



## GEIQ bâtiment du Pays de Rennes

# Un groupement d'employeurs

Dans la région rennaise, un groupement d'employeurs, d'insertion et de qualification (GEIQ) met ses salariés à la disposition des entreprises. Bien souvent, cela débouche sur une embauche ferme et définitive.

**C**réé en 2003 à l'initiative de chefs d'entreprises du bâtiment intéressés par l'insertion et également confrontés à la pénurie de main d'œuvre, le GEIQ bâtiment du Pays de Rennes s'ouvre au second œuvre. Initialement, seules des entreprises de gros œuvre avaient adhéré à cette association. Au fil du temps, quelques entreprises de charpente, de couverture ou encore de peinture sont venues grossir les rangs du groupement : ravaleur, maçon, peintre, carreleur, coffreur-bancheur, etc. L'apprentissage du métier doit en effet être simple et par conséquent rapide, afin de garantir les meilleures chances de succès aux contrats signés. Outre la sensibilité du patron au sujet de l'insertion, la taille de l'entreprise compte également : « Une dizaine de compagnons est le minimum ; ça permet de mieux intégrer la personne en insertion », estime Gilles Gohier, directeur de cette structure depuis deux ans et demi. Enfin, les sociétés adhérentes au GEIQ ont toutes une activité urbaine et, par conséquent,

des chantiers desservis par les transports en commun. « Nos salariés ont rarement le permis et lorsqu'ils l'ont, c'est la voiture qui leur manque », précise le responsable. Avec dix-sept entreprises adhérentes - aussi bien des filiales de majors que des PME - et quatre-vingt-deux salariés accompagnés en 2007, le GEIQ arrive donc à l'âge adulte.

### L'importance de l'accompagnement

« Au démarrage, les moyens de la structure étaient très limités. Le directeur assurait le rôle de chargé d'insertion et la secrétaire travaillait à mi-temps », poursuit-il. Aujourd'hui à temps complet, l'assistante prend également en charge le montage financier des dossiers et, depuis janvier dernier, Raphaël Vasquez est chargé de l'accompagnement des salariés. « Avec une meilleure qualité d'accueil et une bonne qualité de suivi, le pourcentage de ruptures de contrats devrait être moins élevé », continue Gilles Gohier. Cela étant, le taux de rupture n'est pas extraordinairement fort : six départs avant le terme du contrat - un seul à l'initiative de l'employeur - ont eu lieu l'an passé. « Sur quarante-trois personnes accompagnées, c'est raisonnable », juge Gilles Gohier. « Les arguments que nous présentons aux salariés pour justifier leur démission sont souvent réels mais ils repré-



© V. PAUL GRAPHIX

*sentent également l'arbre qui cache la forêt », constate Gilles Gohier. Entre les « je me suis trompé d'orientation », « je ne supporte plus la formation » et « en intérim, je gagnerai plus », Gilles Gohier considère qu'en réalité, le principal écueil réside autour d'une difficulté à se projeter dans le temps et à tenir un projet sur la durée.*

Si le GEIQ est une association d'insertion, elle ne s'interdit absolument pas d'interrompre la période d'essai ou de licencier la personne. « *L'an passé, nous avons décidé de mettre un terme à la période d'essai d'une personne et ce, en accord avec l'entreprise qui l'employait : il était absent à deux journées de formation* », déplore le directeur. Dans le même esprit, il arrive également qu'en cours de contrat (de 6 mois à 24 mois) le GEIQ, toujours en accord avec l'entreprise où le salarié est mis à disposition, décide d'augmenter le salaire. Depuis ses débuts, le groupement utilise le contrat de professionnalisation.

Et les raisons de ce choix sont nombreuses : « *On peut le signer quand on veut et ça, c'est primordial tant pour l'entreprise demandeuse que pour la personne en insertion. En effet, lorsqu'une personne cherche un emploi, qu'elle est prête et qu'elle correspond au profil du poste, difficile de lui dire de revenir dans six mois. Cela n'aurait pas de sens puisque la plupart du*

*réel* ». La durée variable du contrat de professionnalisation satisfait également le GEIQ : « *L'autre outil serait le contrat d'apprentissage mais il impose une durée de deux ans, ce à quoi notre public n'est pas toujours prêt. Enfin, en matière de formation, c'est très scolaire et là encore, cela ne correspond pas au profil que nous recevons. Avec un contrat de professionnalisation, on*

**« Si le GEIQ est une association d'insertion, elle ne s'interdit absolument pas d'interrompre la période d'essai ou de licencier la personne. »**

*temps, les gens que nous recevons sont en situation d'urgence. Même chose du côté des entreprises : elles ne prennent pas des salariés pour nous faire plaisir mais parce qu'elles ont un besoin*

*peut travailler le contenu de la formation en partenariat avec l'entreprise », argumente Gilles Gohier. Toutefois, cette année, trois contrats d'insertion ont été signés avec la procédure du*

**Aujourd'hui, le nombre d'entreprises membres du GEIQ bâtiment tend à augmenter.**



RMA, (revenu minimum d'activité). Malgré cette souplesse à l'embauche, le responsable ne se voit pas du tout comme un recruteur ou une agence de placement. « Dès que la personne vient nous voir et qu'elle correspond au profil, nous commençons à l'aider à bâtir un projet », rectifie-t-il. Et contrairement aux idées reçues, cette notion de projet est mieux comprise par les entreprises que par les personnes concer-

position de l'entreprise. « Ce temps-là est nécessaire, un GEIQ ne doit pas être simplement un outil d'entreprises qui recrutent ; on doit y mettre une dimension d'insertion, d'orientation professionnelle, de projet, etc. ».

D'ailleurs, soutenu par la communauté d'agglomération de Rennes Métropole et d'autres financeurs, le Geiq essaie de mieux orienter les candidats qui ne sont pas retenus. Ainsi, l'an passé, sur les

est nette. Pour preuve, sur les 82 personnes accompagnées l'an passé, 59 d'entre elles ont quitté le GEIQ en 2007, dont 20 en sortie prématurée, c'est-à-dire avec rupture du contrat. « Sur les 39 qui ont réalisé l'intégralité de leur parcours, les trois quarts ont obtenu leur CAP ou leur titre professionnel. 54% ont trouvé un contrat à durée indéterminée et 18% un CDD d'une durée supérieure à 6 mois. Dans 80% des cas, les gens sont recrutés par l'entreprise qui les avaient employés sous contrat GEIQ », souligne Gilles Gohier. Enfin, les 20% restants vont travailler dans des sociétés d'intérim. « Sauf exception, c'est plutôt subi que voulu », tempère le directeur.

Si au démarrage du groupement, quelques entreprises ont rapidement quitté la structure, aujourd'hui, leur nombre tend à augmenter : « Celles qui sont parties l'ont fait après une ou deux expériences ratées. Il suffit d'une lacune dans l'accompagnement et c'est le plantage assuré. Une des clés de la réussite est la confiance que l'entreprise peut placer dans le groupement : il faut qu'en cas de difficulté, le chef d'entreprise ou le tuteur du salarié soit capable d'écouter notre point de vue mais aussi celui de la personne incriminée. C'est d'ailleurs en cela que l'outil GEIQ est également intéressant puisque d'une certaine façon, il atténue la grande défiance qu'il peut y avoir entre les dirigeants d'entreprise et les travailleurs sociaux. Il est vrai qu'en tant qu'employeur de ces salariés en insertion, nous comprenons beaucoup mieux les problèmes rencontrés par les entreprises », défend Gilles Gohier. Et de conclure, fataliste et moqueur : « Pour les entreprises, quand cela se passe bien, elles parlent de « leur » salarié. Lorsque le contrat se déroule avec difficulté, elles disent rapidement « le gars que le GEIQ nous a refilé ».

## « Un GEIQ ne doit pas être simplement un outil d'entreprises qui recrutent ; on doit y mettre une dimension d'insertion, d'orientation professionnelle, de projet, etc. »

nées. « Certains voudraient juste un contrat de travail. D'ailleurs, lorsqu'ils nous appellent la première fois, nous évoquons tout de suite le sujet de la formation puisqu'elle intervient à hauteur de 25% du temps de travail. Ceux qui ne veulent pas en entendre parler ne peuvent pas venir travailler ici », ajoute-t-il. De plus, Gilles Gohier et son collègue sont têtus : à leurs yeux, le projet doit démarrer bien avant que le salarié du GEIQ ne soit mis à dis-

139 personnes reçues par Gilles Gohier, 23 ont été embauchées. Et que sont devenues les autres ? « Nous l'ignorons. Mais dorénavant, nous allons essayer de les réorienter », promet-il.

### Des entreprises qui embauchent

En mai dernier, le GEIQ recrutait son centième salarié. Et depuis deux ans, la montée en puissance du groupement



© DR

Nathalie Bougeard

**Contact :** Gilles Gohier  
Geiq bâtiment - 12 rue de la Donelière  
35000 Rennes - 02 99 27 85 23