

ÉDITORIAL

Les GEIQ attirent de nouvelles entreprises !

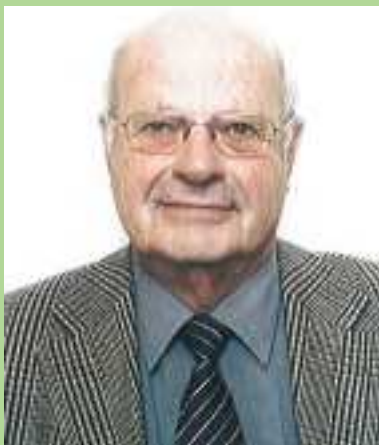
Jacques VINET, Président du CNCE-GEIQ

Les résultats de la dernière campagne de labellisation sont particulièrement éloquentes et montrent que les GEIQ ont su se développer non seulement dans leurs métiers traditionnels mais également sur de nouveaux métiers qui exprimaient de forts besoins de recrutement :

107 GEIQ et 46 antennes, 12 % de croissance en 2007 (+40 % en trois ans) couplé à une augmentation du taux d'obtention de qualification (91%) et une stabilisation à 72% du taux de sortie vers l'emploi. Voici la preuve que la labellisation annuelle, même si elle nous oblige à refuser des projets, est génératrice non seulement de qualité mais également de développement.

En effet, c'est la qualité de notre action, tant auprès des entreprises que des salariés, qui a permis de renforcer nos partenariats dans nos secteurs traditionnels : les programmes « 10 000 Bâtisseurs » avec la FFB, « 3000 constructeurs » avec la FNTP, le soutien réaffirmé de la CAPEB ont permis le développement de notre activité dans le Bâtiment en bénéficiant d'un soutien renforcé des Préfectures et du service public de l'emploi.

De même, le CNCE a vu ou verra bientôt naître de nouveaux GEIQ dans les secteurs de l'agriculture et de la propreté.



CRÉDIT PHOTO : CNCE-GEIQ

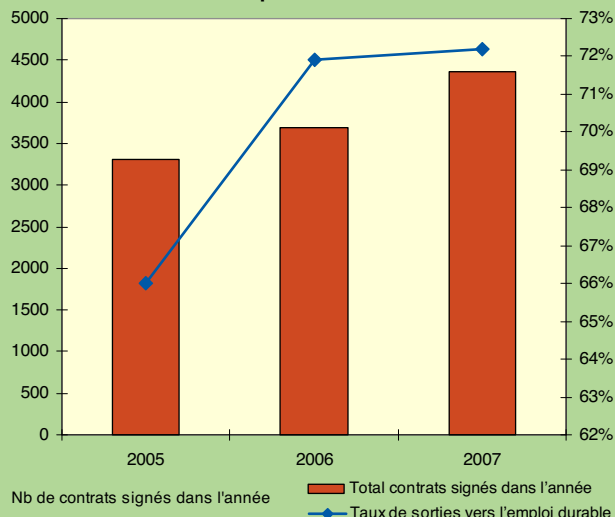
Mais ce qui me semble être le plus notable, c'est l'apparition de GEIQ dans de nouveaux secteurs d'activité et c'est la raison pour laquelle ce numéro de « Ressources » met en avant les premiers GEIQ « Cheval » et « Relation Client ».

Grâce à l'implication locale des permanents de GEIQ, grâce à nos partenariats nationaux (merci au Conseil National des Missions Locales qui fait notre promotion auprès des entreprises qui le contactent), ces

structures ont pu naître et croître sainement. Les résultats sont si probants qu'elles devraient même essaimer sur le territoire national.

Espérons que de nouvelles branches les imitent en 2008 !

Le réseau croît dans la qualité : 32% de croissance en 2 ans



“ Le GEIQ va soutenir la professionnalisation du secteur équestre ”

Monsieur Barbati, vous êtes à l'initiative et actuellement administrateur du GEIQ Cheval, créé en janvier 2007 et premier GEIQ dans le secteur situé en Rhône Alpes. Comment est né le GEIQ Cheval Rhône Alpes ?

La profession a eu des articles peu élogieux sur les pratiques (travail au noir, travail abusif etc.) de certains centres équestres. Le souhait aujourd'hui est de sauver la profession avec un outil qui va à la fois crédibiliser le métier, lutter contre les déviations constatées à maintes reprises et permettre la professionnalisation du secteur avec une rémunération adaptée. Les besoins de la profession sont basés sur 3 principaux constats : le secteur équestre compte 80% de femmes qui pour la plupart abandonnent la profession après leur première maternité suite 2 à

3 ans d'activité. Les besoins de recrutement sont importants en raison d'un fort turn-over : en Rhône Alpes entre 120 et 130 postes sont à pourvoir tous les ans. Enfin, la dernière raison est liée au fait que d'ici 5 à 10 ans, 15 à 20% du personnel va partir à la retraite. Sur ces constats alarmants pour la profession, le Groupement Hippique National a donc soutenu le projet de création d'un GEIQ dès le départ. Grâce aux partenaires locaux et au soutien technique du GEIQ Nord Isère, le GEIQ a pu être lancé sur de bonnes bases.

Comment définiriez-vous « la plus value » du GEIQ pour les centres équestres adhérents ?

La première des plus value est le recrutement d'un personnel motivé qui va se qualifier pendant le parcours GEIQ. Les centres équestres sont des petites structures, le GEIQ apporte notamment une solution dans la gestion administrative du contrat, la négociation du programme de formation avec les organismes de formation.

Et les plus value pour les salariés ?

C'est un outil d'accès à la professionnalisation de personnes passionnées par le monde équin, souvent en échec scolaire, demandeurs d'emploi ou en réorientation, avec une formation axée sur la gestion des réalités dans la vie quotidienne d'un centre équestre. La formation est financée et donne droit à une rémunération, ce qui est totalement nouveau dans les pratiques de notre secteur d'activité. Ces nouveaux paramètres liés à la rémunération et le financement de la formation contri-

buent à un renouvellement de l'image et à la professionnalisation du secteur équin. Enfin, le GEIQ donne accès à un réseau régional de centres équestres.

Quel est votre partenariat avec l'AGEFOS PME Rhône Alpes ?

L'AGEFOS PME a soutenu le GEIQ Cheval lors de son lancement avec la mise en place d'un interlocuteur unique pour répondre à nos questions, ce qui facilite la gestion des parcours de formation et le quotidien du GEIQ. C'est aussi un partenaire important pour le GEIQ Cheval, en effet grâce à la dérogation obtenue pour pouvoir signer des contrats de professionnalisation de 2 ans, les salariés en parcours peuvent à la fois être accompagnés sur plusieurs points et avoir une formation optimisée, avec validation de toutes les UC nécessaires. Cela favorise leur accès à un emploi durable.

Quelles sont les perspectives à venir du GEIQ Cheval Rhône Alpes ?

Actuellement le GEIQ compte 36 personnes en parcours. Nous visons 45 contrats en 2009 dont 10 contrats CARED, pour faire accéder à une pré-qualification des personnes qui n'auraient pas le niveau minimum requis. Nous souhaitons augmenter le nombre d'adhérents pour permettre à la profession de recruter tout en anticipant. Afin de répondre aux besoins importants de notre secteur d'activité au niveau national, nous souhaiterions que le GEIQ Cheval RA essaime dans d'autres régions. Des contacts ont déjà été pris en Auvergne. ■



Crédit photo : GEIQ Cheval

● **M. BENOÎT ALLEGRE**, Directeur du GEIQ BTP Pays de Savoie

“ Un réseau qui permet d’entrer dans le BTP ”

Le GEIQ BTP Pays de Savoie connaît un fort développement de l’activité ces dernières années pour atteindre 123 ETP en 2007, quelles en sont les origines ?

Les origines de ce développement sont diverses :

- Notre GEIQ a toujours été important. A son démarrage en 98, il y avait déjà 20 salariés, la personnalité du directeur de l’époque n’y étant pas pour rien.
- Ensuite, le dynamisme économique des Savoie. Des entreprises qui cherchent à recruter, à former. Devant une telle pénurie de main d’œuvre qualifiée, le GEIQ ne peut que se développer.
- Pilotage par des entreprises. Quand les premiers clients et les seuls garants sont aux commandes (conseil composé uniquement d’entrepreneurs), penser « développement » ne pose pas problème...

• Le support des fédérations professionnelles a été aussi déterminant.

Résultat : notre modèle économique est basé sur un certain volume d’activité. Pour garantir une certaine prestation auprès de nos salariés et entreprises, il faut peser sur les centres de formation, donc atteindre un certain seuil.

Comment s’est déroulé ce développement ?

Comme au niveau national, notre développement s’est fait progressivement : 15% chaque année depuis 3 ans, passant de 97 ETP en 2005 à plus de 140 salariés en contrat de professionnalisation en cours aujourd’hui.

Quelles ont été les grandes étapes à gérer pour appuyer ce développement ?

La stratégie de notre Conseil s’est déclinée de 2002 à 2006 autour de trois étapes :

Première étape : Atteindre un équilibre financier et constituer des fonds propres :

Au-delà de l’aspect comptable, cette démarche nous a recentrés sur notre métier. Limiter le turnover et l’absentéisme, bien construire les parcours est plus utile que de courir la subvention

Deuxième étape lancée dès 2003 : la professionnalisation de notre outil

Disposer d’un contrat de travail, d’une convention de mise à disposition bien construits et de toutes les pièces nécessaires pour encadrer notre activité de prêt de main d’œuvre... Cette refonte de nos supports administratifs a été menée en lien étroit avec les fédérations BTP et le CNCEGEIQ.

Côté « accompagnement » aussi, avec l’AREF Rhône-Alpes, nous avons construit une méthodologie de suivi de nos salariés. Déclinaison dans le temps

de la demande de l’entreprise et par métier, suivi technique et comportemental sur chantier et formation, évaluation initiale et certification systématique, support numérique, bilan de formation...

Troisième étape : Le Choix d’une stratégie claire de positionnement

Le choix du Conseil (aussi évident que cela puisse paraître) a été de faire de ce GEIQ, un GEIQ... Même si beaucoup reste à faire dans l’insertion, les entreprises ont voulu se concentrer sur des parcours d’insertion et de qualification et non sur le temps partagé ou les mises à dispositions courtes.

Quelles expériences liées à votre croissance souhaitez-vous nous faire partager ?

Mon sentiment est que le marché de l’emploi a profondément muté. Définir un projet professionnel, trouver un travail devient très complexe quand on n’a ni la culture, ni les réseaux du secteur que l’on cherche à intégrer. Une seule entrée « qualification professionnelle préalable » me paraît une erreur. L’enjeu est ailleurs, dans la capacité à recréer un « contrat moral », dans la prise de risque mutualisée, dans la capacité d’un secteur d’activité à parler juste et d’une seule voix...

L’apprentissage des savoir-être de base doit être vu en amont du GEIQ. Ce n’est pas un hasard si sur 2008, nos deux premiers prescripteurs sociaux avec 3 embauches et 8 embauches sont un Centre 2^{ème} Chance et le Secours Catholique...

Nos GEIQ sont des passeurs, et dans notre cas, un réseau qui permet d’entrer dans le BTP, de définir un projet professionnel viable à court et moyen terme et de le décliner avec une offre de formation et un coaching de qualité.

Quelle est l’ambition du GEIQ BTP Pays de Savoie pour les années à venir ?

2008 a vu notre extension sur le département de l’Ain. De manière transversale, notre première ambition sera de se rapprocher des branches professionnelles. Nous avons lancé un premier projet en 2006 avec les entreprises de Réseaux et d’Éclairage Public (60 recrutements depuis) ; nous poursuivons ce printemps avec les Travaux Publics de Haute Savoie. ■



Crédit photo : GEIQ BTP Pays de Savoie

Crédit photo : GEIQ Relation Client



● **MICHEL GUIDO**, initiateur du GEIQ Relation Client

“ Avant fin 2009, trois nouveaux GEIQ devraient être créés dans trois autres régions ”

Michel Guido, vous êtes à l'origine de la création du GEIQ relation client à vocation régionale dont le siège de Marseille couvre les Bouches-du-Rhône, le 1^{er} GEIQ d'un secteur en pleine croissance. Comment s'est construite cette idée ?

La Fédération Nationale de la Relation Client et le Conseil National des Missions Locales ont signé une convention globale pour favoriser l'insertion des jeunes dans ce métier. Un des axes de cette convention était la professionnalisation aux métiers de la relation client via la création de GEIQ et c'est le territoire PACA qui a eu en charge son expérimentation.

En quoi la filière de la relation client est-elle une opportunité pour des candidats éloignés de l'emploi ?

Tout d'abord, la relation client est un vrai métier. Ensuite c'est un secteur en croissance qui profite de l'évolution des moyens de communication en entreprise tels que les mails, le téléphone, le chat et à venir la visio-conférence 3G et qui par conséquent donne sa chance à beaucoup de candidats. Pour vous donner quelques repères, le secteur de la relation client c'est en PACA : 220 entreprises, 7 secteurs d'activité dont les 4 plus importants sont la banque, l'assurance, les télécoms, les prestataires de service en sous-traitance.

Pour faire face à ces besoins de recrutement, la profession fait un investissement colossal en terme de mobilisation de la formation. De plus, le secteur propose des emplois durables (75% de CDI) et des opportunités de mobilité: on peut évoluer dans le centre, mais aussi au sein de l'entreprise et inter-entreprises.

Sur la banque, 90% des entrées dans la profession passent par un centre de contact à distance !

Le GEIQ vient de commencer son activité, comment cela se passe t-il ?

Une première vague de recrutement de 14 personnes a eu lieu en avril 08, suivie par une seconde en mai 08. Une

troisième concernera 15 personnes et nous avons des commandes retraçant les besoins des entreprises prospectées de 60 personnes en septembre.

Les besoins de la profession sont énormes : en PACA, la demande est de plus de 2000 personnes (similaire à l'année 2007) sur des niveaux de qualifications bac. Les GEIQ permettront de répondre en PACA à 5% des demandes de la profession tout en s'adressant à des publics moins qualifiés. Ainsi, les prévisionnels seront largement atteints.

Cela nécessite une structuration importante notamment en encadrement et en contrôle de gestion pour assumer ce développement rapide.

Qui sont ces salariés de la 1^{ère} vague et où en sont-ils ?

L'ensemble des outils et méthodes des partenaires prescripteurs (PLIE, Mission Locale, ANPE etc.) ont été mobilisés pour sélectionner les candidats : présentation des métiers, définition des postes lors d'informations collectives, utilisation de la méthode de recrutement par simulation via une plate-forme, tests de logique, entretiens vidéo etc.

Au final, 6 femmes et 8 hommes parmi lesquels 6 Rmistes, 3 allocataires des ASS, et 5 demandeurs d'emploi dont 1 reconnu travailleur handicapé ont été sélectionnés par le permanent du GEIQ et une personne de l'entreprise.

Recrutés en contrat de professionnalisation de 10 mois visant un titre professionnel de niveau V (avec 347 heures de formation), ils ont débuté leur parcours par une longue phase de formation relation client d'une part et informatique d'autre part.

Maintenant que l'essentiel de la formation a été faite, comment va se passer l'intégration en centre de contact ?

Les salariés ont abordé la 2^{ème} phase de formation : la formation plus technique en entreprise avec mise en situation et suivant un process classique mais avec davantage de temps et

d'accompagnement. Ils entrent en production la semaine prochaine et ont hâte d'y être.

Chacun d'entre eux va bénéficier de multi-tutorats entreprise et d'accompagnement interne mis œuvre par :

- Le responsable opérationnel, permanent du GEIQ qui est le tuteur GEIQ pour l'instant
- Un salarié de l'entreprise qui est le tuteur entreprise : il s'occupe de 3 personnes maximum, les accompagne, les conseille, les parraine. Il est dans la proximité et son emploi du temps a été aménagé pour qu'il prenne le temps de suivre cette mission sérieusement.
- Le superviseur : c'est un poste classique dans notre secteur, il s'occupe d'une personne pour 10 salariés et suit les salariés sur la réalisation de leur tâche.
- L'accompagnateur social : qu'il soit du PLIE, de la Mission Locale..., il s'occupe plus spécifiquement des problèmes périphériques.

Le dispositif GEIQ a-t-il déjà pu démontrer sa pertinence ?

Ce suivi renforcé, cette capacité à traiter au cas par cas chaque difficulté en prenant le temps et à ajuster l'accompagnement ; tout cela a permis de maintenir chacun des salariés de la 1^{ère} vague en contrat. Je dirai que c'est la réactivité immédiate à traiter les problèmes qui est le facteur clé de succès.

Comment voyez-vous l'avenir des GEIQ Relation Client ?

D'après le début de notre expérimentation en PACA avec une intégration de 40 personnes éloignées de l'emploi en trois mois et un nombre colossal de sollicitations des entreprises, le dispositif GEIQ devrait fortement se développer. Avant fin 2009, trois nouveaux GEIQ devraient être créés dans trois autres Régions. ■



● **LUCIENNE PASQUALINI**, salariée du GEIQ Relation Client

“ A 53 ans, j’espère signer un CDI après le contrat de professionnalisation et finir ma carrière ici ”

Vous avez signé un contrat de professionnalisation au GEIQ Relation client il y a 3 mois, quelles ont été les étapes pour y parvenir ?

A 53 ans, mère de 2 enfants et même grand-mère, mon parcours professionnel est discontinu: secrétaire de formation, j’ai arrêté de travailler pour élever mes enfants. Pour me remettre à niveau, j’ai suivi un stage en secrétariat, puis un stage de vente ; j’ai alors travaillé en tant que vendeuse en porte à porte, géré une équipe puis je suis restée plusieurs années au chômage. J’ai décidé de me mettre à mon compte en faisant des marchés en tant que foraine. J’ai ensuite ouvert mon magasin de prêt-à-porter dans le Vaucluse jusqu’à ce qu’en décembre dernier, il soit cambriolé. J’ai dû mettre la clé sous la porte et je me suis retrouvée au chômage.

Motivée pour retrouver du travail, je me suis rendue à mon ANPE quotidienne-ment et ce sont eux qui m’ont aiguillée vers la téléphonie.

J’ai répondu à une annonce à l’ANPE d’Aix-en-Provence pour le poste de télé-conseillère en contrat de professionnalisation au GEIQ. J’ai passé des tests audio à l’ANPE qui sont des tests de mise en situation, puis j’ai passé des entretiens chez B2S avant d’être convoqué par Monsieur Billard, le responsable du GEIQ pour passer des tests plus techniques.

J’ai été sélectionnée et j’ai commencé la formation à l’AFPA.

Que s’est il passé depuis le début de votre contrat ?

J’ai commencé la formation le 7 avril dernier au sein d’un groupe hétérogène où chacun d’entre nous avait un parcours différent, et ce pendant trois semaines. Dès le départ, nous nous sommes aidés les uns les autres, certains maîtrisant mieux le commercial, d’autres le technique, pour avancer dans le même sens. Puis dans la cadre de la formation, nous avons été mis en situation avec de vrais appels mais beaucoup d’encadrement, c’était la phase

appelée cooconing. Je trouve que le parcours de formation a été bien fait.

Depuis lundi, je suis en production chez B2S et cela me plaît beaucoup. J’ai eu de nombreux emplois à mon âge, et c’est le premier où je ne vois pas le temps passer.

Qu’attendez-vous de ce contrat et du GEIQ ?

Pour moi le contrat de professionnalisation de téléconseillère c’est un contrat comme un autre avec de la formation en plus, je ne suis pas un cas social mais je n’aurais pas pu être embauchée en direct chez B2S et tenir le poste car je n’avais pas assez de technique : la formation a permis cela. A 53 ans, il me reste à travailler 10 ans, aussi j’espère signer un CDI après le contrat de professionnalisation et finir ma carrière ici car ça me plaît.

J’attendais d’avoir un emploi pour me réinstaller sur Marseille où habitent mes enfants et mes petits enfants. Ce contrat signé avec le GEIQ m’a permis de revenir et je peux maintenant les voir plus souvent. ■



Mr AUBIGNAT Daniel
tuteur de Mr BOUDON Cyril
Cariste

● **DANIEL AUBIGNAT**, tuteur au GEIQ EPI

“ L’équipe du GEIQ m’aide beaucoup dans mon rôle de tuteur ”

Comment êtes vous devenu tuteur chez Volvic ?

J’ai toujours aimé m’occuper des jeunes et c’est la raison pour laquelle je m’implique dans un club de Rugby depuis plus de 20 ans. Quand en 2001, l’entreprise m’a proposé de suivre une formation de tuteur, j’ai accepté sans hésitation : employé depuis près de 27 ans chez Volvic, je m’occupe chaque année d’environ deux futurs caristes.

Quels sont vos « secrets » pour transmettre vos savoirs et votre savoir-faire ?

Je ne sais pas si j’ai un secret mais je suis fier de n’avoir eu qu’un échec en sept ans. Je pense qu’il est important de savoir organiser son emploi du temps pour être disponible et pouvoir encourager les jeunes au cours de leur progression. Tous les gamins dont je me suis occupé n’avaient qu’une peur, celle de mal faire. J’essaie donc de toujours positiver et de fixer des objectifs techniques raisonnables pour éviter les blocages.

Vous ne haussez jamais le ton ?

Quand il s’agit de problèmes techniques jamais, ce n’est pas ça qui les aidera à décrocher leur qualification. En revanche, s’il s’agit de problèmes de ponctualité ou de non respect des consignes de sécurité, il est important de savoir sévir.

Quelles sont vos relations avec l’équipe technique du GEIQ EPI ?

L’équipe du GEIQ m’aide beaucoup dans mon rôle de tuteur : chaque mois il y a un suivi à trois avec le salarié et le GEIQ. Ca m’aide à formaliser les étapes de la progression en entreprise mais ça m’aide aussi à savoir comment mon jeune se comporte en formation. Il est important que mes filleuls réalisent que les apprentissages en entreprise et à l’école sont liés : ce n’est pas parce qu’ils sont sérieux en entreprise, qu’ils peuvent faire n’importe quoi en formation...

Du coup, quand il y a un petit problème (souvent dû à une situation extraprofessionnelle difficile), je suis au courant et souvent on peut le régler avec le GEIQ.

En plus, le GEIQ organise chaque année des rencontres entre les différents tuteurs. Du coup, ça me permet d’échanger avec les autres, de donner mais aussi de prendre quelques petits trucs pour pouvoir s’améliorer. En plus, on se sent vraiment reconnu et c’est très agréable.

En parlant de reconnaissance, le GEIQ organise actuellement une session de certification de tuteur à laquelle vous participez.

Oui, je suis actuellement cette certification ACCP/AFAQ à la chambre de commerce de Clermont Ferrand. J’espère que ce sera un premier pas vers une reconnaissance officielle de mes actions de tutorat. ■



● RÉMY LANGLOIS, Président du GEIQ ARC EMPLOI

“ Nous avons eu de nombreux soutiens pour la création du GEIQ ”

Vous êtes le Président du GEIQ Arc Emploi, GEIQ multisectoriel créé en 2008, situé à Rennes en Ille et Vilaine.

Pour quelles raisons les chefs d'entreprise se sont orientés vers le dispositif GEIQ ? Qui a été à l'initiative de la création du GEIQ Arc Emploi ?

Le GEIQ est né suite à une concertation entre des chefs d'entreprise de différents secteurs d'activité sur les problèmes de recrutement que nous rencontrons. Notre constat a porté sur l'inadéquation entre le nombre de chômeurs, peu important dans le bassin d'emploi de Rennes, et les besoins de recrutement que nous projetions ou que nous avions dans l'immédiat.

La rencontre avec le Président de la Faculté des Métiers de Rennes a permis au cours de l'échange de connaître les différents dispositifs possibles pour résoudre nos problèmes de recrutement sur le court, moyen et long terme. L'idée d'un accompagnement du futur salarié du début à la fin de son parcours a été un élément qui a retenu notre attention. Parmi les dispositifs présentés, le GEIQ répondait à notre double problématique, la fidélisation des salariés et leur formation qualifiante dans les métiers de la vente au sein des entreprises adhérentes. Ce dispositif nous a donc séduit pour nous lancer dans une étude de faisabilité.

Quels sont les soutiens que vous avez eus lors de l'étude de faisabilité et depuis le lancement du GEIQ ?

Un dossier FUP a été « monté » grâce aux soutiens d'OPCALIA, notre OPCA, et de la FDM-CCI de Rennes pour financer l'étude de faisabilité portant sur la mise en place d'un outil proposant aux personnes éloignées de l'emploi de retrouver un travail pérenne grâce à un parcours comprenant une formation qualifiante. Le GEIQ est apparu rapidement comme une solution auprès des 7 chefs d'entreprise engagés dans ce projet. Les premiers secteurs présents dans le projet étaient les services à la personne, le transport routier et via des magasins indépendants, la grande distribution. Nous avons eu rapidement le soutien technique, pour réaliser l'étude de faisabilité, de la Faculté des Métiers de Rennes, du GEIQ BTP du Pays de Rennes et du CNCE GEIQ. D'autres partenaires nous ont accompagnés comme la MEIF de Rennes Métropole et le Conseil Général d'Ille et Vilaine.

Quelles sont les plus values du GEIQ pour les entreprises adhérentes ?

Tout d'abord, la fidélisation des salariés sur un bassin d'emploi rencontrant une situation de plein emploi. Le GEIQ peut permettre à des secteurs, comme la grande distribution, les SAP ou les transports, de devenir attractifs pour des publics éloignés de l'emploi qui n'auraient pas été recrutés en direct par nos entreprises. La qualification est une des plus-values importante pour amener ces personnes à

une professionnalisation dans des secteurs de plus en plus exigeants sur les compétences initiales de ces futurs salariés.

Comment se formalise l'implication des entreprises adhérentes auprès des salariés en parcours ?

L'idée est que chaque entreprise adhérente va avoir une implication auprès du futur salarié lors de son entretien avec une explication sur le but de ce recrutement à la fois pour l'entreprise et lui-même. Les parcours seront axés par exemple au sein des grandes surfaces sur un accueil par le chef d'entreprise, la désignation d'un tuteur (un chef de rayon) et une formation à la polyvalence sur chaque secteur d'activité. Le salarié pourra à la fin de ce tour des rayons choisir le secteur d'activité où il souhaite travailler. Le salarié sera donc accompagné à la fois par le GEIQ et par l'entreprise pendant tout son parcours.

Quelles sont les perspectives de développement du GEIQ ?

Les premiers contrats de professionnalisation seront signés à partir de septembre 2008. Actuellement les entretiens de recrutement sont en cours. D'autres secteurs d'activités devraient nous rejoindre d'ici la fin de l'année. Nous prévoyons 7 à 8 parcours au sein des entreprises adhérentes pour le dernier trimestre 2008 et tablons sur une moyenne de 20 salariés en parcours par an. ■



● LAURÈNE LE QUÉRÉ, Directrice du GEIQ Artisanat du Bâtiment en IDF

“ L'aboutissement d'une année d'étude de faisabilité ”

Laurène Le Quéré, vous dirigez le GEIQ Artisanat du Bâtiment qui a démarré son activité au 1^{er} trimestre 2008, après avoir suivi son étude de faisabilité. Qu'est-ce qui vous a motivé dans ce projet ?

Le côté atypique de la structure m'a attirée et je trouvais que c'était une bonne solution pour les entreprises

face à leur besoin de recrutement. Par ailleurs, ayant été plongée dans le sujet pendant plus d'un an, la perspective de m'investir réellement dans le fonctionnement du GEIQ m'a motivée. Prendre la responsabilité de la gestion du GEIQ était pour moi l'occasion d'aller jusqu'au bout de ce projet.

Comment le GEIQ a-t-il été accompagné ?

C'est la CAPEB qui a porté le projet de création et qui a embauché un consultant pour réaliser l'étude de faisabilité.

La CAPEB a mobilisé en parallèle son réseau d'entreprises.



- **M. PIERRE DUTILLEUL,**
Responsable de l'équipe bâtiment de l'ANPE d'ARRAS
- **MME LAURENCE LLAISNE,**
Responsable du Développement du GEIQ BTP NPDC

“ Il y a une véritable complémentarité sur nos missions ”

Le GEIQ BTP NPDC intervient sur l'ensemble de la région dans le secteur du BTP, quelles sont les actions menées sur la ville d'ARRAS en particulier ?

Laurence LAISNE : Le GEIQ NDPC dont le siège est à Carvin intervient régulièrement sur Arras. Nous avons plusieurs adhérents sur le secteur et des relations étroites avec les partenaires locaux.

Nous connaissons l'ALE de la ville d'ARRAS depuis près de 12 ans et faisons régulièrement des interventions : nous participons notamment à des forums sur l'emploi et sur l'alternance, et organisons des réunions d'informations sur le GEIQ à l'intérieur de l'agence. L'équipe BTP nous connaît bien : nous avons de très bonnes relations.

Quelle a été l'évolution des relations entre l'ALE de la ville d'ARRAS et le GEIQ BTP NPDC ?

Pierre DUTILLEUL : Nous connaissons le GEIQ depuis 1996, le rapprochement s'est fait peu à peu par des contacts fréquents et surtout par une personnalisation de la relation ; nous savons que nous pouvons

compter sur eux, nous sommes en confiance. Sur un coup de fil, ils peuvent nous répondre.

Peu de temps après notre rencontre, un contrat de service a été signé entre le directeur de l'agence et le directeur du GEIQ pour formaliser nos relations.

Laurence LAISNE : Cette formalisation nous a permis de bénéficier d'une attention particulière sur les offres d'emploi du GEIQ et nous avons également été invité au Forum de l'Emploi et de l'Alternance organisé par l'ANPE à ARRAS où nous avons reçu plus de 90 personnes.

Notre partenariat nous a notamment permis de mettre en place les mesures préalables à l'embauche comme l'Evaluation en Milieu de Travail. De la même manière, l'ANPE nous sollicite parfois pour placer des demandeurs d'emploi en stage pour tester leurs capacités sur les métiers du BTP auprès de nos adhérents ou réaliser des simulations d'entretien d'embauche.

A ce jour, il n'y a plus de convention locale signée avec l'ANPE, nous sollicitons actuellement la Direction

Régionale de l'ANPE pour une convention régionale.

Quelles est, d'après vous, la plus value du GEIQ BTP NPDC pour le territoire ?

Pierre DUTILLEUL : Le GEIQ a une très bonne connaissance du secteur mais il y est également connu et apprécié. Ce qui nous intéresse par ailleurs, c'est le placement de publics éloignés de l'emploi sur des embauches qui ne se feraient pas en direct ; il y a une véritable complémentarité sur nos missions et pas de doublon. Le fait qu'ils connaissent bien les employeurs est également un coup de pouce important.

Laurence LAISNE : Oui, ce sont les entreprises qui portent le GEIQ ; les adhérents ont bien pris la mesure de l'enjeu d'insertion et de qualification. Pour chaque nouveau salarié, nous réalisons un accompagnement personnalisé tout au long du parcours et adaptons les parcours de formation. De plus, le fait de compter 83 adhérents et plus de 15 métiers du BTP nous permet de proposer de nombreuses solutions de parcours aux demandeurs d'emploi. ■

Nous avons contacté le CNCE-GEIQ dès la naissance du projet et celui-ci nous a orienté et conseillé tout au long de l'étude : grâce à l'outil « Construire et faire vivre un GEIQ » qui nous a servi de guide, à ses conseils sur le choix du consultant qui mènerait l'étude de faisabilité. Il nous a mis en contact avec des GEIQ du réseau qui avaient des caractéristiques similaires à notre projet. Il a aussi informé les chefs-d'entreprises prospects afin de constituer un noyau dur d'entreprises.

J'ai également pu bénéficier en amont de la création du GEIQ d'un soutien des GEIQ 64 et BTP « Pays de Seignaux » puis à sa création d'un transfert de savoir-faire avec le GEIQ BTP « Pays de Seignaux ». Ce dispositif, coordonné et financé par l'AVISE, permet de bénéficier des compétences de Directeurs de GEIQ expérimentés.

Qu'est ce qui fait la spécificité du GEIQ Artisanat du bâtiment ?

Le GEIQ est spécifique aux artisans et petites entreprises et la multi-mise

à disposition les intéresse tout particulièrement : pour leur apporter la souplesse que nécessite leur structure mais également pour que le salarié du GEIQ ait des expériences de travail différentes et complémentaires. Les entreprises s'entraident en fonction de leurs besoins et de leur calendrier et c'est ainsi que dans le cadre de leur parcours en entreprise, deux des salariés du GEIQ ont été mis à disposition dans des entreprises différentes : c'est la multi-mise à disposition. ■

● **PIERRE N'GAHANE**, Préfet Délégué à l'Égalité des Chances, Préfecture des Bouches du Rhône

Opération "jeunes bâtisseurs" dans les Bouches-du-Rhône : le rôle du GEIQ BTP 13 est prépondérant

Que représente pour vous l'opération « jeunes bâtisseurs » ?

Au départ, il s'agit d'une commande de Madame Boutin, Ministre de la Ville et du Logement, qui entendait décliner dans chaque département la convention signée avec la Fédération Française du Bâtiment pour recruter 10.000 jeunes des quartiers sensibles. Cela représentait donc 100 jeunes par département mais sur proposition de la Fédération du Bâtiment et des Travaux Publics du Département et du GEIQ BTP 13 nous sommes montés à 130 pour y associer les métiers des Travaux Publics, qui ont signé par la suite une convention au niveau national.

C'est un dispositif en quelque sorte expérimental du Plan Espoir-Banlieues annoncé en février par le Président de la République : tisser le lien et organiser la convergence entre des entreprises en potentiel de recrutement, voire des secteurs d'emploi des quartiers sensibles ou ZUS (zones urbaines sensibles).

Nous avons souhaité donner là un signe fort : comment continuer à accepter des taux de chômage de 30 à 40 % chez les jeunes des quartiers alors qu'un pan entier de l'économie du département, le BTP, signalait des milliers d'offres d'emploi non satisfaites ? L'opération « jeunes bâtisseurs » se devait d'être exemplaire, proactive, partagée, exigeante, et modélisable à d'autres secteurs.

C'est une obligation de résultat et la démonstration de la mobilisation possible de plusieurs acteurs publics et privés, à atteindre un objectif ambitieux à destination du public le plus éloigné de l'intégration sociale par le travail.

Quels ont été vos partenaires et quelle est la place du GEIQ dans ce partenariat ?

Le dispositif lancé en Mars 2008 se décline en amont par le repérage des jeunes ZUS les plus éloignés de l'emploi par un « sourcing » serré et varié, qui fait intervenir plusieurs partenaires à plusieurs niveaux :

- L'ANPE (par l'intermédiaire de l'ALE spécialisé dans le BTP) qui trie sur ses files actives et auditionne puis sélectionne des candidats potentiels.
- La Mission locale de Marseille où a été créée une cellule spéciale de recrutement dédiée au dispositif qui auditionne tous les autres jeunes candidats qui leurs sont adressés par différentes sources (associations de

quartier, centres sociaux...) ou via notre campagne de communication (affiches, flyers, articles de presse...).

- Plusieurs associations de terrain qui vont littéralement chercher les jeunes au pied des barres et les orientent vers la Mission Locale où ils sont reçus au même titre que les autres.

La Maison de l'Emploi de Marseille a été missionnée pour coordonner le dispositif.

En aval, le rôle du GEIQ BTP 13 est prépondérant :

- Les candidats sont réunis par le GEIQ BTP 13 par vague de 30 à 35 par mois pour une journée complète d'information, de visite de chantier et d'entretien individuel par des consultants du GEIQ.



Crédit photo : GEIQ BTP 13

- Commence alors pour eux au sein du GEIQ un parcours individualisé de formation et d'immersion qui va durer entre plusieurs semaines et plusieurs mois, pendant lesquels ils vont se trouver soit directement en contrat de travail en entreprise, soit en contrat d'alternance (contrat de professionnalisation principalement), soit en mission tutorée, soit en EMT (évaluation en milieu du travail) soit encore en finalisation de parcours au sein du GEIQ.

Parallèlement, la fédération du Bâtiment et des Travaux Publics prospecte ses entreprises pour accueillir les jeunes : 35 entreprises sont déjà mobilisées.

Comment se déroule l'opération ? Quelles en sont les perspectives ?

Le bilan après 3 mois est remarquable. Engagée concrètement en Mars, l'opération en est à sa troisième vague de candidats (fin Mars, fin Avril, fin Mai). Au total des 3 sessions environ 400 jeunes ont été auditionnés soit par

l'ALE soit par la Mission Locale, 116 ont été convoqués aux journées d'information collective, 84 sont venus, 73 se sont présentés à l'entretien de parcours individualisé du GEIQ. Et 68 sont aujourd'hui, à une étape ou une autre, immergés dans la filière BTP sous pilotage du GEIQ : en CDI, CDD, en contrat de professionnalisation, en EMT, en mission longue durée tutorée ou dans des organismes de formation.

Le taux de défection ou d'abandon par découragement des 68 jeunes pris en charge à ce jour par le GEIQ est égal à 0. Sur la dernière vague, le taux de jeunes immergés dans le GEIQ au regard de ceux venus à la journée d'information est de 100% (32 sur 32).

Toutes les données concluent à un dispositif qui marche et qui s'améliore en terme qualitatif (repérage/sélection).

La difficulté récemment repérée est un certain retournement de tendance de l'activité économique du BTP vers des chantiers hors Marseille, alors que pour des raisons pratiques et d'efficacité, la sélection ne s'était opérée que sur les ZUS marseillaises (qui représentent 80 % du problème des jeunes chômeurs en ZUS). Nous avons alors décidé d'orienter le dispositif sur les bassins d'emplois recruteurs (Pays d'Aix, Zone d'Aubagne, Salon-Vitrolles, Pays d'Istres), en impliquant plus largement, compte tenu de sa vocation à la fois transversale et départementale, l'ALE de St Jérôme spécialisée dans le BTP, le GEIQ continuant évidemment à jouer son rôle de structure d'immersion.

Aujourd'hui 68 jeunes des cités de Marseille ont échappé au désœuvrement, préalable on le sait à la désintégration sociale et à la délinquance, pour, à travers le GEIQ, rejoindre un vrai métier dans le BTP.

Face à la réussite de cette opération, nous entendons la mener à bien et dupliquer sa formule dans d'autres secteurs, avec le partenariat d'autres GEIQ, habités comme celui du BTP 13 par l'esprit citoyen. ■

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

