



GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS  
POUR L'INSERTION ET  
LA QUALIFICATION



## COMPTE RENDU SYNTHETIQUE DE L'ASSEMBLEE GENERALE DU CNCE-GEIQ (23 OCTOBRE 2009)

L'Assemblée Générale Ordinaire du CNCE-GEIQ s'est tenue dans les locaux de la FFB à Paris le 23 octobre 2009.

Après lecture et approbation du rapport d'activité et des rapports financiers 2008, les résultats de l'enquête réalisée en septembre auprès de l'ensemble du réseau des GEIQ ont été présentés (voir détails de ces résultats dans ce même numéro). Tenant compte des attentes exprimées par les GEIQ à l'occasion de cette enquête ainsi que de l'évolution du contexte institutionnel, un certain nombre d'actions déjà entreprises en 2009 et de pistes d'actions pour les mois à venir ont été ensuite annoncées.

L'AGO a été clôturée par un échange entre le Bureau du CNCE et les GEIQ présents sur les questions d'actualité, les encouragements et les remerciements par rapport aux actions menées par le CNCE et les attentes pour le présent et l'avenir. Les thèmes abordés ont été : les clauses d'insertion et l'ANRU, le CIPI, et l'intérêt de réfléchir et agir ensemble sur ces questions qui concernent surtout le secteur du BTP, la possibilité d'achats groupés au niveau national (plutôt renvoyée au niveau régional, plus pertinent pour les négociations), la nouvelle Charte nationale des CRCE, l'importance de la formation et de la qualification dans les parcours GEIQ, la possibilité de succession de deux contrats de professionnalisation au sein d'un GEIQ.

**L'AGO a été suivie de la table ronde intitulée « Les GEIQ : l'innovation au service des entreprises et des territoires ».** Dans cette année difficile marquée par la crise et les difficultés liées au ralentissement de l'activité, nous avons voulu, par le choix de ce thème, donner une note optimiste en mettant en avant des actions qui présentent des pistes d'avenir ou au moins des pistes de réflexion pour faire face aux difficultés actuelles. En effet, de nombreux GEIQ ouvrent des voies nouvelles, contribuent à la création de formations dans des filières non encore structurées, expérimentent l'intégration de personnes que n'auraient pas embauché les entreprises directement. Discrètement, sans beaucoup de publicité, juste en étant à l'écoute des besoins des entreprises, de ceux des collectivités et des institutionnels présents dans les territoires, en étant en contact quotidien et direct avec les personnes éloignées de l'emploi, et en réalisant cette interface si efficace. Ce coup de projecteur sur les innovations mises en œuvre par des GEIQ sur le terrain est une façon de saluer cet esprit pionnier qui caractérise le réseau depuis sa création mais également une façon de souligner que l'innovation est toujours possible mais qu'il faut également toujours veiller à ne pas renier les principes de qualité de la Charte nationale des GEIQ.

### - **Innovations sur le montage de parcours pour des métiers émergents et en tension**

Le GEIQ BTP 66 a engagé une action de recrutement pour le compte de l'entreprise Vilmor, qui est positionnée sur le marché du photovoltaïque dans les Pyrénées Orientales, et doit avoir une montée en puissance importante de ses effectifs. Le GEIQ répond à ce besoin de formation avec la mise en place d'un CQP niveau 4, monté en partenariat avec la branche professionnelle, qui a permis la polyvalence des salariés au sein des entreprises travaillant dans le secteur du photovoltaïque.



GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS  
POUR L'INSERTION ET  
LA QUALIFICATION



Dans le secteur médico-social, les difficultés de recrutement de personnes qualifiées sont importantes. Le GEIQ Alphée Rhône-Alpes et l'association le Bon Repos ont témoigné de leur action pour faciliter l'accès aux métiers d'aide médico-psychologique et d'aide soignant auprès des publics éloignés de l'emploi. Le niveau de qualification du personnel est de plus en plus élevé en raison des types de personnes accueillies, handicapés et/ou âgées. Le GEIQ répond aux besoins du secteur car il gère l'ensemble des phases de recrutement et de montage des parcours adaptés pour chaque salarié.

#### - **Innovations sur l'offre de formation spécifique**

Le GEIQ BTP Bourgogne, en réponse à une sollicitation du Conseil régional et de l'AREF, a monté un programme de formation complémentaire destiné aux sortants sans débouché des contrats en alternance et aux chômeurs du secteur du bâtiment. Des modules liés aux connaissances théoriques et pratiques de l'éco-construction sont proposés afin de tirer avantage de cette période d'activité réduite pour préparer les personnes aux qualifications qui seront nécessaires dans un avenir très proche.

Ce projet englobe plusieurs objectifs de la région Bourgogne sur le développement durable, l'élévation des qualifications et la sécurisation des parcours. La crise actuelle mettant en exergue la nécessité pour le Conseil Régional de travailler sur ces problématiques pour les publics en difficulté.

#### - **Innovations sur l'intégration de publics prioritaires**

Le GEIQ BTP 13 et l'AGEFIPH ont témoigné de l'intérêt pour les publics handicapés de faire un parcours au sein des GEIQ pour leur intégration durable dans l'entreprise en fonction de leur capacité. L'AGEFIPH a expliqué l'intérêt des entreprises de prendre des salariés ayant une reconnaissance COTOREP à disposition puisqu'ils rentrent dans le quota handicapé de l'entreprise d'accueil.

Des témoignages de GEIQ sur d'autres secteurs et travaillant sur d'autres métiers sont venus compléter les interventions de la table ronde.

Martin Hirsch, après un discours rappelant son soutien au réseau des GEIQ, a conclu la rencontre nationale des GEIQ en signant le 15000<sup>ème</sup> contrat de professionnalisation dans le réseau des GEIQ. Le 15000<sup>ème</sup> contrat de professionnalisation concerne un salarié de 19 ans embauché par le GEIQ Industrie du Gard, Vallée et Delta du Rhône pour un parcours de tuyauteur dans le secteur nucléaire.