

ÉDITORIAL

La labellisation nous a permis de nous développer tout en privilégiant la qualité de notre action

Claude Ribière, Président du CNCE -GEIQ

Ce numéro double de « Ressources » consacré à la campagne de labellisation rassemble le témoignage de membres du réseau et de partenaires qui donnent vie chaque jour à la charte nationale et au label.

Les chiffres sont clairs : 3257 embauches pour 2562 ETP, 888 000 heures de formation pour un taux de sortie vers l'emploi de 66 %. Si le réseau a crû de plus de 10 % malgré le bouleversement du contexte institutionnel, c'est parce que les GEIQ ont su inscrire leur action dans les principes de la charte nationale :

- la gestion pleine et entière des GEIQ labellisés par les employeurs leur a en effet permis d'évoluer en fonction des besoins de leurs adhérents et de s'adapter à la mise en place de nouveaux outils et de nouvelles procédures.
- la mobilisation de véritables parcours d'insertion et de qualification mettant en œuvre une formation qualifiante pour les personnes éloignées de l'emploi a permis de maintenir la confiance que nous accordaient nos partenaires : FUP, OPCA mais également Etat et collectivités locales.



CRÉDIT PHOTO : CNCE-GEIQ

Grâce au principe de non diminution du coût du travail (pour résumer la facturation aux entreprises dépasse toujours le coût des salariés en parcours), nos partenaires ont eu en outre la certitude que leur soutien financier ne venait pas artificiellement diminuer le coût du travail mais bien renforcer l'accompagnement des publics et l'implication d'adhérents présents sur la durée.

Le respect de ces principes qui guident notre action depuis plus de dix ans est assuré par des

campagnes de labellisation menées annuellement par le CNCE. Chaque année, les chefs d'entreprise et les partenaires membres du bureau du CNCE analysent « à l'aveugle » des dossiers de labellisation qui requièrent notamment l'analyse fine des comptes et du registre du personnel. Cette analyse couplée avec les résultats des visites de labellisation, si elle nous oblige chaque année à nous séparer de certains de nos membres, est garante de l'éthique et de la qualité des pratiques de notre réseau.

Nos résultats ne sont pas dus au hasard, ils sont le fruit de la volonté du réseau de privilégier la qualité, seule à même de convaincre dans la durée les entreprises du bien fondé de notre action. ■



● JEAN LUC BORGY, Directeur du GEIQ Propreté 42

“ La labellisation renforce la crédibilité de ma structure ”

M. Borgy, vous dirigez le GEIQ depuis sa création en 2000. Que vous apporte la labellisation par le CNCE-GEIQ ?

La charte nationale et la labellisation annuelle me servent au quotidien à fixer un cadre de travail à mon équipe de permanents. Si nous sommes là pour répondre à la demande de nos adhérents, nous devons le faire dans le respect de la charte, en créant de vrais parcours d'insertion et de qualification. Il ne s'agit pas seulement de mettre à disposition du personnel mais de créer les

conditions de retour à l'emploi durable pour les personnes qui en étaient éloignées. La charte nous permet ainsi de résister à la pression de l'urgence et à la tentation de maximiser le chiffre d'affaires à n'importe quel prix.

La labellisation a également de l'influence sur les entreprises membres du conseil d'administration. Celles-ci ont toujours en tête qu'elles doivent fixer un coût de mise à disposition qui évite, quelques soient les soutiens financiers de l'OPCA ou des collectivités territoriales, la diminution du coût du travail.

Il est rare de voir des entreprises augmenter des tarifs qu'elles devront payer, mais grâce à la charte, ça se produit vraiment !

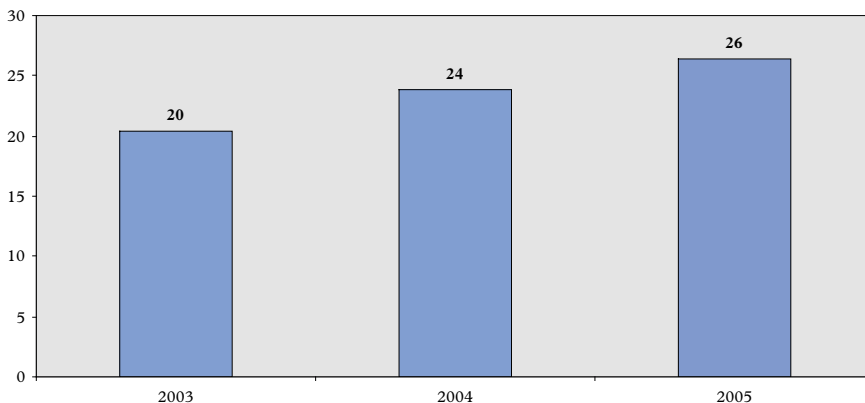
Justement, ce label est-il reconnu par vos partenaires ?

Chaque année, la DDTE, le conseil général et le conseil régional me demandent le résultat de la labellisation car elle certifie que leur soutien a réellement permis de renforcer l'accompagnement social. Ils considèrent également la labellisation comme un label de qualité qui renforce la crédibilité de ma structure.

L'appartenance au réseau des GEIQ a-t-il d'autres avantages ?

L'effet réseau compte beaucoup. Au-delà du soutien technique que le CNCE et le FARE peuvent nous apporter, le fait d'appartenir à un réseau qui réalise plus de 3000 embauches par an est pour moi essentiel. Le dispositif GEIQ semble parfois compliqué. Montrer que cette formule peut marcher à grande échelle, sur d'autres territoires, et dans de nombreux secteurs d'activité permet de démontrer le bien fondé ainsi que le potentiel de développement de mon GEIQ. ■

ETP moyen d'un GEIQ : une augmentation de 30% en deux ans



Crédit photo : GEIQ Transport des 3 Provinces



● JEAN MARC BENEDETTI, Trésorier du CNCE-GEIQ

“ Tous les chefs d'entreprise du GEIQ des trois provinces savent qu'un salarié du GEIQ leur coûte presque aussi cher qu'un salarié en intérim ”

Jean-Marc Benedetti, Président du GEIQ Transport des 3 Provinces depuis sa création et membre du bureau du CNCE-GEIQ depuis 2004, vous avez participé en avril dernier à votre deuxième campagne de labellisation. Pouvez-vous nous faire partager vos impressions ?

Tout d'abord, j'étais loin d'imaginer que les fiches techniques préparées par le CNCE abordaient tant de critères pour vérifier l'adéquation des GEIQ à la charte. Alors qu'en tant que Président de GEIQ, on a toujours l'impression qu'on est les meilleurs, cette double approche qualitative et quantitative permet de se remettre en question.

En outre, les discussions avec les autres chefs d'entreprises sont très riches et permettent de prendre des décisions de façon plus sûre. Au-delà de la diversité de nos métiers, on s'aperçoit qu'on a les mêmes préoccupations : l'accompagnement, le tutorat, la formation, la tarification.

Un mot sur ces critères ?

Dix ans plus tard, la charte me semble encore être au cœur de l'actualité. En ce qui concerne le coût du travail, tous les chefs d'entreprise du GEIQ des Trois provinces savent qu'un salarié du GEIQ leur coûte presque aussi cher qu'un salarié en intérim. Ils ont clairement fait le choix, comme les autres adhérents du réseau, de disposer d'un outil collectif performant et attractif pour intégrer de nouveaux entrants dans la profession.

L'accompagnement et la liaison tuteur-formateur me paraissent également extrêmement importants. Quand nous avons créé le GEIQ et mis en place ces actions, nous avons pu constater que la vision du personnel sur les personnes « en difficulté » changeait. D'ailleurs toute la mentalité de l'entreprise a changé car on a pu voir ce que ces salariés étaient capables de faire.

Y a-t-il eu des décisions difficiles à prendre ?

Les décisions de délabellisation que nous proposons au conseil d'administration sont très difficiles mais sont indispensables à la cohérence et à l'éthique du réseau. L'appartenance à un GEIQ amène une image positive aux entreprises. Il est important que cette image ne soit pas galvaudée.

Il est également délicat de prononcer des retours en phase d'accompagnement. Cependant, il est important que les GEIQ considèrent cette décision comme un signal d'alarme et non comme une sanction.

Un mot pour conclure ?

En tant que Président de GEIQ, la labellisation est pour moi la reconnaissance de l'implication des entreprises et du travail des permanents. Cet équilibre est tellement fragile qu'il est important qu'il soit consolidé chaque année. ■

Crédit photo : CNCE-GEIQ



● **THIERRY LE VILLOUX**, Trésorier du GEIQ Entraide rurale

“ Le GEIQ amène l’adhérent à se professionnaliser en tant qu’employeur ”

Vous êtes adhérent et trésorier du GEIQ Entraide Rurale, quelles ont été vos motivations ?

En tant qu’exploitant agricole (je suis producteur céréalier et de porc en agriculture bio), j’avais un besoin de main d’œuvre et je souhaitais reconduire l’expérience de l’alternance. En effet, j’avais apprécié de travailler avec un apprenti en direct, mais je cherchais une fréquence de mise à disposition dans mon exploitation qui soit hebdomadaire car plus appropriée à mes besoins. Il s’agissait de passer d’un rythme d’alternance d’une semaine sur 2 en exploitation à 3 jours sur 5. C’est dans ce cadre et suite à la présentation des modalités de fonctionnement du GEIQ et du futur salarié par Hubert Sandré, animateur du GEIQ, que j’ai adhéré au GEIQ. C’était une adhésion « passive » dans un premier temps, puis j’ai été convaincu de la qualité de l’outil et je suis depuis 2002 trésorier d’Entraide rurale.

Quelle est pour vous la plus-value du GEIQ pour accompagner un chef d’entreprise sur ses besoins en recrutement ?

En milieu agricole, les exploitants « polyculture-élevage-céréale » n’ont pas l’habitude de recruter du personnel. Le GEIQ permet d’assurer un recrutement efficace par rapport à un profil défini par l’entreprise adhérente et l’animateur-GEIQ. Entraide Rurale amène tout d’abord l’adhérent à maîtriser son rôle d’employeur et à se professionnaliser en tant qu’employeur, et pas seulement en tant que producteur. Il apprend aussi à l’employeur à se servir de techniques et d’outils de gestion de ressources humaines tels que des bilans annuels, des entretiens de suivis sur les savoir-faire et les savoirs etc.

Le GEIQ apprend également à l’exploitant à évaluer et à maîtriser l’embauche d’un salarié. C’est un pallier dans un projet de recrutement complet dans lequel l’entreprise s’engage à faire découvrir son métier au salarié en formation et à l’accompagner jusqu’à son embauche.

Par ailleurs, le GEIQ est un outil réactif : face à une évolution de l’entreprise telle qu’un accroissement des besoins de main d’œuvre, il offre la possibilité d’adapter la mise à disposition du salarié.

Cette souplesse permet aussi de réadapter à tout moment le projet du salarié lors de son parcours. Un salarié peut voir son projet professionnel se modifier avec la découverte d’autres métiers, d’autres environnements, le GEIQ l’aidera alors à se repositionner et à réadapter son projet professionnel.

Enfin, il décharge de la gestion administrative et évite la paperasse !

Quel impact l’utilisation du GEIQ a-t-elle eu sur votre activité ?

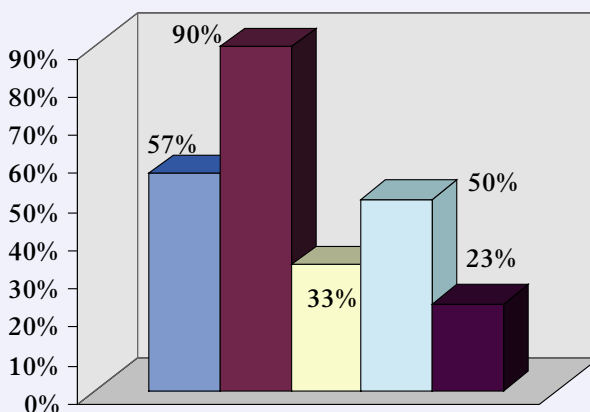
L’utilisation du GEIQ a simplifié mon activité et m’a apporté une compétence d’employeur qui n’est pas commune.

Envisagez-vous de recruter des salariés à l’issue du GEIQ ?

J’ai embauché Céline qui a fait son apprentissage en tant que salariée du GEIQ chez moi. Elle est en CDI à temps partiel dans mon exploitation et complète son temps de travail avec un autre adhérent du GEIQ ce qui lui fait un CDI à temps plein. ■

Accompagnement des entreprises mis en oeuvre par le réseau en 2005

% de GEIQ mettant en oeuvre ces actions



- Soutien procédures d'accueil
- Formation de tuteurs
- Autres actions
- Médiation tuteurs salariés
- Soutien anticipation besoins et possibilités d'embauche



● **KARIM 30 ANS**, 2 enfants, ex. salarié du GEIQ BTP NPDC

“ Mon passage au GEIQ m’a apporté une sérénité et une confiance en moi ”

Quelle est votre situation professionnelle ?

Je suis en CDI dans la société Aubrun depuis le 20 février 2006 suite à un contrat de professionnalisation au GEIQ, et ça me plaît !

Quel a été votre parcours professionnel ?

J’avais commencé un contrat de qualification en tant que maçon mais j’ai eu des problèmes et je n’ai pas pu le finir. Et puis la mission locale m’a envoyé faire une formation en maçonnerie de 3 mois, avec l’association Intermed. Pendant ce stage rémunéré, il fallait construire un parapet. Le Directeur du GEIQ est venu voir notre travail, il a été satisfait du mien et m’a proposé un contrat.

Comment s’est passé votre parcours au GEIQ ?

J’ai débuté avec une première équipe mais ça se passait mal, alors on m’a changé de chantier et ça s’est bien passé, notamment grâce au tuteur. C’est quelqu’un de juste qui donne une 2^{ème} chance, il écoute et essaie de comprendre : quand c’est bien, il le dit et quand ce n’est pas bien, il le dit aussi ! Au niveau de la formation, je suis passé d’un niveau N1P1 à un niveau N1P2. Et ce que je voudrais, c’est bientôt devenir chef de chantier.

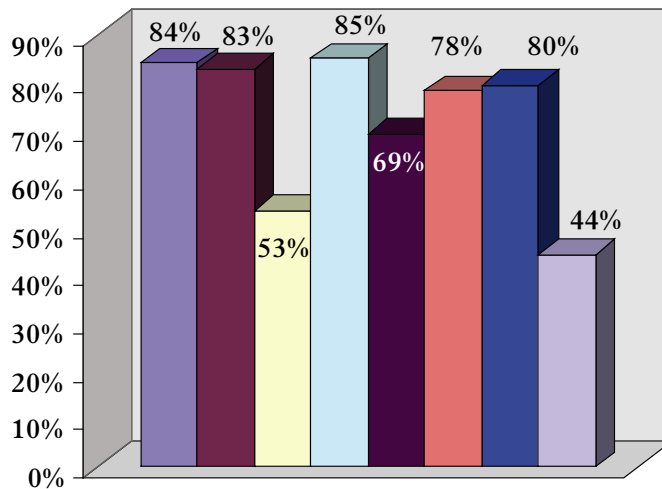
A part la formation à votre métier, que vous a apporté le GEIQ ?

Les personnes du GEIQ nous suivent en formation : quand il y a un problème, ils sont là et on peut s’accrocher pour profiter des cours. On a vraiment l’impression de progresser et de travailler pour quelque chose.

En plus, j’avais des problèmes de financements, ils ont pu m’aider. J’avais aussi des problèmes d’agressivité, notamment pour recevoir les ordres, mais mon passage au GEIQ m’a apporté une sérénité et une confiance en moi qui me servent maintenant dans ma vie professionnelle. ■

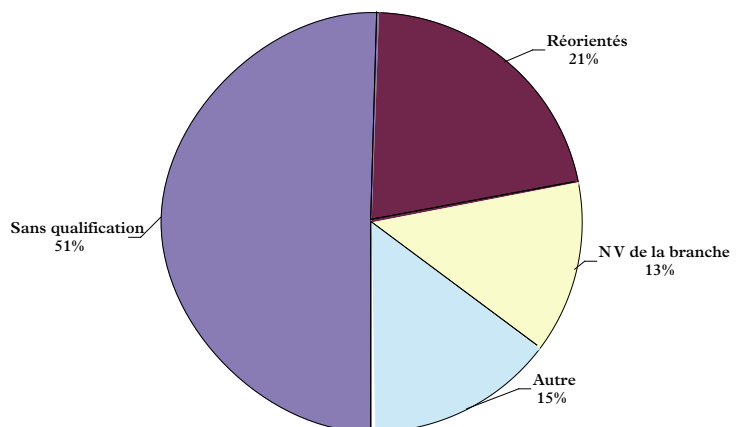
Accompagnement des salariés mis en oeuvre dans le réseau en 2005

% de GEIQ mettant en oeuvre ces actions d'accompagnement



- Soutien logement
- Aide élaboration budget
- Aide mobilité
- Autres
- Aide démarches juridiques
- Appui sur partenaires externes
- Avances sur salaires
- Redéfinition de parcours

72 % des jeunes de moins de 26 ans embauchés dans les GEIQ en 2005 sont sans qualification ou réorientés



Crédit photo : GEIQ Service Emploi Paysage



● **CATHERINE MÉTRAL**, Directrice du GEIQ Service Emploi Paysage

“ Pour la première fois on leur donne l’opportunité de valider leur formation sans forcément être trop pointilleux sur l’écrit ”

Comment le GEIQ Service Emploi paysage a-t-il réussi à proposer à ses entreprises de paysage adhérentes, une offre de formation adaptée à leurs besoins ?

Le GEIQ Service Emploi paysage a été créé en mai 1998 par des entreprises du paysage de la région pour former des jeunes au métier d’ouvrier paysagiste.

Le GEIQ a rapidement réussi à établir un référentiel de formation répondant concrètement aux besoins du secteur des espaces verts. Ce référentiel a été soumis à l’OPCA de la branche (FAFSEA) et aux partenaires sociaux pour avoir une reconnaissance convention collective.

Formapaysage a ainsi été créé en novembre 1998 pour mettre en place une formation professionnelle proactive privilégiant davantage les techniques nouvelles (la maîtrise de matériaux nouveaux, les produits phytosanitaires, l’adaptation aux questions de développement durable etc.) aux matières classiques (anglais, économie et biologie).

Des modules de remise à niveau individuels en maths et en français ont néanmoins été mis en place avec l’aide du FAFSEA via un logiciel informatique de réapprentissage des fondamentaux en maths et en français liés au domaine de l’agriculture.

Outre l’adaptation aux contenus de la formation, la souplesse du calendrier de formation ajustée à la réalité du secteur, a permis

de répondre aux besoins des entreprises. Les mois de mai et juin, habituellement consacrés aux examens, sont les mois où l’activité est la plus intense ! Formapaysage a donc adapté le rythme de la formation à la saisonnalité de l’activité des entreprises en positionnant 60% du temps de formation du 1^{er} novembre au 28 février de chaque année.

Comment ces formations apportent-elles le côté pratique du métier ?

Tous les formateurs sont issus de la profession, ils ont été chefs de chantier ou conducteurs de travaux dans les entreprises du secteur et transmettent leur « savoir terrain ».

De plus, de nombreux exercices de pratique et de découverte des végétaux se font dans le jardin botanique de la ville de Lyon et une convention vient d’être signée avec la Ville de Bron : les salariés en formation chez Formapaysage ont accès au jardin de 3200 m² de la ville pour les exercices pratiques, ce qui est une très bonne chose dans notre environnement bétonné.

Est-ce que les salariés apprécient également ces formations ?

Les salariés apprécient le côté pratique des formations, et le fait qu’il n’y ait pas de décalage entre le discours du formateur et celui du chef de chantier. Par exemple quand ils sont en entreprise et qu’on leur dit : « Va me chercher telle machine, ou tel végétal dans la jauge », ils sont opérationnels.

De plus, le système d’évaluation est mieux adapté à leur profil. Le contrôle continu et les questions sous forme de QCM les rassurent car pour la première fois, on leur donne l’opportunité de valider leur formation sans forcément être trop pointilleux sur l’écrit.

A ce sujet, quels sont les modes de validation des formations ?

Le GEIQ s’est adapté à la demande du FAFSEA, puisque pour la première année, un jury professionnel paritaire a été mis en place afin de valider la formation des jeunes salariés en contrat de professionnalisation. Il se réunira deux à trois fois par an et sera composé de trois représentants des collèges de salariés et trois des collègues d’employeurs devant lequel je présenterai le candidat et l’évolution de son niveau. Lors de l’épreuve des questions techniques portant sur l’entretien ou création d’espaces verts, le carnet de chantier du candidat, rempli au quotidien, permettra au jury de prendre en compte l’expérience du salarié lors de son parcours de qualification.

Enfin, quelle a été la plus-value du GEIQ dans la création de cet OF ?

Ses liens étroits et privilégiés avec les partenaires professionnels et institutionnels ainsi que sa capacité à innover lui ont permis de proposer des formations en permanente adéquation avec les besoins des acteurs du paysage, les réalités techniques de chaque métier et le public en parcours. ■

Crédit photo : GEIQ Propreté Toulouse



● **MONSIEUR BOUABDELLAH DEHAR**, salarié du GEIQ Propreté Toulouse en 2002

“ Cette formation m’a assuré un avenir professionnel ”

Quelle était votre situation avant d’entrer au GEIQ ?

Demander d’emploi de longue durée

après une expérience professionnelle d’un an d’agent de sécurité. Je n’avais jamais travaillé dans le secteur de la Propreté.

Quelles qualifications possédiez-vous ?

Niveau bac en Algérie. Je suis venu en France en Juin 1999.

Comment avez-vous été orienté vers le GEIQ ?

Par un salarié du GEIQ Propreté que je connaissais.

Quelle formation avez-vous suivie au GEIQ ?

Formation en contrat de qualification niveau « Agent Spécialisé de Propreté » c’est à dire que j’ai appris à manipuler les machines et à faire du lavage de vitres.

Quel a été votre parcours à la sortie du GEIQ ?

Pendant le GEIQ Propreté, j’ai eu l’occasion de travailler sur les chantiers du groupe Renosol, ça m’a plu, et j’ai tout fait pour avoir un poste dans cette entreprise. A la sortie du GEIQ, j’ai rencontré le Chef d’agence Monsieur Mironneau qui m’a proposé un remplacement d’un mois sur un poste de lavage de bus, mais j’avais également d’autres propositions en CDI chez d’autres adhérents.

Après réflexion, j’ai finalement accepté le poste chez Renosol parce que j’avais confiance et que je savais qu’en faisant mes preuves, je pouvais évoluer.

Au terme du mois de remplacement, j’ai été embauché en qualité d’ASP en CDI temps complet.

Neuf mois plus tard, on me confiait un poste de chef d’équipe sur un nouveau marché : le Métro de Toulouse.

Ça fait 3 ans et demi que ça dure !!!!!!! J’encadre désormais une équipe d’une dizaine de personnes.

En quoi la formation que vous avez reçue au sein du GEIQ a-t-elle favorisé ce parcours ?

Cette formation m’a assuré un avenir professionnel. J’ai pu connaître un secteur qui m’était étranger jusque là. Mon comportement a changé. Avant je manquais de confiance en moi, j’avais plus de mal dans la relation avec les autres. Je me faisais du souci. J’avais des projets personnels et le parcours du GEIQ m’a permis de les réaliser sur un plan financier en restant motivé même dans les moments difficiles. De plus, on m’a encouragé à passer le permis B, qui était financé dans mon parcours. J’avoue que sans le permis B et sans le véhicule, j’aurais plus de mal tenir mon poste.

Quels sont vos projets ?

Je souhaite évoluer dans l’entreprise, Monsieur Mironneau a déjà organisé des formations complémentaires dans l’encadrement d’équipe, la sécurité, l’animation. J’ai déjà suivi depuis mon embauche plusieurs actions de formation comme « secourisme », « travail en hauteur », « lavage haute pression »... ■

“ Les GEIQ sont efficaces et efficients ”

Quelles sont les coopérations menées actuellement par le Conseil général de Vaucluse avec les GEIQ ?

Aujourd'hui, il existe trois niveaux de coopération entre le Conseil Général et les GEIQ :

Premièrement, pour l'ensemble des GEIQ intervenant dans notre département et agréés au titre de l'insertion par l'activité économique, nous finançons des mesures d'accompagnement socio-professionnel qui permettent de réduire les freins à l'emploi pour les allocataires du RMI. Cette aide qui s'élève à 1700 par an et par poste permet aux GEIQ de développer pour chaque personne une sorte de coaching socioprofessionnel individualisé. Ce coaching minimise les risques de ruptures de parcours :

- en permettant d'une bonne intégration au sein de l'entreprise, aspect d'autant plus sensible que dans les GEIQ il y a un employeur certes, mais plusieurs entreprises utilisatrices.
- En réduisant les obstacles extra professionnels susceptibles de gêner le salarié dans le bon déroulement de son travail et de son parcours professionnel.

Deuxièmement, le Département de Vaucluse s'est donné la capacité de conclure des CI RMA. Outre le surcoût mécanique lié au différentiel entre le montant forfaitaire de l'aide et le montant moyen du RMI, ce dispositif est juridiquement complexe dans son articulation avec le minima social et donc lourd en coût de gestion. Nous avons donc une enveloppe contingentée qui impose d'établir des priorités, et eu égard aux performances de la plupart des GEIQ en matière de retour à l'emploi durable dans la sphère économique nous examinons leurs demandes en priorité.

Enfin il existe un troisième niveau de coopération qui s'appuie sur l'expertise métier du GEIQ BTP auquel une mis-

sion d'assistance à maîtrise d'ouvrage a été confiée dans le cadre de l'introduction d'une clause d'insertion dans la commande publique départementale et notamment les marchés de travaux et de bâtiments. L'intervention du GEIQ se situe amont de la procédure pour aider les services du Département à définir les lots susceptibles d'accueillir la clause d'insertion, notamment en fonction de la nature et de la durée des travaux à réaliser. Il permet donc de calibrer la clause d'insertion afin qu'elle ne crée pas de difficulté d'exécution pour les entreprises adjudicatrices.

Quelles sont les spécificités des GEIQ par rapport aux autres partenaires « insertion » du Conseil général ?

On a parfois l'impression que chez les acteurs de l'insertion par l'activité économique, il y a une tendance à voir le secteur marchand et les acteurs privés de manière caricaturale. Le secteur marchand serait un espace où les individus ne compteraient pas et surtout où les personnes dites en difficulté n'auraient pas leur place. Les GEIQ font la démonstration que les entreprises marchandes ont une capacité d'insertion et qu'elles demeurent la voie principale de retour à l'emploi ordinaire et de sortie durable des minimas sociaux.

A l'inverse, les entrepreneurs ont souvent une très mauvaise image des allocataires du RMI. Or, la plupart d'entre-eux sont très motivés et très volontaires pour retravailler. La préoccupation principale de l'immense majorité des allocataires du RMI c'est retrouver un emploi et ainsi la possibilité d'avoir des ressources accrues, stabilisées tout en retrouvant le sentiment d'être utile et d'être reconnu socialement.

Chaque année dans le Vaucluse 3000 personnes trouvent les moyens de sortir du



Crédit photo : Conseil Général de Vaucluse

RMI, notamment en retrouvant un emploi.

Or, Les GEIQ sont un outil « charnière » entre la sphère de l'insertion et le secteur marchand qui s'ignorent bien souvent. Les GEIQ connectent les deux sphères et font évoluer les représentations

Enfin nous remarquons que si la plupart des acteurs de l'insertion par l'économie sont efficaces pour réaliser les objectifs qui leurs sont assignés, la spécificité des GEIQ, ou plutôt une de leur qualité c'est qu'ils constituent, dans le Vaucluse un des outils les plus performants au regard du rapport entre les moyens engagés et les résultats obtenus.

En conclusion, les GEIQ sont efficaces et efficients et génèrent des bénéfices secondaires structurant en faisant évoluer les représentations.

Les GEIQ sont labellisés annuellement par leur tête de réseau, le CNCE. Utilisez-vous les résultats de la labellisation ?

Bien sûr, outre l'aspect réglementaire qui différencie les GEIQ des GE « simples » en les inscrivant dans la sphère de l'insertion par l'activité économique, le label GEIQ est un gage de qualité et de sérieux. A titre d'exemple, dans notre département, un groupement vient d'être « delabellisé », cela entraîne va induire un arrêt du conventionnement pour les actions d'accompagnement socio professionnel des allocataires du RMI, ce GE ne pourra donc plus être inscrit dans notre programme départemental d'insertion. ■



● OLIVIER MARTY, Directeur de l'Opcareg Nord Pas-de-Calais

“ C'est l'accompagnement qui limite les ruptures anticipées de contrat ”

M. Marty, l'Opcareg Nord Pas de Calais est partenaire du GEIQ « Métiers de Services » depuis six ans. Cette coopération a d'ailleurs été évoquée lors de l'accord national signé en décembre 2005 entre l'IPCO et le CNCE-GEIQ. Quelles sont selon vous les valeurs communes entre le réseau des GEIQ et le réseau France Opcareg ?

De nombreuses valeurs sont à la base de notre partenariat : la volonté de mobiliser efficacement la formation pour des personnes sans qualification ou éloignées de l'emploi, l'ancrage de nos actions dans la réalité économique, l'inscription de nos interventions dans une logique territoriale au plus près des entreprises et des salariés. J'insiste sur la clef d'entrée « économique »

de notre collaboration avec les GEIQ. Il est important de travailler avec des partenaires qui proposent une vraie démarche RH aux entreprises et qui n'aient pas uniquement une clef d'entrée public. C'est ce qui différencie les GEIQ des nombreux dispositifs mis en place dans notre Région.

En tant qu'OPCA implantée dans une zone riche en GE de grande taille, quelle différence faite vous entre les GEIQ et les GE « classiques » ?

A mon sens, la volonté des entreprises adhérentes à un GEIQ est très spécifique. Nos services travaillent actuellement sur des projets de GEIQ avec des collectifs d'entreprises qui veulent trouver des solutions à leurs besoins de recrutement tout en ayant une

sensibilité particulière non seulement à la qualification mais à l'insertion professionnelle durable de publics éloignés de l'emploi.

Quelles est la plus value apportée par les GEIQ aux entreprises adhérentes ?

Indéniablement, c'est l'accompagnement en entreprise et en organisme de formation. C'est cet accompagnement qui limite les ruptures anticipées de contrat. Le GEIQ en adoptant une logique transversale, en individualisant les parcours et l'accompagnement, permet la réussite de contrats qui auraient échoué par ailleurs. Nous travaillons aujourd'hui avec les GEIQ à un projet sur les logiques d'insertion professionnelle durables de publics issus de l'immigration. ■

● JEAN GAEREMYNCK,

Délégué Général
à l'Emploi et à la Formation Professionnelle

“ Sur la labellisation des GEIQ le soutien de la DGEFP est assuré ”

Crédit photo : DGEFP



Quel a été votre premier contact avec le réseau des GEIQ ?

Je n'ai pas découvert le réseau des GEIQ et du CNCE GEIQ l'an passé lors de mon arrivée à la tête de la DGEFP. En effet, je connais ce réseau depuis ses premières années d'existence et déjà, lors de mes précédentes fonctions en qualité de Directeur de la Population et des Migrations, j'ai eu l'occasion de nouer des contacts fructueux avec les responsables de ce réseau.

Déjà, la démarche des GEIQ m'avait paru fort intéressante et innovante pour amener des personnes connaissant des difficultés particulières d'insertion professionnelle et donc les travailleurs non qualifiés issus de l'immigration, vers le monde de l'entreprise.

C'est pourquoi, mon arrivée à la DGEFP m'a permis tout simplement de retrouver un partenaire dont j'avais déjà eu l'occasion d'apprécier la qualité du travail.

Pour quelles raisons la DGEFP soutient elle le développement du dispositif des GEIQ depuis 10 ans ?

Dans la lutte contre le chômage, le CNCE GEIQ est un partenaire efficace de l'administration notamment par le rapprochement direct qu'il effectue entre le secteur marchand (tout particulièrement celui des PME PMI, riche en créations d'emplois) et les personnes en difficulté d'insertion professionnelle dont les jeunes sans qualification.

Les GEIQ offrent une formation qualifiante vers un emploi durable. Avec 66 % de taux de sortie vers l'emploi en 2005, les GEIQ ont fait la preuve de leur efficacité notamment pour des métiers en tension (bâtiment, propreté, transports, agro alimentaire) qui sont pour l'essentiel non délocalisables.

La mobilisation directe par les GEIQ d'entreprises autour d'un projet d'insertion-qualification rend ensuite plus facile l'évolution de carrière des salariés concernés au sein de ces mêmes entreprises. Celles-ci n'ont pas une logique d'assistantat. En effet, quels que soient leur sexe, leur origine, leur lieu d'habitat ou leurs difficultés sociales, les salariés sont considérés à la sortie de leur processus de qualification comme de vrais professionnels. C'est un cercle vertueux qui s'enclenche, les salariés en GEIQ sont plus motivés et ils ont plus de succès à leur sortie.

Pourquoi le processus de labellisation initié par le CNCE GEIQ fait-il l'objet d'un soutien particulier de la part de la DGEFP ?

D'abord la DGEFP a une politique de soutien général à toutes les actions internes à ses partenaires qui vont dans le sens de la qualité, d'une amélioration des prestations rendues.

Sur la labellisation des GEIQ le soutien de la DGEFP est assuré car cette labellisation vise trois objectifs simples :

- garantir que la gestion des GEIQ est réalisée par les employeurs eux-mêmes : Le GEIQ est un outil des employeurs gérés par les employeurs pour les employeurs.
- vérifier l'existence de la mise en place d'un réel parcours d'insertion et de qualification pour des publics qui ne pourraient avoir un accès direct aux entreprises.
- veiller à ce que les structures ne soient pas utilisées comme des outils permettant une diminution du coût du travail.

Enfin, le fait que la labellisation soit effectuée par des chefs d'entreprises sur la base de dossiers anonymes est le garant supplémentaire du bon fonctionnement de la procédure.

Quel avenir voyez vous pour le réseau des GEIQ ?

Une des priorités de l'Etat est l'emploi des jeunes sans qualification. Actuellement se mettent en place des lieux de décision concernant ce public (Programme PAVA, « nouveaux » CDIAE). Il faut que ces lieux prennent en compte l'existence des GEIQ et les utilisent. C'est là un enjeu permettant une croissance de la qualité du travail du réseau.

Je serai aussi intéressé à l'exportation de la « technique GEIQ » au secteur non marchand et aux passerelles entre emplois marchands et non marchands.

Enfin il y a des secteurs créateurs d'emploi qui se développent et qui pourraient mieux bénéficier du dispositif, comme les services à la personne ou l'hôtellerie-cafés-restauration, aux GEIQ d'y faire leur place ! ■

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'oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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 l'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

