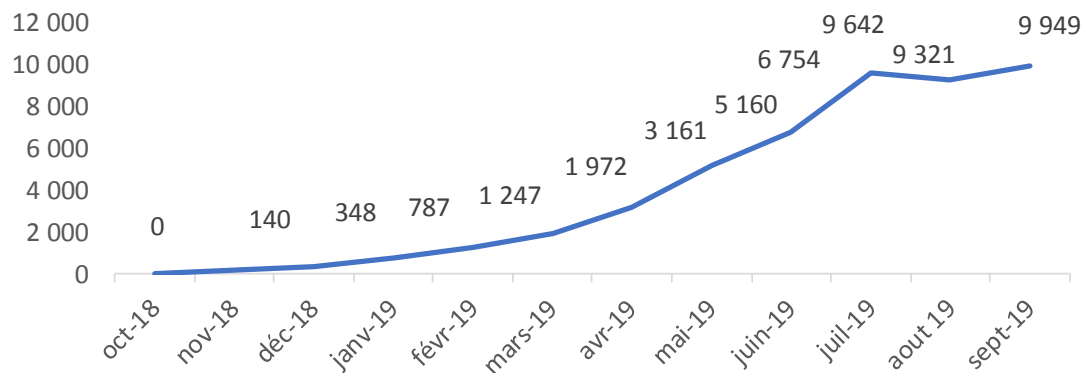


# INSERTION - Taux global de réalisation

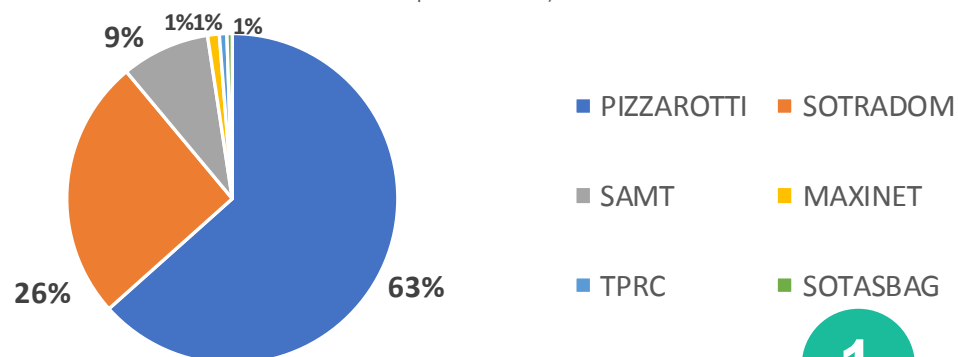
- Objectif d'insertion sur le Lot D : 179 737 heures
- Au 30 septembre 2019 : 48 480 heures d'insertion réalisées et validées
  - Un très bon niveau de réalisation : **26,7 % de l'objectif déjà réalisé pour un niveau d'avancement du chantier de 11,7 %** (source : Pizzarotti)
  - Une forte montée en charge de l'insertion sur le dernier trimestre : depuis juillet 2019, plus de 9 600 heures réalisées mensuellement, en moyenne

CHU Pointe à Pitre - Lot D : heures d'insertion réalisées et validées (novembre 2018 - septembre 2019)



- **89 % des heures réalisées par les mandataires, les 11 % restant par les sous traitants**

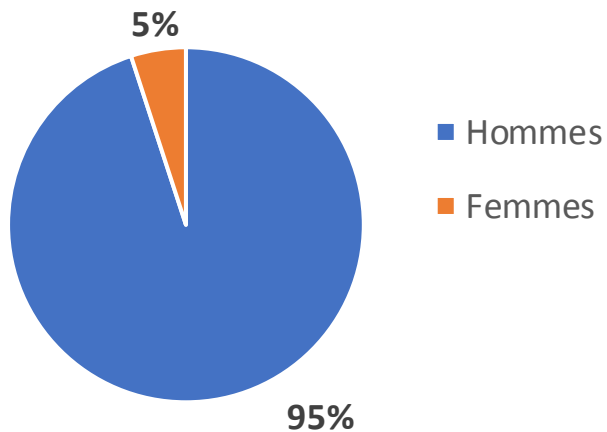
CHU Pointe à Pitre - Lot D : Ventilation des heures d'insertion entre les différentes entreprises (novembre 2018 - septembre 2019)



# INSERTION - Les publics

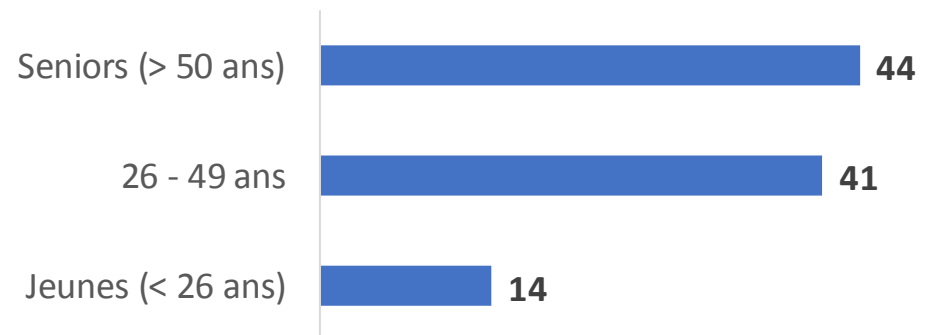
- 100 salariés en insertion depuis le démarrage du chantier et 70 en poste au 30 septembre 2019
- Profil des 100 salariés :
  - Un public très masculin

CHU Pointe à Pitre - Lot D : sexe des salariés en insertion (novembre 2018 - septembre 2019)



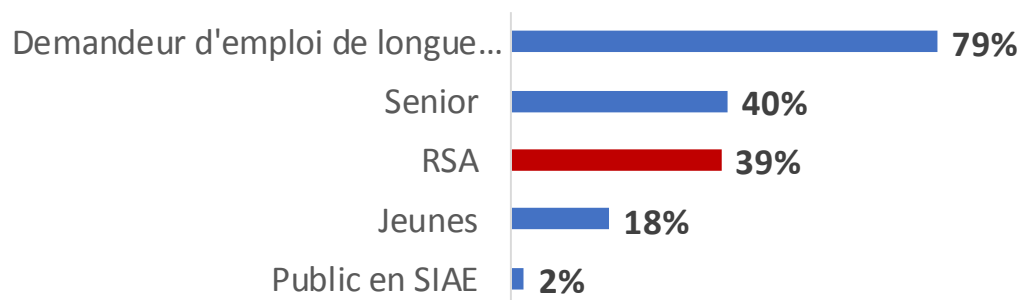
- Des salariés âgés : 44 ans en moyenne : les seniors sont les plus nombreux **et les jeunes très peu représentés**

CHU Pointe à Pitre - Lot D : répartition par tranche d'âge des salariés en insertion (novembre 2018 - septembre 2019)



# INSERTION - Les publics

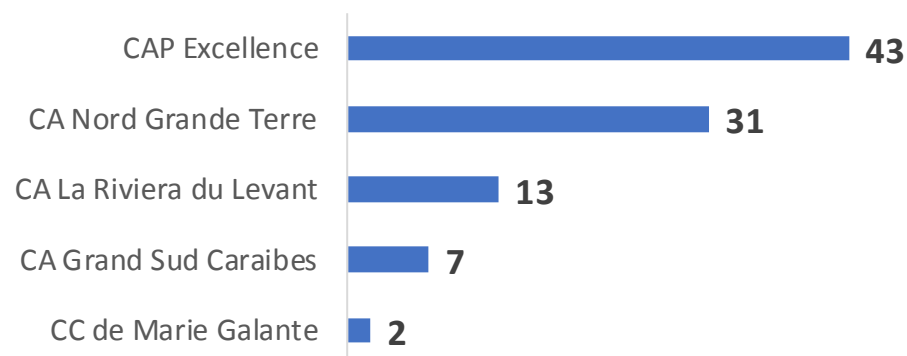
CHU Pointe à Pitre - Lot D : situation administrative des salariés en insertion à la prise de poste (Base : 82 salariés - octobre 2018 - septembre 2019)



- **Un effet de proximité : 90 % des salariés proviennent de Cap Excellence et des 2 EPCI limitrophes du site du chantier**
- **Une vigilance permanente à avoir en termes de mobilisation des prescripteurs sur l'ensemble du territoire**
- **18,5 % des salariés** (base 74 salariés dont le critère est renseigné) **sont résidents en QPV**

- **Un ciblage des publics conforme à l'objectif :**
- **80 % de demandeurs d'emploi de longue durée**
- **39 % de bénéficiaires du RSA**

CHU Pointe à Pitre - Lot D : domicile des salariés en insertion (base : 96 salariés - octobre 2018 - septembre 2019)



# INSERTION - Les modalités d'exécution de la clause

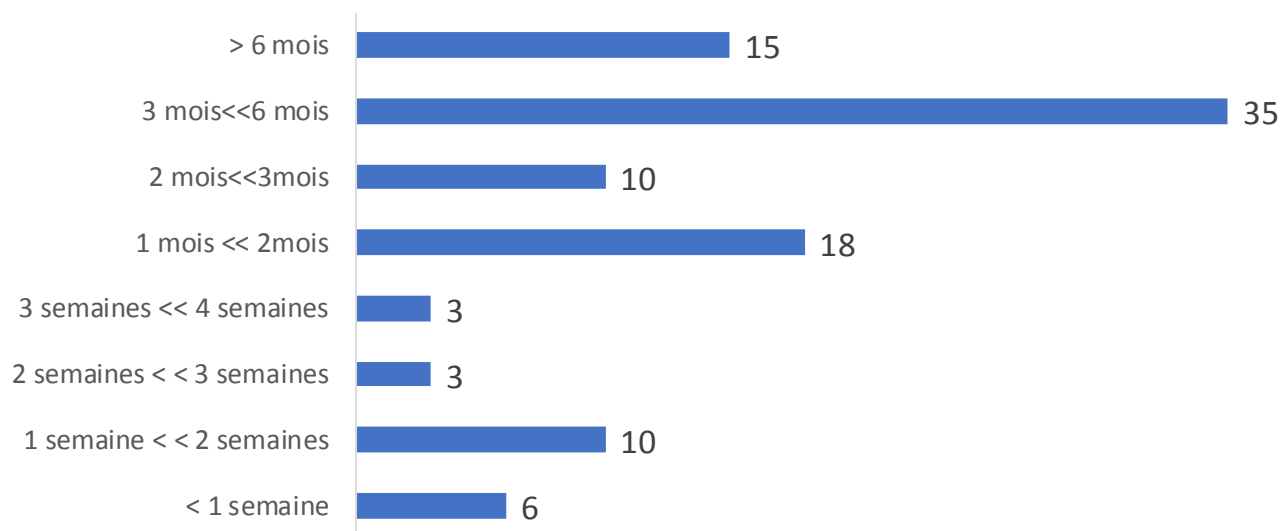
- 107 contrats au bénéfice de 100 salariés : 7 salariés ont déjà bénéficié de 2 contrats dont 6 ont bénéficié d'un CDI après une première embauche en intérim
- L'achat d'heures d'insertion (intérim)
  - 2/3 des contrats / 60 % du total des heures : durée moyenne du contrat : 413 heures
  - **ETTI** et ETT à part égale en nombre de contrats : la durée plus longue des contrats ETT s'explique notamment par une plus forte mobilisation des ETT au démarrage de l'opération
- Le solde en embauche directe, **très majoritairement en CDI** – durée moyenne du contrat : 531 heures
- Des véritables parcours se sont engagés : la durée moyenne de travail (453 heures) est déjà supérieure de 17 % à la moyenne nationale (387 heures)

CHU Pointe à Pitre - Lot D : Modalités d'exécution des heures d'insertion (octobre 2018 - septembre 2019)

	Nombre de contrats	Nombre total d'heures réalisées
<b>Embauche directe</b>	<b>36</b>	<b>19 134</b>
<i>dont CDI</i>	29	15 699,9
<i>dont autres/non renseignés</i>	7	3 434,5
<b>Achats d'heures d'insertion</b>	<b>71</b>	<b>29 345</b>
<i>dont ETTI</i>	35	8 999
<i>dont ETT</i>	36	20 346
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>48 479</b>

# INSERTION - Les parcours d'insertion

CHU Pointe à Pitre - Lot D : Répartition des salariés selon leur temps total de travail (octobre 2018 - septembre 2019)



- **La moitié des salariés ont d'ores et déjà travaillé plus de 3 mois à temps plein sur le chantier**
- **Les salariés travaillant moins d'un mois sont minoritaires : à ce jour, en enlevant ceux ayant commencé en septembre, ils ne sont que 14**

# INSERTION - Les métiers

CHU Pointe à Pitre - Lot D : Principaux postes d'exécution de la clause d'insertion (octobre 2018 - septembre 2019)



- Si un quart des salariés ont été positionnés sur des postes de coffreur/bancheur, la montée en charge du chantier se traduit par une forte diversification des postes ouverts à l'insertion
- Les postes impliquent souvent un minimum de qualification : traditionnellement très présents, les postes de manœuvre représentent ici moins de 10 %
- A noter, des postes d'agent administratif, d'aide topographe...permettant de diversifier les publics

# INSERTION - L'organisation interne mise en œuvre par l'entreprise Pizzarotti

- La Impresa PIZZAROTTI & Cie, met en œuvre des moyens, humains et organisationnels, pour :
  - Atteindre son objectif quantitatif d'heures d'insertion
  - Renforcer la qualité de l'accueil et de l'intégration des salariés bénéficiaires de la clause d'insertion

Les moyens humains : 1,05 ETP en interne consacré à la clause d'insertion

- Le Responsable RH du Chantier CHU Guadeloupe 25 % du temps de travail
- Embauche depuis septembre 2019 d'une collaboratrice dédiée (à 80% de son temps de travail) au suivi de la clause d'insertion. Avec pour principales missions :
  - Formalisation du reporting périodique,
  - Encadrement des salariés bénéficiant de la clause sociale
  - Construction de leur projet professionnel,
  - Accompagnement des sous-traitants et prestataires dans leur démarche d'insertion

# INSERTION - L'organisation interne mise en œuvre par l'entreprise Pizzarotti

- **Les moyens organisationnels en cours de déploiement :**
  - **Nomination des tuteurs et des référents pour chaque bénéficiaire,**
  - **Formation au tutorat**
  - **Création de dossiers individuels de parcours d'insertion (suivi de l'évolution et recueil des difficultés éventuelles)**
  - **Organisation d'ateliers et de réunions de suivi (tuteurs, référents & PZ)**
  - **Création d'un plan de formation professionnelle spécifique**
  - **Mise en place d'actions à visées sociales avec l'aide des référents (demande d'aide à la mobilité...)**



# INSERTION - En synthèse

- **Un très bon niveau de réalisation des objectifs d'insertion** (26,7% pour un chantier avancé à 11,7%)
- **Des recommandations entendues par les entreprises : les ETTI, très peu sollicitées au démarrage de l'opération sont aujourd'hui mobilisées**
- **Des indicateurs qualitatifs encourageants : des parcours d'ores et déjà plus longs que la moyenne nationale, une part importante de recrutement en CDI, des ruptures précoces assez rares**
- **Des bénéficiaires du RSA qui accèdent en nombre important aux postes clausés : 39 %...alors qu'ils ne sont que 18 % à l'échelle nationale parmi les bénéficiaires clauses d'insertion**
- **Un reporting de qualité réalisé par les équipes de Pizzarotti et une très forte réactivité vis-à-vis des sollicitations du facilitateur – couplé à une approche qualitative de la clause**
- **Les points de vigilance / progrès :**
  - **Un sourcing auprès de l'ensemble des prescripteurs du territoire**
  - **L'amplification du recours aux ETTI**
  - **Et à plus long terme, pourquoi ne pas envisager une sous traitance à un ACI ou une EI ?**
  - **Systematiser le suivi des parcours, avec les référents uniques, lors d'une séquence réservée dans les CSP**