

MOHAMMED DADDI-BOUHOUM LE BOUT DU TUNNEL

Il aime bien plaisanter, prévient-il d'emblée. Sans doute pour cacher un brin de timidité longtemps mise à l'épreuve par un parcours pas vraiment sans embûche. Mohammed Daddi-Bouhoum a 59 ans et de longues années de précarité derrière lui. Presque une vie entière. Pourtant, il ne se départit jamais de sa bonne humeur et de sa confiance. "Il faut toujours garder espoir" répète-t-il, "les jeunes ne sont pas assez patients." La preuve, son accompagnement et son suivi par le pôle d'insertion du Conseil général viennent de lui permettre de sortir du RSA. Après un premier recrutement par une entreprise d'insertion et une formation, il a en effet signé un contrat en CDD de 9 mois pour l'instant au Tennis Club de Marseille, mais il espère bien le pérenniser ensuite. Enfin, le bout du tunnel pour Mohammed, né en Algérie, à Gardaïa dans le Sahara, qui a dû quitter les bancs de l'école à la fin du CM2. "Les temps étaient durs. J'ai dû commencer à travailler à l'âge de 14 ans, dans des magasins de tissus à Alger." Il avait bien pensé à devenir chauffeur d'ambulance, "mais il fallait passer le permis..."

Il choisit la France, en 1981, une décision qu'il n'a jamais regrettée, même si la terre promise ne lui a jamais offert tous les espoirs qu'il mettait en elle.

Débarqué à Marseille, il y est resté. "Je n'y avais pas de famille, mais quelques connaissances. Et j'ai trouvé un travail... dans un magasin de tissus du centre-ville."

TRAVAILLER JUSQU'AU BOUT

Les années passent, entrecoupées de périodes de chômage, d'emplois non déclarés la plupart du temps... De petits boulots en petits boulots, Mohammed a fait ses comptes, ou plutôt la caisse de retraite : s'il part à la retraite à l'âge de 61 ans, il touchera 340 euros par mois ! "Je suis obligé de travailler jusqu'à la fin" assure-t-il résigné. Marié et père de quatre enfants, il a encore en charge deux d'entre eux, un fils d'une vingtaine d'années en stage dans l'électricité et la petite dernière, née en 1996, qui vit auprès de sa grand-mère en Algérie, mais "dont il faut aussi s'occuper."

La vente, "c'était trop précaire" explique-t-il. À un moment, dans les années 2000, j'ai voulu travailler dans le bâtiment." L'intérim lui proposera alors des postes de manœuvre sur des chantiers de rénovation urbaine. Il raconte qu'il a participé à l'aménagement de la rue de la République, Colbert, le cours Belsunce et aux travaux du tramway. Il avait même fini par décrocher un CDI, jusqu'à ce que la société qui l'employait ne fasse faillite.



Photo: J. P. Herbeq

Re-chômage. De plus en plus difficile de trouver un emploi. Fin de droits, RSA. L'histoire aurait pu s'arrêter là. Mais les services de l'insertion du Conseil général qui suivent Mohammed au pôle du centre ville, ne baissent pas les bras. Ils le mettent en contact avec l'entreprise d'insertion Acta Vista qui lui propose un premier contrat de 6 mois sur le chantier de rénovation du Fort d'Entrecasteaux, sur les hauteurs du Vieux-Port. "C'est par eux que j'ai fait une formation en maçonnerie à l'Afpa." Taille des pierres, crépis, enduits... Son contrat est reconduit pour 6 mois. Entre temps, le Tennis club de Marseille, dans le 8e arrondissement, s'adresse au pôle d'insertion : il cherche quelqu'un pour s'occuper de l'entretien de ses installations. "Nous étions deux candidats, j'ai été retenu" annonce Mohammed. Un contrat aidé de 35 heures, au SMIC, six mois d'abord, et qui vient d'être renouvelé pour 9 mois. Ainsi, tous les matins et un dimanche sur deux, Mohammed s'active sur les 9 terrains dont 6 en terre battue du club - balais, rouleau, lignes, arrosage... - mais aussi dans les vestiaires ou la salle de réception dont il assure l'entretien quotidien. Il est très fier de montrer la photo où il pose aux côtés de Morgan Amalfitano, le joueur de l'Om venu y disputer un match.

"Je m'adapte facilement, j'aime parler aux gens, je suis bien dans cet emploi et j'espère le garder jusqu'au bout, dit-il avant d'ajouter, c'est dur mais je m'en sors. Il faut toujours regarder plus bas que soi, sinon il faut mettre des échelles pour monter." I. L.

les cahiers d'ACCENTS



INSERTION

L'AUTRE MARCHÉ DE L'EMPLOI

© am236 - Fotolia.com



© Kadmy - Fotolia.com

“POURQUOI LES ENTREPRISES VONT EMBAUCHER DANS LE VIVIER DU RSA”

> **LISETTE NARDUCCI**, VICE-PRÉSIDENTE DU CONSEIL GÉNÉRAL, DÉLÉGUÉE À L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE EXPLIQUE POURQUOI LE CONSEIL GÉNÉRAL MISE SUR LE RETOUR À L'EMPLOI POUR LES BÉNÉFICIAIRES DU RSA.

Si Marseille Provence 2013 Capitale Européenne de la Culture est une opportunité pour les villes, le département et ses habitants, cette année 2013 doit l'être aussi pour les personnes en difficulté et à la recherche d'un emploi.

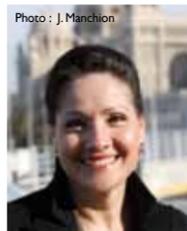


Photo : J. Manchon

Depuis de longues années, le Conseil général des Bouches-du-Rhône, aux côtés de ses partenaires (État, Pôle emploi, Plie - Plans locaux pour l'insertion et l'emploi -, Accompagnateurs vers l'emploi...), lutte avec ténacité contre le chômage de longue durée et mène un combat de terrain pour faire reculer le nombre des allocataires du RSA dans le département (71 000 fin 2012). Avec une forte prédilection pour les dispositifs permettant le retour à l'emploi ; en effet, pour l'Assemblée départementale, les dépenses sociales doivent être actives, au service d'une remobilisation et d'un vrai accompagnement des personnes en difficulté d'insertion.

En 2012, malgré la crise et grâce à nos actions d'insertion, l'augmentation du nombre d'allocataires du RSA a été freinée dans les Bouches-du-Rhône. Pour les années qui viennent, nous devons aller plus loin, recentrer nos priorités sur l'emploi et collaborer encore plus étroitement avec les entreprises et tous les employeurs ayant besoin de recruter.

Peine perdue ? Au contraire ! Le vivier des allocataires du RSA est riche d'expériences et de compétences professionnelles acquises au cours des parcours d'accompagnement. Pour s'en convaincre, il suffit de regarder les chiffres : depuis 3 ans, près de 15 000 recrutements en contrats aidés ont été signés avec le concours du Conseil général pour des bénéficiaires du RSA. Et sur le seul secteur des entreprises, les études

réalisées montrent que près de 50 % de ces contrats aidés se sont prolongés par un recrutement définitif.

Ces nombreuses réussites sont un encouragement pour tous. Nous voulons les valoriser et les multiplier grâce à des outils renouvelés.

- Pour recentrer nos priorités sur l'emploi et les recruteurs, nous avons créé au 1^{er} janvier 2013 une **Mission** dédiée.

- Dès octobre dernier, nous avons engagé dans le cadre de **“Cap parrainage”** et aux côtés de Bouches-du-Rhône Tourisme un travail approfondi avec les entreprises du secteur du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration.

- Cette expérience a fait germer l'idée d'un **Club des entreprises solidaires**. Et dès le 12 décembre étaient signées les 19 premières conventions d'adhésion d'entreprises à ce Club, lieu de recrutement mais aussi lieu d'échanges et d'élaboration de propositions d'actions de formation et d'accompagnement.

- Nous construisons dans le même temps une banque de CV actualisés et fiables. **Cette CVthèque** sera un outil majeur pour concrétiser nos objectifs en répondant de manière juste et rapide -car en **“circuit court”**- aux demandes des entreprises, et permettra d'offrir davantage de possibilités concrètes de recrutement aux allocataires du RSA.

L'accent mis sur l'emploi et les entreprises : tout le monde peut y gagner !

Notre objectif est donc ambitieux : 1 000 entreprises mobilisées et 2 000 offres d'emploi en 6 mois. Rendez-vous au Conseil général pour un premier bilan en juin 2013 !



© Yamik Labbe - Fotolia.com

CONTRATS AIDÉS UN MOYEN DE RÉPONDRE À UN BESOIN

> **SYLVIE MAGNAN** EST DRH DE L'HÔPITAL SAINT-JOSEPH À MARSEILLE. CHAQUE ANNÉE, SES SERVICES ONT RECOURS AUX CONTRATS AIDÉS ET EMBAUCHENT DES PERSONNES EN DIFFICULTÉ D'INSERTION. PREUVE QUE CELA MARCHE, LE NOMBRE DE CONTRATS SIGNÉS CHAQUE ANNÉE PAR L'HÔPITAL A DOUBLÉ EN DIX ANS POUR S'ÉTABLIR À UNE BONNE SOIXANTAINE EN 2013.



Accents : Pourquoi recourir aux contrats aidés ?

Sylvie Magnan : Notre premier objectif est d'ordre social. Comme tout gros employeur, nous sommes très sollicités et nous avons fait le choix de réserver un certain nombre de postes à un public non qualifié qui a besoin d'un coup de pouce. Cela concerne depuis longtemps le gardiennage et l'entretien des espaces verts. Nous avons ensuite élargi le spectre et ouvert à ces publics des postes de brancardage et d'aides au secrétariat. Pour ces derniers, nous avons tenu compte des spécificités des femmes qui candidatent, disposant bien souvent d'une petite expérience, se retrouvant majoritairement dans cette situation pour des raisons d'ordre familial type congés parental et généralement plus directement employables que les hommes. La signature de contrats aidés s'accompagne par ailleurs d'une aide financière mais pour nous, cet aspect, qu'il faut bien sûr prendre en compte, reste secondaire.

En quoi est-ce un atout en termes de ressources humaines ?

S. M. : Au-delà de leur dimension sociale, les contrats aidés sont pour nous un moyen de répondre à un besoin. Ils permettent de s'adapter avec souplesse, jusqu'à temps partiel, à certaines fluc-

tuations d'activité. Ce sont souvent des “postes en plus” que nous nous permettons pour offrir un confort supplémentaire aux patients.

Comment recrutez-vous ?

S. M. : Nous avons noué des relations étroites et personnalisées avec Pôle emploi et le Conseil général qui travaillent en binôme. Nous avons pu dans ce cadre ajuster les profils recherchés et nous fier à la pré-sélection opérée par leurs services. C'est important car au-delà des compétences, il y a la question du savoir-être, capitale lorsque l'on porte une blouse blanche, manipule un brancard et dans ce cadre dialogue avec des patients. Ce travail en partenariat nous donne envie de continuer.

Ces contrats peuvent-ils déboucher sur d'autres contrats plus conventionnels ?

S. M. : Oui, chaque année 10 % environ des personnes en contrats aidés se voient, au terme de leur mission, proposer un CDD, le plus souvent à temps plein. Et lorsque nous avons besoin de recruter en CDI, suite à un départ en retraite par exemple, nous puisons dans notre vivier de CDD. Je pense à ce monsieur entré via les espaces verts et qui est aujourd'hui titulaire et électricien depuis que nous avons financé sa formation.

Les Contrats aidés

Sous le terme “contrats aidés”, on réunit le Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE, utilisé dans le secteur non marchand : associations, collectivités, établissements scolaires...) et le Contrat initiative emploi (CIE, en vigueur dans le secteur marchand : entreprises, commerces, professions libérales). Ces contrats, de 20 à 35 heures hebdomadaires, sont conçus pour remettre le pied à l'étrier à des personnes en difficulté d'insertion professionnelle et, à ce titre, sont profilés pour séduire les employeurs potentiels. À titre d'exemple, recruter un bénéficiaire du RSA sur 35 heures sur la base du Smic ne coûtera que 983 € par mois à l'employeur, une fois les aides financières et allègements de charges déduits, au lieu de 2 061 €. Dans le cas des bénéficiaires du RSA, le Conseil général prend en charge une partie ou la totalité de l'aide accordée à l'employeur.

> SI VOUS ÊTES EMPLOYEUR :
contrat.unique.insertion@cg13.fr
 04 13 31 73 71 OU PÔLE EMPLOI AU 39 95.
 > SI VOUS ÊTES BÉNÉFICIAIRE DU RSA :
 PÔLE EMPLOI OU VOTRE RÉFÉRENT UNIQUE INSERTION



Club des entreprises solidaires contact.employeur@cg13.fr

Les entreprises fondatrices : Adecco Aix, Arcade Assistance service, Altergis, BSI Sécurité, Carniel, École Axe Sud, Etic groupe, Fail 13, Hôtel Ibis Marseille aéroport, Joblink, La Poste, Manpower, Multirestauration, Randstadt, RDT13, Synergie Interim, Urssaf, Village Club du Soleil, Dermo Hygiene France



Solidarités

INITIATIVES

EMBAUCHER SOLIDAIRE, C'EST AUSSI EFFICACE

UN CLUB RÉUNIT À L'INITIATIVE DU CONSEIL GÉNÉRAL LES ENTREPRISES QUI ONT COMPRIS QUE LES ALLOCATAIRES DU RSA CONSTITUENT UN UTILE VIVIER DE RECRUTEMENT. LES SERVICES DU DÉPARTEMENT S'ENGAGENT DE LEUR CÔTÉ SUR LA SÉLECTION DES PROFILS, LA FORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT À LA PRISE D'EMPLOI.

Recourir directement au vivier des bénéficiaires du RSA pour recruter en entreprise : l'idée fait sérieusement son chemin et pas seulement pour des raisons philanthropiques. Certes, pour Gérard Leseur, président d'Altergis, entreprise marseillaise spécialisée dans l'énergie, "on ne peut pas être une entreprise qui gagne dans une société qui perd". Pour autant, il ne s'agit pas pour les entreprises de donner dans l'assistanat : "Si l'entrepreneur doit faire des efforts, il est normal qu'il ait des exigences sur la sélection et la formation des salariés." C'est précisément pour cela que ce patron a dit banco comme - à ce jour - 24 autres entrepreneurs pionniers à

la proposition du Conseil général de créer début décembre un "Club des entreprises solidaires". Le principe est simple : les chefs d'entreprises promeuvent leur métier, font connaître leurs besoins, déposent auprès du club leurs offres d'emploi ou font part de leurs projets d'embauche à moyen terme. En retour, la nouvelle Mission Emploi du Département sélectionne avec rigueur dans sa CVthèque les allocataires du RSA pouvant candidater sur ces postes, au besoin en leur procurant le complément de formation nécessaire et en les accompagnant sur les 6 premiers mois. Y compris s'il faut trouver des solutions de transports ou de garde d'enfants. Des grands moyens ? Oui, mais pour Lisette

Narducci, vice-présidente du Conseil général déléguée à l'insertion sociale et professionnelle, "le retour à l'emploi, aujourd'hui, c'est un véritable combat". Loin des idées reçues, la bataille n'est pas livrée en vain. Activé et bien géré, le vivier des allocataires du RSA est un véritable recours pour les métiers dits "en tension" où les offres d'emploi peinent à trouver preneur. Les statistiques récentes sont très encourageantes : 1 500 contrats aidés ont été signés par les entreprises du Département avec des bénéficiaires du RSA ces trois dernières années. Près de 50 % d'entre eux ont pu déboucher sur un CDD ou un CDI "classiques".

DES TAUX DE RÉUSSITE IMPORTANTS

"Nous avons des taux de réussite extrêmement importants pour l'industrie, le BTP comme pour le tertiaire", souligne Pierre Massol, d'Adecco, qui développe sa propre filière Insertion et vient de signer une convention avec le Conseil général dans le cadre du Club. "Il n'y a pas de problèmes de compétences. Mais parfois, c'est vrai, des problèmes de savoir-être en entreprise auxquels il est possible de remédier." Selon cette convention, les recrutements à moyen terme, anticipés grâce à un planning, pourront faire l'objet de formations financées conjointement par l'agence d'interim et le Conseil général.

"ON TROUVE TOUS LES PROFILS D'EMBAUCHE DANS LES QUARTIERS"

NOURRI DE SON EXPÉRIENCE DANS LES CENTRES SOCIAUX DES CITÉS MARSEILLAISES, ALI AMOUCHE A CRÉÉ EN 2006 L'ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DANS LES QUARTIERS (APEQ). SON ACTION RÉVÈLE L'EXISTENCE DE COMPÉTENCES NOMBREUSES, INCONNUES ET INEXPLOITÉES DANS TOUTES LES ZONES URBAINES SENSIBLES DE LA VILLE. LA DÉMARCHE A SÉDUIT LES ENTREPRISES - ET NON DES MOINDRES. À PRÉSENT, C'EST L'UNION EUROPÉENNE QUI CHERCHE À DUPLIQUER CE MODÈLE.

Accents : En quoi consiste votre démarche ?

Ali Amouche : Notre méthode, c'est l'animation emploi, qui se distingue de l'habituel accompagnement individuel. Il s'agit, sur un territoire donné, d'insuffler tous azimuts, du collège à la boulangerie, un état d'esprit propice et de créer une remobilisation en faveur de l'emploi. Nous diffusons pour cela une véritable culture de l'entreprise, qui modifie l'image trop souvent strictement négative qu'en ont les jeunes, et démontrons en échange aux chefs d'entreprise qu'ils peuvent tout à fait recruter dans ces quartiers où l'on trouve tous les profils.



sur des projets précis. Enfin, nous organisons un "petit-déjeuner entreprise" avec le recruteur. C'est un vrai moment d'échanges où chacun peut prendre connaissance des attentes de l'autre. À l'issue, les CV sont remis et chacun a la garantie de recevoir, quelques jours plus tard, une réponse.

nous trouvons plus de candidats valables que les structures traditionnelles ! En 2006, la SNCF est venue nous voir pour recruter 20 personnes et elle en a finalement embauché 34 ! Je pense que ce résultat découle du fait que nous avons su partir des besoins insuffisamment pris en compte des habitants en matière de recherche d'emploi. Le monde des entreprises, y compris les petites et moyennes, a tout à y gagner et celui de la cité aussi. Comme me l'a dit un jeune : "Les patrons ne nous connaissent que par la télé et les voitures qui brûlent. Et nous, c'est pareil, on n'entend parler que de délocalisations et de patrons-voyous."

Avec quels résultats ?

A. A. : Au fil des années, nous avons travaillé avec des gens comme Eurocopter, Weldom, Arcelor, Adecco, la SNCF, BNP-Paribas, Randstadt ou la Fédération du BTP... En 2012, nous avons pourvu 51 emplois, en CDD ou CDI. Et ce sont ces gens motivés et compétents des quartiers qui font connaître l'APEQ aux entreprises.

Les lignes bougent sur le marché du travail ?

A. A. : Le marché du travail classique laisse trop de profils dans l'ombre. Faute de temps pour parler, poser les bonnes questions. Quand je pense à ce monsieur qui est venu nous voir pour demander un boulot de manœuvre avec un CV sans relief - il croyait bien faire - et qui en fait parlait quatre langues, avait été enseignant et gérant d'hôtel... Il est arrivé que pour les mêmes emplois



Solidarités

UTILE



DES PARRAINS POUR FAIRE DE MP2013 UN TREMPLIN

Le monde du tourisme, jusqu'à ses enseignes les plus prestigieuses*, se mobilise pour parrainer le retour à l'emploi de bénéficiaires du RSA. Marseille Provence 2013 doit amener une hausse de 25 % de la clientèle et, face à ce surcroît d'activité, le Conseil général, via Bouches-du-Rhône Tourisme, a convaincu les professionnels du secteur de miser sur le parrainage de demandeurs d'emploi au RSA. Le principe de Cap Parrainage est simple : une quarantaine de chefs d'entreprise et de cadres s'engagent à coacher leur "filleur", lors d'entretiens individuels, afin de lui permettre de se positionner au mieux sur les offres d'emploi qui ne manqueront pas de fleurir pour cette année Capitale. Pour

Isabelle Brémond, directrice de Bouches-du-Rhône Tourisme, l'enjeu est d'autant plus important que "le tourisme reste un secteur en tension où beaucoup de postes ne sont pas pourvus". Des expériences de même nature conduites dans d'autres départements ont permis un retour à l'emploi de 70 % des parrainés.

**Des parrains de prestige : Acta Vista, Air France, Atelier méditerranéen de l'environnement, Campanile Saint-Antoine, Ceva, DHL Freight, Holiday Inn Express, Hôtel Carré, Hôtel Mercure, Hôtel Villa Massalia, Ibis Marseille Aéroport, Inter Hôte, Les Villages Club du Soleil, Mama Shelter, Mémorial de la Marseillaise, MultiRestauration Méditerranée, Newhotel de Marseille, Novotel Vieux-Port, Pullman Palm Beach, Sofitel, Radisson Blu et Worms Services Maritimes.*

LE CG13 ET PÔLE EMPLOI BOSSENT COLLECTIF

On peut être salarié de Pôle Emploi et avoir son bureau au Conseil général. Chaque année, 20 experts "emploi-formation" sont en effet mis à disposition de la Direction de l'Insertion du Département. Leur mission : favoriser le retour à l'emploi des personnes bénéficiaires du RSA socle par une meilleure prise en charge des difficultés spécifiques qu'elles rencontrent. Les

agents de Pôle Emploi, présents dans les 10 pôles d'insertion que le Conseil général a réparti sur son territoire, réalisent des diagnostics socioprofessionnels approfondis, déterminent les besoins en emplois du territoire concerné, aident à construire des parcours emploi-formation, assurent le suivi des bénéficiaires du RSA sortant de formation avec un objectif de 50 % de

placements en emploi réussis... Aux côtés d'autres acteurs de poids (les 120 accompagnateurs à l'emploi, PLIE, Chambre de Commerce et d'Industrie de Marseille Provence...), Pôle Emploi contribue fortement à la construction de la nouvelle offre, ciblée sur l'emploi, du Conseil général.

DES CV PAR MILLIERS

Deux tiers des bénéficiaires du RSA du département peuvent être, dans un délai plus ou moins long, réemployés. 15 000 suivent actuellement un parcours d'insertion professionnelle et 5 000 sont "proches de l'emploi", c'est-à-dire employables rapidement. Les CV de ces derniers sont actuellement réunis dans une toute nouvelle CVthèque qui permettra au Service de l'offre d'emploi du Conseil général d'être à la fois réactif et efficace face aux sollicitations des entreprises en proposant à celles-ci des profils évalués et sélectionnés. À terme, la CVthèque sera également abondée par Pôle Emploi et la Chambre de Commerce. À ce stade, les profils majoritaires sont les emplois à domicile (18 %), l'entretien et le nettoyage (15 %), la vente/commerce/distribution (10 %), le secrétariat, la manutention, la sécurité (8 %) et l'hôtellerie-restauration (7 %).



RDT 13 DE L'ACCUEIL À LA ROUTE

Ancien bénéficiaire du RSA, Nasser Makif, 30 ans, est aujourd'hui l'un des conducteurs de la Régie Départementale 13 (RDT 13) en poste sur la RN8 reliant Aix-Marseille par la nationale. Devenu agent d'accueil en septembre 2010 au sein de l'entreprise publique, un métier qui consiste à se tenir au contact des clients et des chauffeurs, il a intégré, en contrat aidé, un cursus de deux ans menant à la Fimo (Formation Initiale Minimum Obligatoire). Ce dispositif d'insertion permet l'embauche de 25 à 30 personnes par an. "Je viens d'un autre secteur et j'ai entièrement appris le métier" raconte-t-il, ravi de sa nouvelle situation de titulaire d'un Contrat à durée indéterminée. C'est un nouveau départ pour cet employé ponctuel et sérieux "désormais responsable d'un car de 15 mètres pouvant transporter 70 personnes et coûtant 200 000 €" précise Paul Sillou, le directeur général de la RDT 13. La régie est signataire de la Charte du Club des Entreprises solidaires lancée par Lisette Narducci, vice-présidente du Conseil général déléguée à l'insertion professionnelle. Elle recherche régulièrement des conducteurs et conductrices. Les postes à pourvoir sont basés à Aix-en-Provence, Châteauneuf-les-Martigues et Châteaurenard. Ils s'adressent aux personnes titulaires du permis D et FIMO. Rappelons que le pôle voyageurs réalise près de 8 millions de kilomètres par an et assure le transport de près de 6 millions de voyageurs.

RDT 13, RUE ERNEST PRADOS, PONT-DE-L'ARC, AIX-EN-PROVENCE. j.rossini@rdt13.fr



PARTENARIAT INÉDIT LE BTP SÉDUIT LES JEUNES DES FOYERS

LES JEUNES PENSIONNAIRES DES MAISONS À CARACTÈRE SOCIAL DU DÉPARTEMENT, DONT LE CONSEIL GÉNÉRAL A LA CHARGE, ONT L'OPPORTUNITÉ DE DÉCOUVRIR LES MÉTIERS DU BÂTIMENT GRÂCE À UN PARTENARIAT UNISSANT L'INSTITUTION À LA FÉDÉRATION DU BÂTIMENT DES BOUCHES-DU-RHÔNE.

Véritable pilier de l'économie française, le secteur du Bâtiment est, avec plus de 1 500 000 d'actifs en 2011, l'un des principaux employeurs de France. Grâce à sa présence sur l'ensemble du territoire, il contribue à maintenir la vie économique dans tous les départements et à l'insertion professionnelle des jeunes quel que soit leur niveau de qualification. Fragilisé par la conjoncture économique actuelle et les diverses réformes, ce secteur continue cependant à recruter 75 000 personnes par an et à former. 94 000 apprentis apprennent ainsi les métiers de la filière dans les 400 CFA (Centre de Formation des Apprentis) français. Dans le département, depuis mai dernier, la Fédération du Bâtiment et les professionnels mènent une politique volontariste afin de faciliter l'accès à la formation et à l'emploi des jeunes issus des MECS* motivés pour rejoindre les métiers du BTP.

UNE PREMIÈRE

Dans cet accompagnement inédit la Fédération du BTP 13 leur propose un cursus comprenant des présentations de métiers, des visites de chantiers et de centres de formation, une préparation aux entretiens et à l'embauche. À ce jour, plus de 10 de ces

jeunes ont intégré une entreprise du BTP 13. La direction de l'Enfance du Conseil général a signé pour cela une convention de partenariat, une première entre une organisation professionnelle et un organisme à caractère social. Dans ce cadre, 20 nouveaux candidats ont été accueillis sur le chantier du Centre Régional de la Méditerranée (CEREM) à l'occasion du 10^e anniversaire des Couloirs du Bâtiment en octobre dernier. L'un d'eux, Manolo, s'est dit "plutôt motivé" à l'issue de ces visites. Au-delà de l'opportunité de découvrir ce monde habituellement inaccessible, cette opération est porteuse d'un message fort. "Les entreprises du secteur ont besoin de main d'œuvre qualifiée et offrent toujours de réelles opportunités d'insertion et d'épanouissement professionnel" précise le président de la Fédération FTP 13, Johan Bencivenga. Ce message est entendu, l'opération fut un succès. Ouvertes au grand public, les Couloirs 2012 ont accueilli près de 30 établissements scolaires et 850 jeunes de tout le département. Depuis 2003, dans les Bouches-du-Rhône, plus de 9 000 jeunes ont découvert près de 40 chantiers d'exception.

*Maisons d'Enfants à Caractère Social