

ÉDITORIAL

Passation de témoin

Claude Ribière, Président d'honneur du CNCE-GEIQ

Ce numéro de « Ressources » est pour moi un numéro particulier puisqu'après huit années de Présidence, l'Assemblée Générale du CNCE et son CA ont élu Jacques Vinet comme nouveau Président du CNCE-GEIQ le 25 Octobre dernier.

L'occasion m'est donc donnée de mesurer le chemin accompli depuis huit ans.

Il faut bien avouer que les chefs d'entreprises qui nous rejoignaient alors bénéficiaient d'une reconnaissance toute relative : « Comment penser que des publics en insertion peuvent satisfaire correctement nos besoins de recrutement ? » ; « Comment croire qu'une démarche collective et exigeante à la fois pour nous mais aussi pour les salariés ait un avenir ? » leur disait-on.

Huit années plus tard, je constate avec plaisir que ce qui passait pour une démarche un peu étrange est désormais valorisé et promu non seulement par un nombre de plus en plus grand d'entreprises mais également par l'ensemble des acteurs institutionnels : Bien entendu l'Etat et les collectivités locales mais également l'ensemble des partenaires sociaux et les fédérations professionnelles dont les adhérents connaissent des difficultés à recruter.

Les interventions dans ce numéro de « Ressources » de Pierre Posseme, Président de l'OPCA Bâtiment et de Christine Boutin, Ministre du Logement et de la Ville, constituent pour nous un formidable



CRÉDIT PHOTO : CNCE-GEIQ

encouragement à continuer dans la voie de la qualité : 3600 adhérents dans plus de 20 secteurs d'activité (BTP, Propreté, Agroalimentaire, Transports, logistique, industrie,...), 2878 ETP, 72 % de sorties vers l'emploi et 86 % de taux d'obtention de qualification en 2006 valident a posteriori la pertinence de notre démarche de labellisation annuelle.

Je profite également de mon dernier éditorial pour remercier les entreprises

adhérentes qui ont compris très tôt que leur engagement était la condition sine qua non à la réussite de la démarche GEIQ. Sans leur volonté de financer ces outils mais également sans leur volonté de recruter à la fin des parcours d'insertion et de qualification, les GEIQ n'auraient pas eu l'occasion de se développer.

Merci également aux permanents du réseau qui ont réalisé un véritable travail de pionnier : Inciter les entreprises à formuler collectivement leurs besoins, à s'organiser dans l'accueil et la transmission des savoirs, convaincre les tuteurs d'être patients et de donner une seconde chance, suivre et accompagner les salariés jusqu'à l'emploi durable à la sortie du GEIQ, négocier avec les organismes de formation n'est pas chose facile. Les GEIQ et le CNCE savent ce qu'ils doivent à leurs équipes techniques.

Je quitte ainsi ce poste de Président certain que Jacques Vinet, avec lequel j'ai eu le plaisir de beaucoup échanger ces derniers mois, saura représenter l'ensemble des GEIQ avec conviction et efficacité.



Crédit photo : CNCE-GEIQ

M. Vinet, le Conseil d'Administration du 27 Septembre 2007 vous a nommé à la Présidence du CNCE-GEIQ, pouvez-vous nous raconter votre parcours ?

Autodidacte, j'ai fait toute ma carrière comme carreleur. Le 16 septembre 1956 (cette date m'a marquée), je suis rentré comme simple ouvrier chez Art et Technique, petite entreprise de carrelage à La Rochelle : 50 ans après, je dirige la première entreprise de France en carrelage, avec plus de 300 personnes réparties sur 10 agences en France. Même si l'an dernier, j'ai cédé les rênes de l'entreprise à mon fils, je reste Président du Conseil de Surveillance.

Depuis que je dirige mon entreprise, j'ai toujours voulu défendre ma profession. C'est la raison pour laquelle je suis devenu le Président de l'Union Nationale des Carreleurs et que je siège au bureau de la Fédération Française du Bâtiment. Je suis également membre du Conseil Écono-

mique et Social de la région Poitou-Charentes et de la CCI de Poitiers.

Il y a trois ans, quand j'ai pris la Présidence du GEIQ BTP Poitou-Charentes, j'avais pour objectif de remettre des jeunes au travail en leur offrant de véritables débuts de carrière. Quand on réalise le manque de main d'œuvre dans certains secteurs, il est de notre devoir de motiver ces jeunes, de leur apprendre un métier. C'est ce que j'ai voulu réaliser en mettant en avant la coopération entre entreprises. Nous sommes évidemment plus forts en nous regroupant.

En début d'année, le Président Claude Ribière m'a annoncé son souhait de se retirer et après avoir assisté à des séances du conseil d'administration, j'ai pris la décision de me présenter.

Quels sont vos objectifs ?

En trois ans, le GEIQ BTP Poitou-Charentes a réussi à se développer et à ouvrir des antennes dans chaque département. Je souhaite donc que le réseau des GEIQ se développe tout en conservant la qualité de son action.

Le maintien de la qualité des parcours mis en œuvre par les GEIQ est en effet un autre objectif majeur de mon mandat : cette qualité est notre marque de fabrique. Je veillerai à ce que le Conseil d'Administration continue à en être le garant. J'ai été particulièrement marqué par la qualité du travail du CA et par sa capacité à mobiliser des compétences et des réflexions de personnes, qui, comme au sein du Conseil Économique et Social, proviennent d'horizons très divers.

Le label est le cœur de notre réseau. C'est lui qui garantit que, quelque soient nos différences nous avons tous le même objectif : servir à la fois les entreprises et les publics éloignés de l'emploi.

Pour atteindre ces objectifs, j'ai la chance d'avoir à mes côtés Claude Ribière, qui a accepté de rester au bureau du CNCE. Grâce à son engagement, le réseau des GEIQ est désormais reconnu non seulement par les entreprises mais également par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics. Au moment de lui succéder, je voulais lui rendre un hommage amplement mérité. ■



Crédit photo : GEIQ HPA 17

● BRIGITTE BOUTET, Coordinatrice du GEIQ HPA 17

“ AGEFOS PME : un soutien pour le lancement du GEIQ ”

Brigitte BOUTET vous êtes la coordinatrice depuis janvier 2007 du nouveau GEIQ HPA créé en Charente Maritime. Qui est à l'origine du GEIQ HPA 17 ?

C'est à la demande de la Fédération Départementale de l'Hôtellerie de Plein Air de Charente Maritime qu'une étude de faisabilité a été réalisée en 2005 par le GEIQ HPA Aquitaine. La Fédération accompagne le GEIQ depuis sa création à la fois dans son fonctionnement que par un soutien financier avec l'octroi d'un prêt pour faciliter le démarrage de la structure.

Luc Céret et les permanents du GEIQ HPA Aquitaine apportent toujours une aide à notre GEIQ avec la réalisation actuellement de la partie sociale et participent aux assemblées générales pour apporter leur expérience.

Comment s'est passée votre arrivée en tant que coordinatrice du GEIQ HPA ?

Mon recrutement a eu lieu fin novembre 2006 pour une prise de fonction le 28 Janvier 2007 dans les locaux nouvellement acquis sur Rochefort par la Fédération Départementale HPA 17. Si tout était à mettre en place lors de mon arrivée, mon expérience de pilote éducatif de 2 ans au sein d'un GEIQ bâtiment m'a beaucoup servi. J'ai bénéficié du fichier de la Fédération (adhérents et prospects) afin de démarcher de nou-

veaux campings et faire connaître plus largement notre outil auprès des professionnels du secteur. Enfin, notre hébergement physique dans les locaux de la Fédération a permis de mutualiser les frais de structure (informatique, photocopieuse,...).

Que vous a apporté le CNCE-GEIQ ?

Lors de la visite du CNCE-GEIQ en mars 2007, j'ai pu bénéficier d'une aide dans l'organisation et le financement du GEIQ HPA 17 avec des explications sur les formations et subventions possibles lors du démarrage de la structure. Il m'a proposé un parrainage avec le GEIQ BTP Poitou-Charentes qui a abouti à la mise en place d'une assistance lors des demandes de subventions. En outre, j'ai pu bénéficier d'un transfert de savoir faire (TSF) au sein du GEIQ HPA Languedoc Roussillon pour découvrir le milieu professionnel, le fonctionnement de la structure et les outils utilisés par ce GEIQ pour gérer les salariés.

La participation à la formation en droit social organisée par le CNCE-GEIQ m'a permis d'approfondir de nombreux sujets : la gestion des contrats, la mise en place des EMT, les obligations de l'employeur et des salariés... Lors de mes deux jours à Paris en mars, j'ai pu rencontrer d'autres permanents de GEIQ évoluant dans des secteurs différents tant géographiques qu'économiques, ce qui a abouti à des échanges riches et porteurs pour le démarrage du GEIQ HPA 17.

Que vous apporte l'AGEFOS PME Pays de la Loire - Poitou-Charentes ?

L'AGEFOS PME est un partenaire important du GEIQ HPA 17 pour son soutien aussi bien financier qu'en matière d'ingénierie de formation. C'est l'OPCA qui a été choisi par la branche « Hôtellerie de plein air ».

L'AGEFOS PME apporte une aide importante au GEIQ sur le volet formation des contrats de professionnalisation signés. En effet, le remboursement des heures de formation est de 9,15 € par heure et par salarié (voir plus, si le salarié se trouve en grande difficulté) pour les organismes de formation extérieurs. Mais en plus, l'AGEFOS-PME soutient les actions d'insertion professionnelle du GEIQ en finançant les heures internes ainsi que nos heures d'accompagnement. Ceci nous permet de mettre en place des parcours qui tiennent compte de la spécificité de nos publics.

Où en êtes-vous maintenant ?

Le démarrage est difficile car le mauvais temps a un peu refroidi la plupart des hôteliers. Néanmoins le concept a séduit la plupart d'entre eux et des contacts sont à reprendre pour finaliser les recrutements de nos futurs salariés.

Nous avons en outre noué des partenariats auprès de la DDTEFP de Charente Maritime, le centre AFPA et l'ANPE de Rochefort, les Missions Locales, et le Conseil Général pour la mise en place d'un partenariat visant l'insertion d'un public RMiste. ■

● **MAURICE LAGARRIGUE**, Président du GEIQ BTP 82

“ Un soutien du CNCE pour un meilleur respect de la charte ”



Crédit photo : GEIQ BTP 82

M. Lagarrigue, vous présidez le GEIQ BTP 82 depuis sa création. Racontez nous la genèse du GEIQ BTP 82 ?

Suite à une initiative nationale de la FFB, les entreprises locales se sont mobilisées, fortes d'une conviction partagée : « les entreprises du bâtiment ont un besoin important de recrutement insatisfait, a contrario de nombreux demandeurs d'emplois sont motivés pour travailler dans les métiers du BTP ». Le GEIQ est donc le bon partenaire pour être l'interface entre les différents acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle, les entreprises et les publics éloignés de l'emploi.

Une étude de faisabilité a été réalisée en 1996 par Bruno LISCIA, directeur du GEIQ BTP 46. Celle-ci a été déterminante pour le lancement du GEIQ. A partir de cet instant, nous avons pu compter sur un soutien du CNCE et du GEIQ BTP 46.

Pouvez-vous nous donner un exemple concret de ce soutien ?

A l'occasion de la campagne de labellisation de 2005, le CNCE nous a alertés sur des dérives dans la gestion des parcours des salariés. Notre structure avait également des problèmes internes de personnel permanent, ce qui rendait difficile le travail de suivi des salariés au quotidien.

Le soutien du CNCE a été important sur le rappel des valeurs fondamentales, cela nous a permis de nous mettre en phase avec la charte nationale, surtout sur l'organisation des parcours d'insertion et de qualification des salariés.

Le CNCE a validé une nouvelle structuration, amorcée dès juillet 2005, autour de la création d'un groupement d'employeur séparé de l'activité du GEIQ car travaillant sur le temps partagé de personnel déjà qualifié dans le BTP. Le CNCE a aussi fait bénéficier de la formation dédiée aux nouveaux coordinateurs lorsque notre nouvelle permanente est arrivée.

Le GEIQ BTP 46 nous a apporté un soutien de proximité ponctué d'échanges sur les bonnes pratiques. Il a également donné lieu à un partena-

riat pour démarcher les entreprises possédant des antennes sur nos deux départements, et à la mise à disposition de techniques de commercialisation.

Ces échanges nous ont aussi permis d'établir à nouveau un lien avec la responsable du Conseil Régional en charge de l'action IAE et donc de bénéficier d'un financement lié à l'IAE.

Comment le GEIQ BTP 82 se porte-t-il maintenant ?

Nous avons remobilisé les entreprises, les différents partenaires, et nous travaillons dans l'esprit des valeurs de la charte. Tous nos efforts sont axés autour d'une amélioration de l'individualisation des parcours d'insertion et de formation encadrés par la mise en place d'un accompagnement socioprofessionnel et du tutorat dans les entreprises. Nous tentons également de valoriser la formation interne dispensée par les tuteurs dans les entreprises.

Le GEIQ a élaboré de nouveaux outils d'évaluation des candidats. Des groupes de formation spécifique pour certains métiers de niches sont organisés, comme par exemple ouvrier préfabriqué béton, pour répondre à des demandes de nos entreprises adhérentes.

L'activité du GEIQ se développe, ce qui nous a conduits à recruter une assistante administrative et comptable il y a quelques mois.

Quelles sont les perspectives d'activité du GEIQ pour les années à venir ?

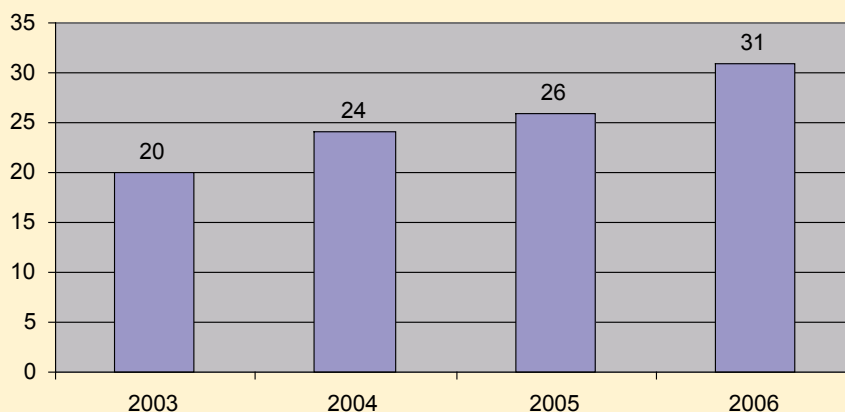
Nous souhaitons davantage mutualiser les parcours et devenir un partenaire territorial de poids pour l'insertion et la qualification des salariés éloignés de l'emploi. Pour les clauses d'insertion, nous souhaitons transformer ces opportunités en tremplin vers un parcours d'insertion et de formation pour un accès à l'emploi durable dans le BTP.

Qu'attendez-vous du CNCE pour les années à venir ?

Afin de faciliter notre action sur le terrain, nous souhaitons que le CNCE continue à nouer des partenariats avec l'ensemble des acteurs (pouvoirs publics, prescripteurs...) avec lesquels travaillent les GEIQ au quotidien. Grâce à la boîte à outils « GEIQ & Missions Locales » élaborée dans le cadre de la collaboration du CNCE avec le CNML, notre partenariat avec la Mission Locale a été relancé.

Nous sommes toujours aussi intéressés par la diffusion des bonnes pratiques mises en place par des GEIQ du réseau, la mise à jour du guide méthodologique, et l'apport de conseils et d'expertise sur des thématiques sociales et juridiques. De plus, la reconstitution du CRCE est un projet qui nous tient à cœur pour mutualiser des moyens et favoriser l'émergence de projets de création dans les départements où les GEIQ n'existent pas. ■

**ETP moyen d'un GEIQ :
une augmentation de plus de 50% en 3 ans**



Crédit photo : GEIQ BTP de l'Hérault



● UN TUTEUR DU GEIQ BTP HÉRAULT, salarié d'une entreprise adhérente

“ Le tuteur a pour mission de transmettre son savoir-faire aux jeunes ”

Comment êtes vous devenu tuteur ?

Quand, il y a cinq ans, on m'a proposé de devenir tuteur, j'ai accepté tout de suite car je pars bientôt à la retraite et je trouve qu'il est important de transmettre notre métier aux jeunes qui vont prendre la relève.

Comment définiriez-vous votre rôle de tuteur ?

Je vois le rôle de tuteur comme un père, c'est très important, on ne doit pas le prendre à la légère.

Le premier jour, quand le jeune arrive, je lui fais faire le tour du chantier, je lui présente ses collègues, je ne lui demande pas de travailler, il regarde ce que je fais et je lui explique au fur à mesure ce que je fais, à quoi ça sert et je lui apprend le nom des matériaux et des outils.

Je regarde toujours comment il est équipé, s'il a des chaussures de sécurité, un casque, des outils et je commande une tenue de travail de l'entreprise.

La tenue de travail, c'est important, ça permet au jeune de se sentir comme un compagnon de l'entreprise et à l'extérieur, en formation, tout le monde voit notre tenue ça donne une bonne image de notre entreprise.

A partir du lendemain je lui demande surtout d'être présent et à l'heure sur le chantier, c'est très important.

Le comportement est très important, une fois j'ai renvoyé un jeune qui fumait de la drogue sur le chantier, je n'accepte pas ce comportement qui est dangereux, je le lui ai dit une fois deux fois et comme il ne voulait pas entendre, j'ai prévenu mon Directeur.

Ensuite, au fur et à mesure, je leur explique ce qu'il faut faire et ils suivent.

Selon vous quelles sont les qualités requises pour être un bon tuteur ?

Etre sérieux, calme et avoir de la patience, les jeunes s'énervent vite, si le tuteur est nerveux aussi ça ne pourra pas fonctionner.

Il faut aussi bien maîtriser son métier et respecter les jeunes, il arrive parfois que je les envoie chercher le matériel, mais

pas toujours, j'y vais aussi pour leur montrer que tout le monde doit faire des tâches ingrates.

De quels outils disposez-vous pour suivre les salariés ?

Au départ, je n'ai pas eu de formation, mais l'année dernière je suis parti en formation.

La formation m'a aidé, j'ai partagé avec les autres, ça m'a donné des idées et comme j'ai beaucoup d'expérience j'ai pu aussi donner des idées.

Cette année, l'entreprise a donné une prime aux tuteurs qui ont effectivement un jeune avec eux sur le chantier, je trouve que c'est bien même si on n'est pas tuteur pour avoir une prime.

Quel est le rôle du GEIQ par rapport à votre mission de tuteur ?

Maintenant, je connais bien le GEIQ, c'est un bon système qui permet de former des jeunes et qui fonctionne bien car vous connaissez bien les entreprises.

Quand on prend des salariés par l'intermédiaire de l'ANPE il en reste très peu.

C'est très important de suivre les jeunes, dès qu'il y a un problème, on vous contacte et vous intervenez.

C'est important car on peut partager et cela nous permet d'avoir le même discours.

Qu'est ce qui va faire qu'un jeune va réussir ?

Ne pas vouloir aller trop vite, être très attentif les trois premiers mois pour avoir de bonnes bases, c'est comme dans une construction, si on n'a pas l'escalier, on ne peut pas monter au 2ème étage. A ce moment là, le contrôle doit être permanent, après, je lâche un peu.

J'ai un carnet de suivi où ils marquent ce qu'ils ont fait dans la semaine.

Il faut aussi contrôler ce qu'ils ont fait à l'école.

Qu'est ce qui va faire que l'intégration du salarié sera réussie ?

Il ne faut pas engueuler les jeunes, les respecter, ne pas les traiter en manœuvre car ils viennent pour apprendre.

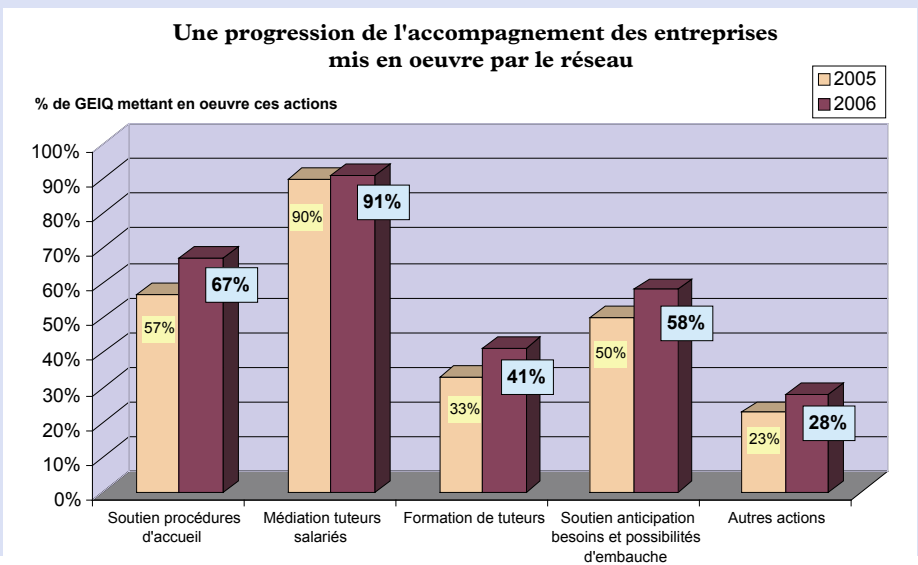
Les conditions de travail sont difficiles dans le bâtiment, il faut en tenir compte.

Les jeunes ont besoin qu'on prenne du temps pour leur apprendre, certains jeunes ont besoin de plus de temps que d'autre.

Qu'est ce qui vous plaît dans le rôle de tuteur ?

Aujourd'hui quand je rencontre les jeunes en ville, ils viennent me voir, ils parlent de moi avec leurs collègues, c'est une forme de reconnaissance.

Et j'aime bien le contact avec les jeunes, c'est intéressant. ■





● **PRISCILLIA RICORDEAU**, salariée du GEIQ Propreté Nantes

“ Une solution pour une stabilité ”

Comment avez-vous découvert le GEIQ Propreté de Nantes ?

J'ai été orienté sur le GEIQ par ma conseillère à la Mission Locale.

Depuis quand êtes vous salariée du GEIQ Propreté de Nantes, comment vous rendez vous au GEIQ et dans les entreprises adhérentes ?

J'ai travaillé dans plusieurs entreprises en CDD ou en intérim, Je suis salariée du GEIQ Propreté de Nantes depuis le 5 janvier 2007, j'habite à 20 minutes du GEIQ et je me rends à mon travail avec ma voiture personnelle.

Que vous a apporté le GEIQ par rapport à vos employeurs précédents ?

Le GEIQ m'a permis une plus grande stabilité, grâce à ce nouveau travail, j'ai pu trouver un appartement en location plus grand.

Connaissez-vous le secteur et les métiers de la propreté, aviez-vous déjà une expérience dans ce secteur ?

Non, je n'avais jamais travaillé dans le secteur de la propreté avant le GEIQ.

Quelle formation avez-vous suivie avant ? Que vous apporte la formation que vous suivez en ce moment sur le métier de la propreté ?

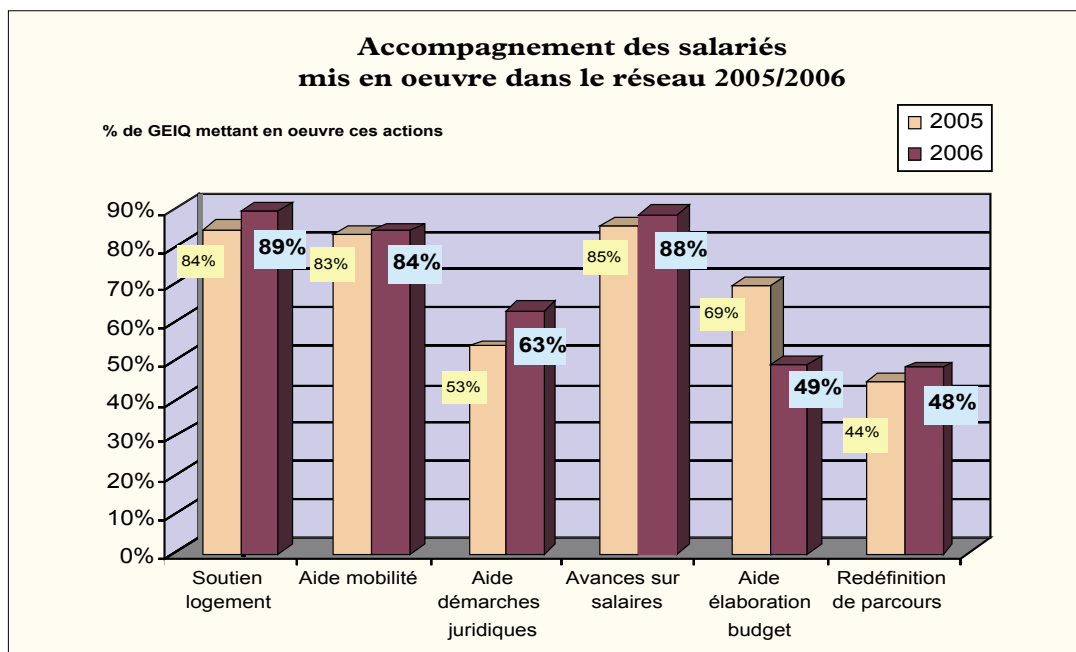
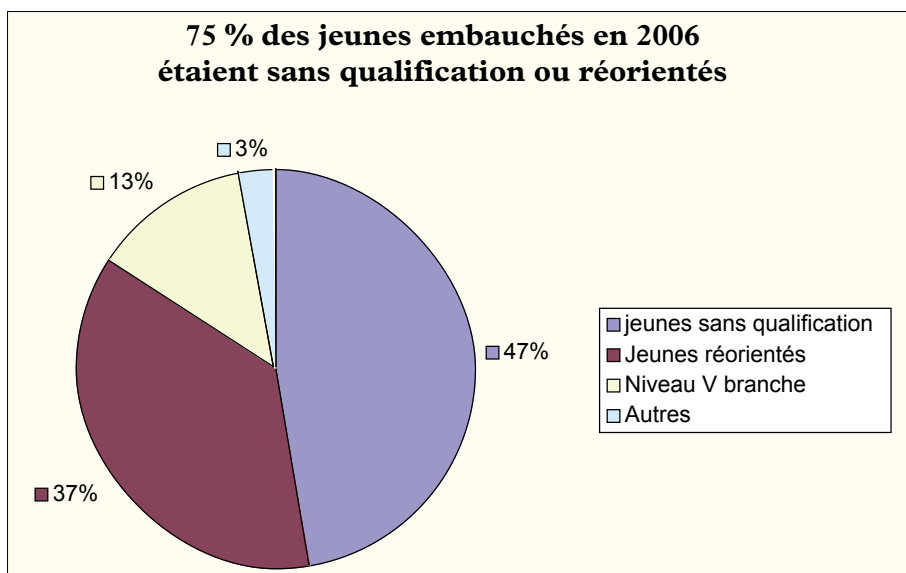
Avant d'être salariée du GEIQ, j'avais suivi une formation de vente dans le secteur de l'alimentaire. La formation du métier de la propreté me permet d'acquérir plus de compétences et d'accéder à un emploi stable.

Etes-vous accompagné pendant votre formation et en entreprise ?

Le tuteur du GEIQ et celui de l'entreprise sont à l'écoute, ils me conseillent pour toutes mes démarches.

Que souhaitez-vous faire à l'issue de votre contrat au GEIQ, quels sont vos projets professionnels et personnels ?

Je souhaite continuer dans le secteur de la propreté, le métier me plaît et je suis satisfaite d'avoir un emploi stable ■





Crédit photo : GEIQ 32

“ La formation à distance (FOAD) au sein d'un GEIQ : un exemple d'adaptation aux contraintes de la ruralité ”

Stéphane SERRA, vous avez été à l'initiative de la création du GEIQ 32. Quelles ont été les raisons qui ont poussé le GEIQ 32 à mettre en place un centre de formation ?

Lors de la création du GEIQ 32 en 1999, la formation proposée sur le territoire dans le secteur de l'agroalimentaire n'était pas en adéquation avec les besoins du GEIQ 32 qui souhaitait notamment s'adapter aux contraintes de saisonnalité et rendre cette formation géographiquement accessible aux salariés. Dans le GERS, département très rural, les contraintes liées à la mobilité sont en effet très fortes.

Après plusieurs années de réflexion, le GEIQ a été à l'origine d'un organisme de formation indépendant et ce afin de répondre à plusieurs objectifs : satisfaire les besoins de formation diversifiés d'un GEIQ multisectoriel travaillant avec des entreprises implantées en zone rurale, s'adapter à la saisonnalité des entreprises adhérentes, rendre possible la formation des groupes avec des effectifs variables sans courir le risque d'annulation, et viser une qualification reconnue par la convention collective afin de permettre un retour vers l'emploi durable.

Quelles sont les formations et modules dispensés au sein de cet organisme de formation ?

Nous dispensons des formations « FOAD »

dans trois centres situés à proximité des lieux de vie de ses salariés.

Dans un premier temps, une évaluation du niveau du salarié est effectuée dans les matières de base d'après un logiciel informatique. Puis, un bilan est fait afin de vérifier l'adéquation entre ces connaissances théoriques et le niveau minimum demandé pour pouvoir suivre les modules de la qualification visée. Le positionnement permet une individualisation du parcours avec la programmation de l'ensemble des modules de formation que le salarié devra valider pendant tout son parcours. Dans ce cadre, si nécessaire, une remise à niveau peut être prévue pour les 2 matières de base, Français et Mathématiques, avant le début de la formation théorique.

Nous avons développé des formations communes à tous les secteurs d'activités incluant plusieurs modules comme la sécurité, l'hygiène, la qualité, le nettoyage et la conduite de machines ; et des formations spécifiques pour les secteurs d'activités comme la fabrication de produits alimentaires et la logistique. En outre, nous avons mis en place des formations adaptées à la spécificité du GEIQ 32 dans sa partie accompagnement social et professionnel avec des modules, par exemple, liés à la notion de budget, de surendettement, de recherche d'emploi (réalisation d'un CV et rédaction d'une lettre de motivation...), ou encore de droit du travail.

En fonction des demandes de nouvelles entreprises adhérentes pour des métiers spécifiques, des formations supplémentaires peuvent être mises en place.

Comment intervient le formateur pendant les heures de formation ?

Le formateur est présent en permanence auprès des salariés en formation. Il peut ainsi intervenir pour apporter un supplément d'informations, recadrer, corriger les modules et ensuite analyser les résultats avec le salarié.

Quelles sont les modalités de validation du parcours de formation mis en place ?

La validation du parcours de formation est de type Convention Collective. Le salarié doit valider un minimum de points, soit obtenir au moins 145 points, pour obtenir la qualification.

La formation en centre, l'expérience acquise en entreprise et l'apport du tuteur sont évalués sur la base des critères mentionnés par la Convention Collective de référence. A ces critères correspondent des points. La somme de ceux-ci donne un coefficient de qualification. Le GEIQ 32, le formateur et le tuteur en entreprise évaluent donc en continu si le salarié a atteint le niveau pour obtenir le nombre de points suffisants et ainsi viser en fin de parcours un niveau supérieur. ■



POURQUOI LA FAPE SOUTIENT LES GEIQ ?

La FAPE apprécie ce dispositif car il témoigne, en région, de la volonté commune de chefs d'entreprise de bâtir des projets collectifs en faveur de l'emploi. Créés dans des secteurs en tension, les GEIQ en proposant des parcours de qualification et d'insertion professionnelle à des personnes peu ou pas qualifiées en recherche d'emploi, leur donnent les meilleures chances d'accéder à un emploi stable (72 %).

24 GEIQ ont déjà bénéficié de l'appui de la FAPE, représentant plus de 353 000 € de subventions accordées. Au 1er semestre 2007 la FAPE a répondu favorablement aux demandes de soutien de 3 GEIQ (dont le GEIQ Ile de France en création), soit en soutenant leur projet d'investissement, soit en confortant leur trésorerie.

La FAPE apprécie également, les actions menées par le CNCE-GEIQ pour accompagner ses adhérents et soutenir plus particulièrement la démarche de labellisation (audit, refonte du guide méthodologique, informatisation des outils). En 2007, la FAPE apporte son soutien à hauteur de 25.000 €.

C'EST QUOI LA FAPE ?

La Fondation Agir pour l'Emploi (FAPE), fondée en 1995, a pour vocation de contribuer au développement de l'emploi et de favoriser l'insertion professionnelle de personnes en difficultés. Elle apporte son soutien dans 3 domaines : les structures d'insertion par l'activité économique, les services de proximité et d'aide à la personne, les organismes d'aide à la création d'entreprise.

Les représentants des entreprises EDF et Gaz de France et les représentants syndicaux de la CFTC, CFDT, CFE CGC et CGT se réunissent chaque mois en Comité exécutif pour statuer sur les demandes de subvention. La viabilité du projet économique, la qualité de l'accompagnement socio-professionnel, les conditions de travail, les partenariats tissés par les porteurs de projets sont les principaux critères évalués par le Comité exécutif.

La FAPE agit grâce aux dons des salariés et retraités des groupes EDF, Gaz de France et de la CNIÉG, abondés par les versements complémentaires effectués par ces mêmes entreprises.

En accordant plus de 1,6 M€ en 2006, la FAPE a soutenu 130 projets, contribuant à la création de 643 emplois.

Retrouvez sur le nouveau site de la FAPE, tout sur la FAPE, tous les projets aidés en région, comment faire une demande de subventions ?... www.webfape.net

● Exemple du GEIQ Ile de France

En attribuant une subvention de 12.000 € au GEIQ Ile de France, le Comité exécutif de la FAPE a tenu à renforcer la trésorerie de l'unique Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification en activité actuellement en Ile de France.

Ce GEIQ, créé fin 2006 en Seine-St-Denis par 12 entrepreneurs des secteurs du bâtiment, des travaux publics et de l'énergie, permet à des jeunes et à des allocataires du RMI d'accéder à des formations en alter-

nance, tout en bénéficiant au sein de chaque entreprise adhérente d'un tutorat professionnel et d'un accompagnement pour résoudre leurs difficultés sociales.

D'ici 2008, ce sont plus de 150 personnes fragiles, jeunes et adultes, qui pourront bénéficier de ce dispositif, acquérir un métier et être embauchées à l'issue de leur formation, dans un emploi stable, dans des secteurs en recherche de main-d'œuvre qualifiée ! ■



● PIERRE POSSEME, Président de l'OPCA Bâtiment

“ La labellisation par le CNCE est importante ”

Si l'OPCA Bâtiment soutenait déjà les GEIQ dans le cadre des contrats de qualification, ce soutien s'est renforcé dès l'apparition du contrat de professionnalisation et l'accord national du 13 juillet 2004. Pouvez-vous nous en dire plus ?

A travers la signature de l'accord national du 13 juillet 2004 et de ses avenants, les Partenaires Sociaux reconnaissent le travail particulier et spécifique des GEIQ labellisés.

Dans ce cadre, il semble opportun de rappeler les trois grandes missions exercées par l'OPCA Bâtiment :

- la mise en œuvre des accords et des orientations définis par les Partenaires Sociaux dans le domaine de la formation professionnelle continue,
- la détermination des budgets affectés au financement des actions de formation et de l'ensemble du dispositif,
- l'évaluation et le contrôle des actions engagées et des fonds utilisés.

Pour se faire, l'action de l'OPCA Bâtiment est relayée au niveau local, par les AREF-BTP. Présentes dans chaque région, les AREF réalisent auprès des entreprises un service de proximité, assurent une mission d'information, de conseil en matière de formation professionnelle et de gestion des dossiers de prise en charge. Au niveau national, le GFC-BTP est chargé de coordonner l'ensemble du réseau.

Aussi, il est important de préciser que l'OPCA Bâtiment est attentif à la mission remplie par les GEIQ, pour autant qu'ils participent au développement - quantitatif et qualitatif - des contrats de professionnalisation dans les entreprises du Bâtiment, au regard des fonds dont il dispose.

Cet accord a été le premier à citer le rôle de labellisation du CNCE. Quel est pour vous l'intérêt de la labellisation des structures ?

La labellisation par le CNCE est importante puisqu'elle garantit l'engagement du GEIQ à respecter la Charte Nationale. Cette chartre permet notamment de s'assurer qu'une embauche est synonyme d'adéquation entre les besoins des bénéficiaires éloignés de

l'emploi et ceux des entreprises composants le GEIQ.

Le CNCE assure, à travers la labellisation, un contrôle sur l'activité des GEIQ. Il intervient aussi pour résoudre les problèmes ponctuels entre les AREF et certains GEIQ.

Ce qui intéresse également un organisme paritaire comme l'OPCA, c'est d'amener des publics éloignés de l'emploi, notamment les adultes, vers l'obtention d'une qualification reconnue ou d'un diplôme à l'issue de la formation, ce qui ne peut que contribuer à favoriser un taux élevé d'intégration dans l'emploi.

L'accompagnement individuel de ses salariés par le GEIQ est une prestation jugée très importante par la Profession, puisque dans la plupart des cas, l'entreprise « utilisatrice » n'a ni le temps, ni les moyens d'assurer un suivi d'ordre social.

En revanche, l'OPCA retient comme notion d'accompagnement, les actions qui ont pour seul but de suivre et d'aider le bénéficiaire tout au long de son parcours de formation. Il n'intègre donc pas les aspects relatifs au recrutement, ni la recherche de sortie sur l'emploi, ni le traitement des problèmes d'ordre social.

Aujourd'hui, quelle est, selon vous, la plus value du partenariat entre les AREF et les GEIQ Bâtiment ?

L'objectif commun des AREF et des GEIQ porte sur la qualité du contenu des formations et du suivi personnalisé qui concourent à la réussite des contrats et à l'intégration de tous dans notre Profession.

Ce partenariat doit être constructif et transparent. Même si certains contrôles qu'exercent les AREF peuvent paraître fastidieux, ils favorisent la lisibilité en termes de résultats et d'affectation de moyens et répondent à leur mission qui est de garantir la bonne utilisation des fonds de l'OPCA.

N'oublions pas que nous-mêmes sommes également contrôlés régulièrement au regard notamment des textes réglementaires qui nous sont imposés.

En 2006, combien de contrats « GEIQ » avez-vous financé ? Quel est l'objectif en 2007 ?

L'OPCA a pris en charge un peu plus de 1 300 contrats de professionnalisation en 2006, ce qui représente 20% du nombre global des contrats financés.

Les besoins de la Profession en termes de recrutement existent. Il serait dommage de se fixer des objectifs. Un seul maître mot : « Allez-y ». La Profession se porte bien ! Nombreux sont les personnes qui veulent travailler ! « Allez-y ! »

D'ailleurs, l'OPCA Bâtiment et l'OPCA TP lancent dès le mois de septembre une campagne de communication nationale visant deux dispositifs en matière de formation professionnelle : Le contrat de professionnalisation et la période de professionnalisation des seniors (45 ans et plus). Cette campagne vise également un double objectif :

- Sensibiliser les Chefs d'entreprise sur l'importance de ces deux dispositifs pour le développement de leurs structures et la valorisation de tous les talents (nouveaux embauchés ou professionnels confirmés).
- Attirer l'attention des jeunes et des demandeurs d'emploi sur le contrat de professionnalisation qui leur offre une réelle opportunité d'emploi à saisir immédiatement dans des secteurs porteurs comme les nôtres.

Qu'attendez-vous des GEIQ Bâtiment aujourd'hui ?

Les GEIQ font un excellent travail et ils doivent continuer dans cette direction pour le bien des entreprises et des salariés de la Profession. La logique d'insertion est la mission première d'un GEIQ et il faut continuer dans cette direction et éviter toute dérive financière.

Le réseau des AREF est professionnel dans le domaine de la formation continue mais n'est pas toujours équipé pour socialiser un public éloigné de l'emploi. Ce n'est pas sa vocation première. Mais le partenariat constructif entre les AREF et les GEIQ est si complémentaire qu'il ne pourra que profiter aux entreprises et aux salariés de la Branche du Bâtiment. ■



Crédit photo : GEIQ BTP 49

● CHRISTINE BOUTIN,
Ministre du Logement et de la Ville

“ Les GEIQ sont des outils remarquables ”

Madame Le Ministre, le 16 Juillet dernier, vous avez pu échanger avec des salariés, des tuteurs et des chefs d'entreprises du GEIQ BTP 49. Pouvez-vous nous relater vos impressions ?

Les GEIQ sont des outils remarquables, qui sont tout à l'honneur du monde de l'entreprise. Je suis heureuse d'avoir pu échanger avec les chefs d'entreprises angevins qui se sont lancés dans cette aventure. Les adhérents des GEIQ démontrent quotidiennement que l'on peut insérer des personnes sans qualification et j'espère qu'ils seront rejoints prochainement non seulement par d'autres entrepreneurs du Bâtiment et des travaux publics mais également par des entreprises de bien d'autres secteurs d'activité.

Les échanges avec les salariés du GEIQ m'ont également particulièrement réjoui. La scolarité des jeunes issus des quartiers difficiles se solde trop souvent par l'échec ou le décrochage. Sans qualification, ni connaissance du milieu professionnel, beaucoup ne veulent plus entendre parler de quoi que ce soit et font le deuil de trouver un jour un métier.

Une bonne part d'entre eux a grandi dans un univers en partie déconnecté du monde ordinaire. Beaucoup ont été élevés par des parents qui ont eux-mêmes accumulés les déboires professionnels.

Ce que nous voudrions leur offrir dans le cadre du plan en faveur des quartiers fragiles, ce que les GEIQ leur proposent déjà, c'est la possibilité de se faire une place dans le monde des adultes en leur garantissant une base de connaissance et une formation sur le terrain.

C'est cette joie de démarrer un vrai projet professionnel dans lequel ils s'épanouissent que j'ai pu constater en échangeant avec eux. Je me souviens particulièrement du sourire de ces femmes peintres qui m'ont décrit leur bonheur d'apprendre leur métier avec de vrais professionnels.

Car je ne voudrais pas oublier les tuteurs, salariés des GEIQ et salariés

des entreprises adhérentes : encadrés par ces hommes et ces femmes d'expérience, les salariés en parcours ont la possibilité de développer leur esprit d'initiative, de poursuivre leur quête d'autonomie et de responsabilité. Au-delà de l'apprentissage du métier, ils acquièrent la connaissance de soi et des « savoir-être » qu'ils n'ont pas lorsqu'ils arrivent en entreprise.

L'objectif de l'accord signé le 16 Juillet 2007, en facilitant la mise en œuvre de la charte nationale d'insertion de l'ANRU, est de réduire le chômage dans ces quartiers fragiles en permettant à des initiatives comme les GEIQ de se développer et de croître.

Pouvez-vous nous en dire plus sur cet accord entre le Ministère de la Ville et du Logement, l'ANRU et la FFB ?

Cet accord précise les obligations de chaque partenaire : Depuis 2002, la famille politique à la quelle j'appartiens s'est fixé le but d'offrir aux français les logements dont ils ont besoin. Le ministère du Logement et de la Ville va poursuivre dans cette voie et comme l'a annoncé le Premier ministre lors de sa déclaration de politique générale, ce sont 500 000 nouveaux logements qui seront construits chaque année dont 120 000 logements sociaux.

L'ANRU s'engage quant à elle à mobiliser ses délégués territoriaux afin de renseigner les fédérations locales de la FFB sur les travaux futurs et de les associer à la mise en œuvre des plans locaux d'application de la charte nationale de l'ANRU pour l'insertion.

La FFB s'engage pour sa part à promouvoir la charte auprès de ses adhérents et à susciter la création de nouveaux GEIQ BTP.

Avec cet accord, c'est donc la volonté de l'Etat d'aider les personnes des quartiers fragiles qui s'allie au souhait de l'une des plus importantes fédérations professionnelles françaises de mener une politique d'insertion et de formation des jeunes et des moins jeunes. ■

CHARTRE NATIONALE DES GEIQ

La présente charte nationale définit le cadre dans lequel doit agir un Groupement d'employeurs pour obtenir le label « GEIQ » déposé à l'Institut national de la propriété industrielle et délivré par le CNCE-GEIQ. Elle ne vise pas à normaliser le concept GEIQ pour en faire un produit fini qui ne saurait s'adapter aux spécificités locales. Elle a au contraire pour objectif de définir les principes de base autour desquels pourront se développer des initiatives diversifiées mobilisant en premier lieu des entreprises de manière collective sur un territoire. Tout Groupement d'employeurs désireux de revêtir le label GEIQ devra en faire la demande au CNCE-GEIQ qui décidera de sa labellisation sur la base des critères établis par son Conseil d'administration. Pour être effectivement labellisé, un GEIQ doit s'engager à respecter les principes de la charte nationale, fournir les éléments d'information illustrant cet engagement, et formuler simultanément une demande d'adhésion au CNCE-GEIQ. L'utilisation du label GEIQ exclut toute velléité de recherche de main-d'œuvre au moindre coût, ainsi que toute pratique contraire à l'ensemble de la législation et de la réglementation en vigueur (à la date du 01-09-1997 : art. L. 127-1 à L. 127-9 et R. 127-1 à R. 127-9 du Code du Travail).

Article 1 : Le GEIQ est un Groupement d'employeurs dont la mission centrale est l'organisation de parcours d'insertion et de qualification au profit de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RMI...

Article 2 : Le GEIQ est créé, piloté et géré par les employeurs qui le composent. Le rôle de ces employeurs est central : ils sont solidairement responsables du respect des orientations initialement définies de manière collective et de la mise en œuvre des moyens correspondants.

Article 3 : Pour atteindre ses objectifs, le GEIQ embauche des demandeurs d'emploi sur des contrats de travail dont le type et le déroulement peuvent prendre des formes diversifiées selon le profil des personnes recrutées et la nature des postes de travail offerts par les entreprises adhérentes.

Article 4 : Chaque contrat de travail est le support de la réalisation d'un projet professionnel élaboré d'un commun accord entre le GEIQ et la personne recrutée. Ce projet peut prendre corps au moyen de mises à disposition successives dans différentes entreprises, en particulier dans le but d'enrichir la qualification au moyen de mises en situation de travail variées et complémentaires.

Dans ce cas, ces mises à dispositions ne sont pas conçues comme des missions ponctuelles mais comme des périodes de travail et d'acquisition d'éléments de qualification validés s'inscrivant dans un parcours cohérent et continu.

Article 5 : Essentielle dans un GEIQ, la démarche d'alternance mise en œuvre lie fortement les apprentissages théoriques aux situations de travail concrètes. Ce processus repose donc en particulier sur l'existence d'un tutorat de qualité, condition d'une formation interne au contenu réel, et sur la liaison tuteurs-formateurs organisée par le GEIQ.

Article 6 : L'accompagnement individuel de ses salariés est partie intégrante des missions d'un GEIQ : il assure en coopérant avec les organismes compétents opérant dans son environnement.

Article 7 : Pour recruter ses salariés, le GEIQ mobilise toute structure pertinente localement en matière d'accueil, d'orientation et de suivi des demandeurs d'emploi : agences locales pour l'emploi, Missions locales, associations, services sociaux, administrations spécialisées...

Article 8 : Ces différentes structures, ainsi que les organismes de formation mobilisés et tout autre organisme partie prenante de la démarche sont des partenaires indispensables que le GEIQ s'efforce de mettre en synergie sur son territoire sans pour autant qu'ils interviennent dans sa gestion : le GEIQ est en effet administré par les entreprises qui le composent, dont le rôle prépondérant est statutairement établi.

Ressources est publié et réalisé
par le CNCE-GEIQ
CNCE-GEIQ - 5, rue d'Alsace
75010 Paris - Tél. 01 46 07 33 33
www.geiq.net - cncegeiq@geiq.net

