le savoir-être et la motivation nécessaires pour travailler, puis les accompagner dans un parcours de formation qualifiante en alternance.

Ainsi l'entreprise bénéficie d'une personne motivée et accompagnée dans son parcours.



Tester le candidat en situation de travail

La PMSMP ou période de mise en situation en milieu professionnel est un stage en immersion, de 1 jour à 1 mois, durant lequel le candidat potentiel est accueilli dans l'entreprise. Cela permet de vérifier si la personne s'approprie - ou a déjà - le savoir-être préalable à une insertion professionnelle.

Grâce à la plateforme d'insertion facilitée, créée par Pôle Emploi, Geiq BTP 42 peut finaliser la contractualisation d'une PMSMP très rapidement : en 1 heure, tout est signé !

GEIQ BTP 42, EN TANT QU'EMPLOYEUR



sélectionne le candidat qui vous correspond et va s'adapter



porte la responsabilité RH et administrative du recrutement



joue le rôle de médiateur si problèmes



gère l'accompagnement socio-professionnel du candidat

> Geiq BTP 42 est l'employeur

Il sélectionne le bon candidat, il porte la responsabilité RH et administrative du recrutement, il joue le rôle de médiateur en cas de problèmes, il gère l'accompagnement socio-économique du candidat en alternance.



Objectif : sécuriser le parcours, pour éviter tout risque de rupture de contrat, et, in fine, pérenniser l'embauche.



► Inscrire votre entreprise dans une démarche RSE forte

La responsabilité sociétale des entreprises ou RSE recouvre des considérations sociales aussi bien qu'environnementales. En clair, accueillir dans votre entreprise des personnes en difficulté sociale et professionnelle s'inscrit parfaitement dans une démarche RSE.

En alliant insertion, accompagnement des travailleurs et acquisition de compétences, vous poursuivez un double objectif vertueux :

- vous vous donnez les chances d'embaucher durablement, à l'issue de la période d'alternance, un salarié en qui vous avez confiance
- vous favorisez l'accès à l'emploi durable de personnes en difficulté sociale et professionnelle, en vue d'une réinsertion pérenne.

Geiq BTP 42 rend compatibles efficacité économique et finalité sociale



Les avantages de Geiq BTP 42

- la sélection des candidats
- la prise en charge de tout des aspects administratifs RH : paie, comptabilité...
- la mise en situation avant embauche, qui permet de tester le candidat en situation : PMSMP et plateforme d'insertion facilitée
- l'accompagnement des salariés tout au long de leur alternance pour renforcer la motivation et éviter tout abandon
- le choix de la motivation et du savoir-être comme base pour construire des parcours solides en terme de compétences professionnelles et techniques
- des candidats qui se forment au sein de votre entreprise, avec un objectif qualifiant : excellent levier de fidélisation
- la RSE vécue concrètement, à l'heure où elle s'impose de plus en plus aux entreprises.

Exemple de parcours réussi grâce aux clauses d'insertion



Djibril DIAWARA a fondé une famille dans la Loire et a un CDI en maçonnerie dans l'entreprise GUINTOLI depuis 2021. Pourtant Djibril revient de loin. Ce jeune Malien de 24 ans, quitte son pays à 15 ans et commence un long périple jusqu'en France, où il arrive comme mineur isolé. Après avoir commencé une formation en restauration, il bénéficie de la garantie jeunes, dispositif d'accompagnement des jeunes de 16 à 25 ans en grande précarité. En 2018, il commence un parcours d'alternance, dans le cadre de clauses d'insertion, dans 2 entreprises adhérentes du Geiq BTP 42. Ce dernier le soutient et l'accompagne dans la gestion de son budget et les questions d'ordre administratif. A l'été 2020, il intègre l'entreprise GUINTOLI pour une mise à disposition de 9 mois, ce qui lui permet de finir sa formation en maçonnerie et de signer un CDI en février 2021.

Les clauses d'insertion ont été une opportunité, à la fois pour ce jeune volontaire et travailleur et pour l'entreprise GUINTOLI, de réussir et pérenniser une embauche de qualité.





ETAPE 4 Spécial BTP : les clauses d'insertion

Les appels d'offres représentent un potentiel d'affaires important pour les entreprises du BTP. Les clauses d'insertion sociale exigent de réserver à un public éloigné de l'emploi un certain quota d'heures de travail. Ce dispositif légal offre, pour les entreprises attributaires de ces marchés, une opportunité de développement significative et permettent à des potentiels de se révéler.

GEIQ BTP 42



**RECRUTE
DU PERSONNEL EN
INSERTION**



**MET CE PERSONNEL
À DISPOSITION DE
L'ENTREPRISE TITULAIRE**



**SUIT ET ACCOMPAGNE
LES PERSONNES DANS
LEUR RETOUR À L'EMPLOI**



COMMENT ÇA MARCHE ?

Concrètement, lors de la rédaction des lots, l'acheteur public va, avec l'aide du facilitateur, déterminer un nombre d'heures de travail à réaliser par l'entreprise pour une action d'insertion. Cela représente généralement de 5 à 7% du nombre total d'heures estimées à la réalisation du chantier. L'entreprise remportant le marché doit alors mettre en œuvre la clause d'insertion, et intégrer des personnes en insertion, pour le nombre d'heures défini. Pour cela, elle peut recruter en direct des personnes éligibles à la clause en CDD, CDI ou contrat de professionnalisation. Elle peut également sous-traiter une partie des heures à réaliser à une structure d'insertion.

Enfin, elle peut être accompagnée pour une mise à disposition de personnels. C'est là toute la mission du Geiq BTP 42, qui facilite et sécurise la mise en œuvre des clauses, en se chargeant du recrutement du personnel en insertion, de sa mise à disposition auprès de l'entreprise titulaire, du suivi et de l'accompagnement des personnes dans leur retour à l'emploi. Un vrai plus pour l'entreprise qui se décharge du sourcing, de l'aspect administratif et de la gestion RH.

Les clauses peuvent s'étaler sur des périodes plus longues et pérenniser durablement un retour à l'emploi. Geiq BTP 42 est d'ailleurs très souvent sollicité par les entreprises pour des parcours longs, allant jusqu'à 18 mois, et intégrant un axe formation, permettant ainsi un retour à l'emploi pérenne.





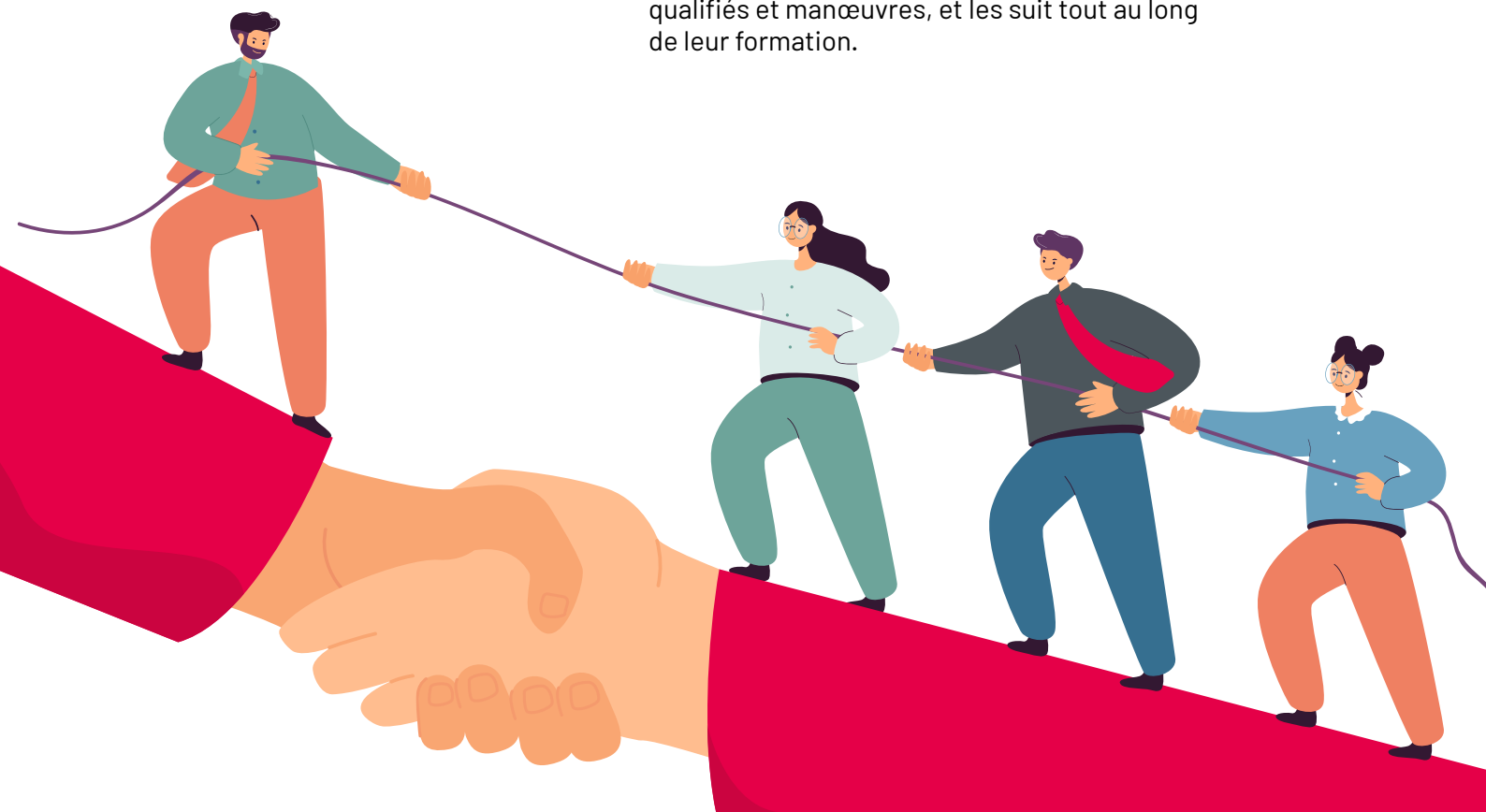
Pour **Sylvain RAPHELOT**,
facilitateur des clauses
d'insertion à Roanne

Les entreprises qui travaillent régulièrement avec la commande publique ne voient plus les clauses comme une contrainte, mais plutôt comme une opportunité de recrutement, et un moyen d'intégrer de nouvelles compétences. Elles peinent à recruter des maçons, menuisiers, plâtriers peintres. Idem pour les travaux publics, qui séduisent peu. Les clauses ont aussi vocation à répondre à un besoin en main d'œuvre, au juste prix du marché.

Même constat sur Saint-Etienne Métropole, où Stéphanie ROMERO travaille comme facilitatrice, et remarque que

« bon nombre d'entreprises, et principalement les ETI, voient dans les clauses un moyen de former et recruter de nouveaux salariés. »

Les entreprises ont souvent besoin d'être accompagnées dans leurs recherches en main d'œuvre peu ou pas qualifiée - niveau III (CAP) et inférieur. Geiq BTP 42 accompagne ses adhérents sur leurs besoins en ouvriers peu qualifiés et manœuvres, et les suit tout au long de leur formation.



LA GLOBALISATION DES CLAUSES, LE BONUS EN CAS DE CDI

Le parcours exemplaire d'Issa



En janvier 2018, Issa A., 21 ans, est orienté vers Geiq BTP 42 par la mission locale du Roannais. Il réside au Foyer des jeunes travailleurs de Roanne, travaille parfois en intérim et n'a pas le permis B. Issa signe un contrat de professionnalisation avec Geiq BTP 42 pour 1 an. Il est mis à disposition de l'entreprise SOLS LOIRE AUVERGNE et travaille sur 3 chantiers à clauses :

- Aménagement des bords de Loire territoire de Roanne : 1200 heures
- Réaménagement des espaces publics du centre bourg de Veauche.
Lot « Aménagement des espaces publics » qui comporte 1738 h d'insertion - SLA intervient comme sous-traitant pour 207 h
- Chantier Bellerive du territoire de VICHY : 300 heures

Le salarié est formé pour obtenir un premier niveau de qualification en maçonnerie VRD et aménagement urbain reconnu dans la Convention Collective des Travaux Publics.

Se pose un problème de mobilité : l'entreprise étant basée à Andrézieux Bouthéon, Issa fait dans un 1er temps les allers/retours Roanne /Andrézieux tous les jours en train. Il décide ensuite de déménager pour se rapprocher de son emploi. Le Geiq l'accompagne dans sa demande de logement social à Andrézieux Bouthéon.

Issa souhaite également passer le permis B pour être plus mobile. Le Geiq obtient pour lui une aide au permis avec ProBTP.

Au terme de son contrat de professionnalisation avec Geiq BTP 42, il est embauché par SOLS LOIRE AUVERGNE en CDI à compter de janvier 2019.

L'entreprise a ainsi pu embaucher un salarié motivé, formé, qui s'est parfaitement intégré à la structure et peut répondre à la diversité de ses chantiers. Satisfaite de cette expérience, elle a renouvelé l'opération en 2021.



BILAN

- **pour Issa** : un emploi qualifié et pérenne
- **pour l'entreprise** : elle peut positionner une même personne sur différents marchés d'appels d'offres.

Cerise sur le gâteau : un bonus de 1500 heures. L'embauche en CDI lui octroie de fait un bonus de 1500 heures d'insertion sociale. Ce bonus est un coup de pouce accordé aux entreprises de la Loire qui s'engagent dans une pérennisation de l'embauche, en leur permettant de capitaliser un nombre d'heures à valoriser pour de futures clauses d'insertion.





Comment garder vos collaborateurs ?

Donner envie de travailler dans votre entreprise, savoir déceler les potentiels, aller chercher des candidats hors des sentiers battus ... les pistes sont multiples pour attirer et, plus important encore, garder de bons salariés..





1 Fidéliser vos salariés

Si vous êtes employeur, vous avez constaté que le rapport de force avec les candidats n'est pas toujours en votre faveur. Que faire pour donner envie de travailler avec vous ?



Assurer une bonne intégration au salarié

La motivation au travail est liée à un encadrement convivial et respectueux. Accueillir le salarié lors de sa première journée, lui serrer la main, le présenter au personnel,... contribuent à créer un environnement professionnel serein, à assurer une bonne intégration et ne coûtent rien.

Gardez en tête que l'intégration joue un rôle essentiel : un temps d'accueil chaleureux va aider votre nouveau salarié à être rapidement opérationnel et lui permettre de se familiariser avec la sécurité dans son nouvel emploi.

Les accidents du travail interviennent le plus souvent lors des premiers jours d'activité d'un salarié.



Accepter l'échange

Diriger une entreprise c'est s'adapter. Les candidats ont aujourd'hui des exigences qu'ils n'avaient pas auparavant : «Combien d'heures je vais travailler» ? «Combien de jours de congés je vais avoir ?»... Rien ne sert de se braquer. Ce sont des questions qu'il faut être prêt à entendre et auxquelles vous devez trouver une réponse satisfaisante à la fois pour les futurs salariés et pour l'entreprise.

Fidéliser les candidats avec des conditions de travail motivantes

Une mutuelle santé, une prévoyance, des paniers repas, l'attention portée à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle ... tous ces petits + font la différence :

Guillaume CLÉMENT,
directeur de CECOIA

« Depuis quelques mois, nous sommes passés à la semaine de 4 jours ½, nous offrons 2 heures par semaine à nos employés, ainsi qu'un intéressement aux bénéfices. »



Se mettre en valeur et communiquer autour de la «marque employeur»

Vous faites des échauffements en musique avant d'attaquer la journée pour éviter les claquements musculaires et créer une ambiance de groupe ?

Vous avez un pourcentage d'accidents du travail très faible ?

Vous valorisez le travail en équipe, la satisfaction du travail bien fait, la fierté de contribuer à changer son environnement, la solidarité ?

Ces valeurs, que l'on retrouve souvent dans le secteur du BTP, ne demandent qu'à être mises en avant.

Quel est l'ADN de votre entreprise ? Quels chantiers sont en cours ? Quels sont ceux dont vous êtes particulièrement fiers ? Quelle motivation vous pousse à vous lever le matin ?

Faites-le savoir sur les réseaux sociaux, communiquez sur votre entreprise, vos collaborateurs.



Astuce : Si vous-même n'êtes pas à l'aise pour mettre en valeur votre entreprise sur les réseaux sociaux, si vous n'avez personne en interne pour développer votre communication à ce sujet, rapprochez-vous de personnes dont c'est le métier.

Agences de communication, agences digitales, communicants indépendants, n'hésitez pas à comparer et demander des devis pour travailler votre "marque employeur" en ligne et développer le "community management" autour de messages forts et attractifs .





Sortir des sentiers battus

Des initiatives sont organisées pour sortir les recruteurs de leur isolement. En voici quelques unes :

FRANCE TRAVAIL Loire organise différentes initiatives originales pour faire se rencontrer recruteurs et candidats, promouvoir et sécuriser l'embauche.

- Le Forum Alternance BTP en mai, rassemble entreprises du BTP, candidats et centres de formation
- «Du stade vers l'Emploi» : recruteurs et candidats se mêlent, de manière anonyme, le temps d'une demi-journée de pratique sportive, conçue de manière à mettre en valeur l'esprit d'équipe, l'organisation, le respect des consignes... A la suite de ces ateliers sportifs, on prend un repas convivial puis on passe à la phase de recrutement, qui se déroule l'après-midi sur le même lieu. Au terme de ces rencontres, on voit si "ça matche", ou pas.
- La Place de l'Emploi et de la Formation est un village itinérant qui vise à favoriser les rencontres avec les entreprises.

Les prochaines dates sont sur le site : Place de l'Emploi et de la Formation



Pour en savoir plus :

Emilie ALEX

FRANCE TRAVAIL Loire

emilie.alex@poleemploi.fr



LE VILLAGE DES SOLUTIONS DE L'AFPA

Poussez la porte de ce lieu ouvert à tous. Ici, on accueille les personnes en recherche d'emploi, les recruteurs, mais aussi les curieux, qui peuvent être intéressés par un changement de trajectoire.

On y organise différentes initiatives :

- des « job datings » : rencontres directes entre recruteurs et candidats
- des ateliers « Vis ma vie » thématiques, où l'on peut s'immerger dans la réalité du métier - apprendre à monter un mur, monter sur un caténaire ...

Le Village des Solutions est un projet réunissant de multiples partenaires, dont l'objectif est de trouver des solutions aux problématiques de l'emploi. Il y a de l'écoute, des moyens, on peut y rencontrer des personnes dont le potentiel ne demande qu'à être découvert.



Serge BLANC

serge.blanc@afpa.fr

06 20 41 26 01

LE RALLYE POUR L'EMPLOI

Le Rallye pour l'emploi est une action particulièrement symbolique du Réseau CREPI. Pendant trois jours, des personnes éloignées de l'emploi découvrent des **entreprises de leur bassin économique**. Se déplaçant en véhicule, conduits par des accompagnateurs souvent salariés d'une entreprise, les demandeurs d'emploi s'ouvrent ainsi à des horizons différents.

Objectifs : **ouvrir les portes des entreprises et faire tomber les a priori.**



Fouzia SLIMANI

09 71 21 55 15

fouzia.slimani@crepi.org



GEIQ BTP 42 : CHEF D'ORCHESTRE DE L'EMPLOI

Geiq BTP 42 travaille avec de multiples partenaires de l'insertion et de l'emploi : les ateliers Chantiers d'Insertion (ACI), les entreprises d'insertion (EI), les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI), le Village des Solutions de l'AFPA, le CREPI Loire Haute-Loire, FRANCE TRAVAIL les CFA, les Compagnons, le GRETA, les structures d'insertion comme l'Entraide Pierre Valdo ou l'AGASEF, les organisations professionnelles comme la CAPEB ou la Fédération du BTP 42 ... : tous les partenaires de Geiq BTP 42 participent à une dynamique commune : trouver les candidats où ils sont, puis lever les obstacles qui freinent leur accès au travail.



LOIRE SUD

Camille PIERRUGUES

07 83 56 66 04

camille.pierrugues@geiq-btp42.fr

LOIRE NORD

Laetitia CARPENTIER

06 66 93 66 01

laetitia.carpentier@geiq-btp42.fr



La formation qualifiante pour éviter le turnover

L'alternance permet de mettre en pratique, en situation de travail, les compétences techniques acquises au centre de formation. Si le candidat est motivé et bien accompagné par son tuteur, il peut bénéficier d'un suivi personnalisé : les chances de réussir une embauche pérenne sont optimales. C'est la démarche proposée par Geiq BTP 42.

Accompagner l'alternant dans son parcours pour éviter le décrochage

Geiq BTP 42 défend l'idée que l'insertion durable des salariés passe par l'apprentissage d'un métier et que la formation permet de renforcer la maîtrise de celui-ci.

« Pour sécuriser le recrutement, nous suivons tous les parcours de nos salariés mis à disposition dans les entreprises adhérentes »

Manuel COLOMBINO, directeur de Geiq BTP 42

Geiq BTP 42 assure un accompagnement socio-professionnel du salarié, en aplanissant les problèmes que ce dernier pourrait rencontrer au niveau des papiers, du logement, de la mobilité...





Optimiser la relation entre l'apprenant, l'organisme de formation et l'entreprise

Spécialiste du recrutement, le Geiq identifie les candidats et leur capacité à suivre une formation en alternance, en fonction des besoins identifiés des entreprises.

« Le but est de favoriser le rapprochement entre l'offre et la demande dans les perspectives d'un emploi durable par le biais de l'alternance.

C'est une véritable sécurité pour les entreprises, qui ne sont pas toutes aguerries aux méthodes de recrutement et qui peuvent craindre de faire des erreurs »

Manuel COLOMBINO, directeur de Geiq BTP 42



Pour sécuriser les futurs recrutements, Geiq BTP 42 met en place, 3 fois par an, des POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi individuelle) avec un financement Pôle Emploi. Ce sont des préqualifications multi-métiers avec l'AFPA. Durée : 2.5 mois en moyenne dont 2 semaines d'immersion professionnelle en entreprise. C'est une action de formation préalable au recrutement qui poursuit une triple objectif :

- Transmettre aux futurs salariés les premiers gestes professionnels
- Remettre à niveau en mathématiques – prises de côtes
- Donner des cours de français adaptés aux métiers
- Fidéliser, sécuriser

Le contrat d'alternance et l'accompagnement proposé favorisent l'engagement du salarié dans l'entreprise, qu'il aura appris à connaître.

2 Le BTP dans la Loire : innovant et solidaire



Que ce soit au niveau national, mais aussi spécifiquement dans la Loire, le BTP a fait de gros efforts pour rendre le secteur plus attractif, comme en témoignent le dispositif «L'Expérience Chantier», dans la Maison du BTP à Saint-Étienne ou les actions de l'AGBTP.

Voici quelques actions remarquables :

Expérience chantier : découvrir en jouant

«Expérience chantier» est une initiative originale de la Fédération BTP Loire, inaugurée en 2023 dans la Maison du BTP.

Destinée plus particulièrement à un public jeune, elle vise à faire découvrir les métiers du secteur de manière ludique, en proposant une expérience immersive en réalité virtuelle : conduire une grue, faire de l'aménagement intérieur, programmer une rénovation énergétique, toutes les facettes du bâtiment et des travaux publics sont expérimentées par les visiteurs dans ce parcours immersif de 400 m².

La sécurité et les conditions de travail

Travail au froid, à la chaleur, manipulation d'engins et de charges, déplacements fréquents ... le BTP souffre d'une image négative dans le domaine des conditions de travail et de la sécurité. Or là aussi des efforts considérables ont été entrepris.

Jean-Pierre COHADON, adjoint au directeur de l'agence Auvergne Rhône Alpes de OPP BTP* évoque les avancées créées par la mécanisation croissante des approvisionnements :

« Cela soulage et facilite certaines tâches, comme les ponceuses girafes pour éviter de poncer avec les bras toujours levés, les brouettes mécaniques sur chenilles dans les chantiers de démolition, les chariots manuscopiques s'élevant jusqu'à 25 mètres... À cela s'ajoute une digitalisation de certaines fonctions : on peut envoyer maintenant des drones pour visualiser la situation sur un toit. Cela ouvre beaucoup plus de possibilités »

*OPP BTP : Organisme professionnel de prévention du BTP.

<https://www.oppbtp.com/nos-equipes/>



contact@experiencechantier.fr

07 88 74 48 93



La Loire, terre de solidarité

L'AG BTP - Association Générale du Bâtiment et des Travaux Publics - est un organisme de soutien et d'accès à la culture et aux loisirs commun à toutes les entreprises du BTP du département.

Chaque salarié du secteur peut solliciter gratuitement une des deux assistantes sociales de l'AG BTP pour une aide.

Par ailleurs, moyennant une contribution modeste, le salarié peut également **bénéficier d'appuis financiers pour des sorties culturelles, des loisirs, un spectacle de Noël pour les enfants, un coup de pouce pour la rentrée scolaire...**

Le saviez-vous ?

Spécificité de la Loire, l'AGBTP a été fondée en 1942 pour aider les ouvriers du bâtiment et leurs familles. En 1942, le premier achat de l'association fut la commande de 12 tonnes de choucroute pour remplir les estomacs des travailleurs.



SAINT-ÉTIENNE

Alexiane BARBIER
Tél : 04 77 49 06 96
abarbier@agbtp.com

ROANNE

Aurélie ROLLET
Tél : 04 77 68 15 69
agbtp42@agbtp.com





CONCLUSION

Recruter de bons profils et les garder, c'est possible !

Les entreprises, habituées à s'adapter à leur marché, doivent aussi faire preuve de souplesse en prenant en compte les comportements et les attentes des générations actuelles.

Elles ont aussi à leur disposition de nouveaux outils de communication performants et des méthodes de recrutement innovantes qui répondent à ces attentes.

Le territoire ligérien a la chance d'avoir un tissu d'organismes et de compétences dédiées au BTP, avec des spécialistes qui connaissent bien l'écosystème de la Loire et ne demandent qu'à aider les chefs d'entreprise dans leur démarche de recrutement.

Le Geiq BTP42, parce qu'il agit en véritable Chef d'orchestre dans cet univers, fait partie des premiers interlocuteurs à contacter.

Vous avez des besoins en recrutement
ou vous souhaitez en savoir plus sur
l'accompagnement de Geiq BTP 42 ?

CONTACTEZ-NOUS !



Manuel COLOMBINO Directeur

06 11 58 06 08

manuel.colombino@geiq-btp42.fr

Camille PIERRUGUES Loire Sud

07 83 56 66 04

camille.pierrugues@geiq-btp42.fr

Laetitia CARPENTIER Loire Nord

06 66 93 66 01

laetitia.carpentier@geiq-btp42.fr



www.geiq-btp42.fr

Le siège de Geiq BTP 42

est situé à la Maison du Bâtiment de Saint-Etienne

qui accueille également la FBTP Loire, la Caisse des congés payés du BTP, la Médecine du travail BTP, BTP Loire Service, CAP Emploi, BTP Banque, AGBTP, Handibat, l'Auxiliaire et l'Outil en Main

Geiq BTP 42

Maison du BTP

17 rue de l'Apprentissage

42000 Saint-Étienne

Geiq **BTP 42**
la plus belle façon d'embaucher

geiq-btp42.fr