



I. Présentation du dispositif Geiq

Fédération Française des Geiq

les Geiq
FÉDÉRATION FRANÇAISE
DES GEIQ
la plus belle façon d'embaucher

Centre de Ressources pour les
Groupements d'Employeurs
de la Réunion
CRGE Run





Intervention FFGeiq Me SALVADORY Agnes

Fédération Française des Geiq

les Geiq
FÉDÉRATION FRANÇAISE
DES GEIQ
la plus belle façon d'embaucher

Centre de Ressources pour les
Groupements d'Employeurs
de la Réunion
CRGE Run



■ **GEIQ ?**

Groupement d'**E**mployeurs pour l'**I**nsertion et la **Q**ualification



Associations d'entreprises

Dirigée et pilotée par les
entreprises adhérentes



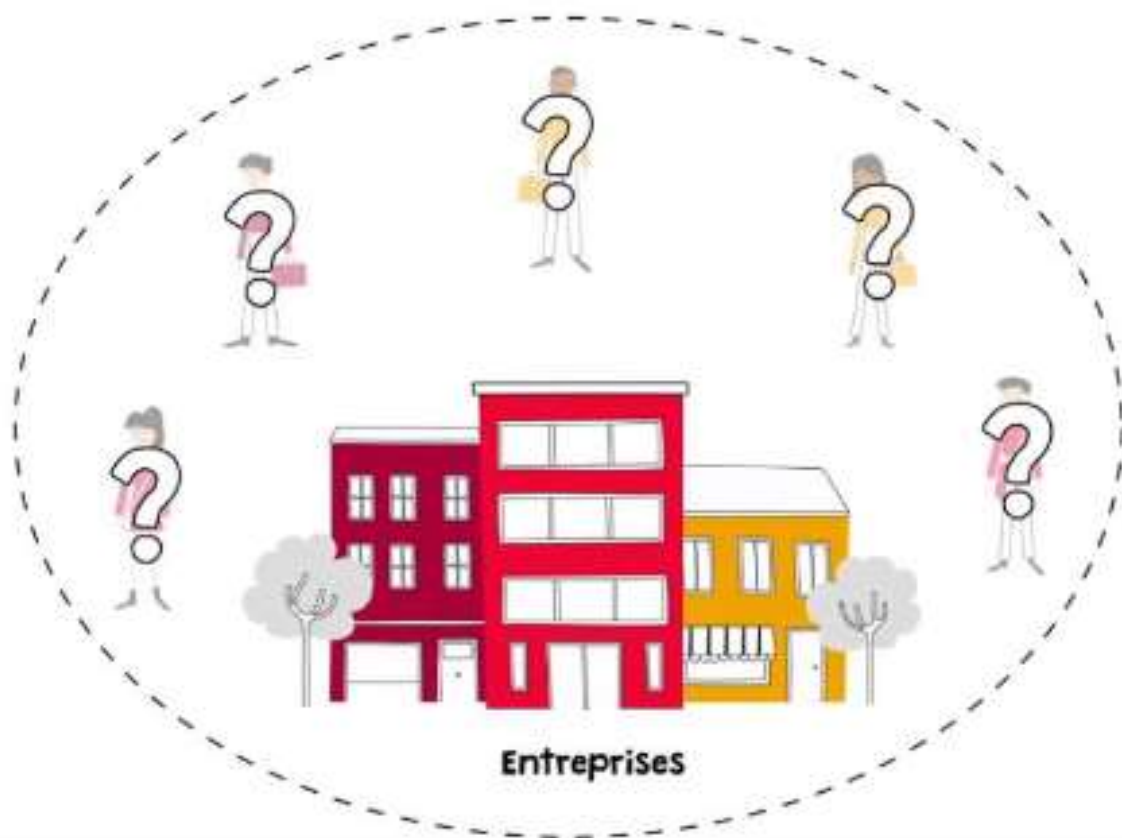
Recrutement de personnes éloignées de l'emploi



Formation en alternance et qualification

Appellation « Geiq » délivrée annuellement par une Commission Mixte Nationale

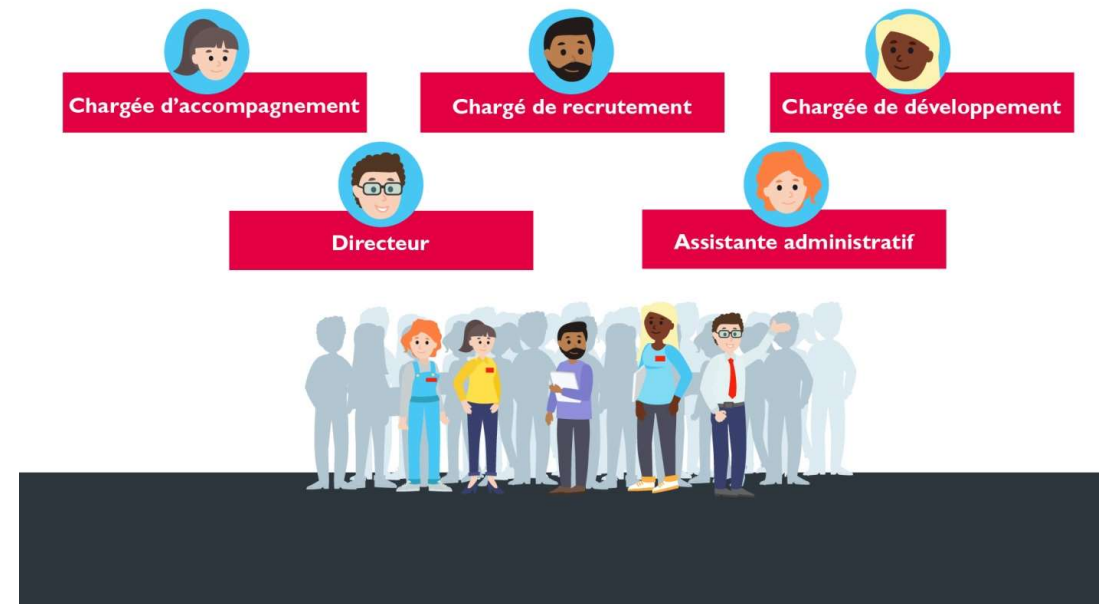
■ GEIQ : un dispositif d'entreprises



**Besoins de recrutement
MAL COUVERTS**

Statut et organisation d'un Geiq

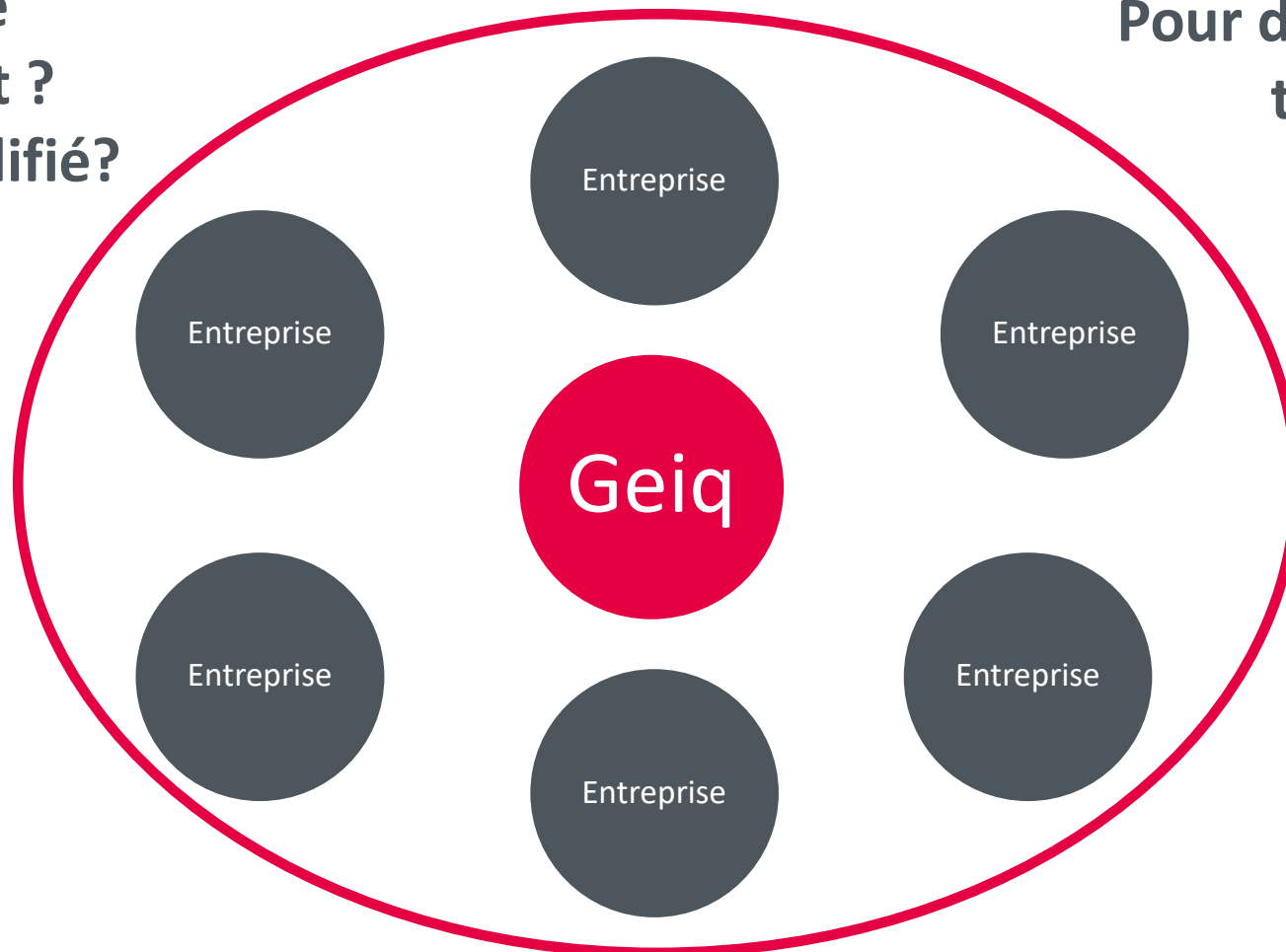
- Le statut juridique d'un GEIQ est associatif (loi 1901)
- La Gouvernance est assurée par un Conseil d'Administration composé d'entreprises adhérentes
- Le Geiq est animé par une équipe administrative, dont la taille et l'organisation sont adaptées en fonction des spécificités du groupement
- Plus de 500 permanents dans le réseau accompagnent les salariés et les entreprises au quotidien



■ **GEIQ : un dispositif d'entreprises**

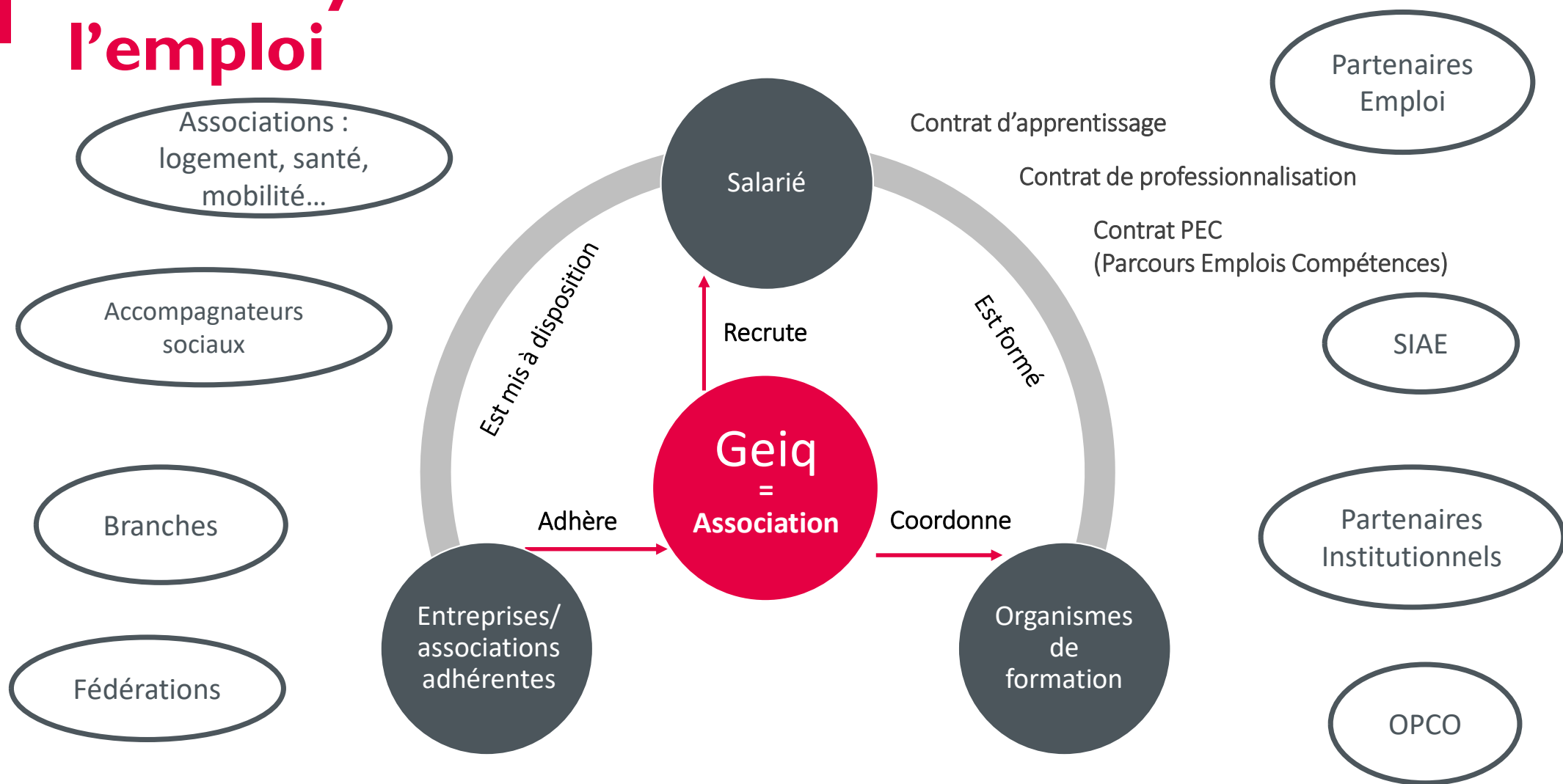
Besoins de
recrutement ?
Personnel qualifié?

Pour des métiers en
tensions



Logique
de GPEC

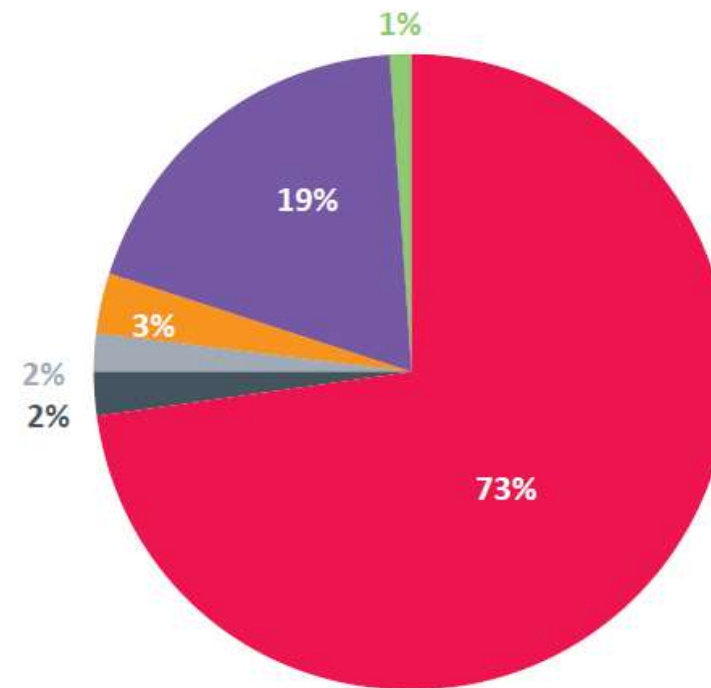
Un écosystème territorial au service de l'emploi



■ Modèle économique standard d'un Geiq

RÉPARTITION PAR SOURCE DE FINANCEMENT

- Facturation aux entreprises
- Subventions publiques
- Aide à l'accompagnement
- Primes associées aux contrats de travail
- Fonds de la formation professionnelle (OPCO)
- Autres



Source label Geiq 2021 – Certains modèles économiques présentent un rôle plus accru de l'OPCO



I. I Le Label Geiq

14 critères à respecter par un Geiq (1/3)

Critère	Indicateur/Evaluation
Statut juridique de la structure	Conformité des statuts de la structure candidate à la forme juridique
Respect de la réglementation applicable à son statut juridique	Conformité de la convention collective Conformité de la nature des adhérents à la gouvernance du Geiq Respect équilibre facturation et coûts salariaux directs
Transparence des parcours de formation et respect du droit de la formation professionnelle	Financement de la formation par l'OPCO désigné par la convention collective Nombre d'heures de formation conforme à la réglementation Objectivité des modalités de validation des parcours de formation
Réalité des besoins en recrutement exprimés	Prévisionnel de recrutement Salariés en parcours recrutés suffisants pour le maintien de la structure
Qualité de la mobilisation des entreprises adhérentes autour du projet	Nombre d'entreprises adhérentes Taux d'entreprises utilisatrices parmi les adhérents; parmi les instances Modèle de gestion conforme au pilotage du Geiq par les entreprises
Cohérence des documents prévisionnels de la structure	Examen de la cohérence des prévisionnels

I 4 critères à respecter par un Geiq (2/3)

Critère	Indicateur/Evaluation
Respect du principe de coopération pour un développement maîtrisé du dispositif sur les territoires	Analyse de la demande sur la base des informations communiquées par la FFGeiq et la DEETS
Respect de la procédure de reconnaissance	Utilisation du dispositif informatique Exactitude des informations saisies et transmises Respect du calendrier de remise de dossier Transparence dans la fourniture des informations et documents Règlement du coût de l'instruction du dossier Acceptation des visites de contrôle effectuées par la FFGeiq
Caractéristiques des salariés recrutés	Taux de publics prioritaires Répartition des âges à l'entrée dans le dispositif Taux de prescription par le SPE/PLIE
Contrats de travail mis en œuvre	Taux de contrat en alternance Pourcentage de temps représenté par les contrats en alternance Nombre d'heures de formation en moyenne par ETP Durée moyenne des contrats

■ 4 critères à respecter par un Geiq (3/3)

Critère	Indicateur/Evaluation
Effectivité de l'accompagnement social et professionnel	Crédibilité de l'accompagnement par une proximité géographique salarié en parcours/tuteur du Geiq Taux d'accompagnement Pourcentage du temps des permanents consacré à l'accompagnement Nombre de visites/salarié en parcours Nombre d'actions d'accompagnement
Sorties vers l'emploi	Sorties en emploi durable à l'issue du parcours en Geiq
Ruptures anticipées de contrat	Taux de rupture en période d'essai Taux de rupture hors période d'essai
Obtention de qualification pour les contrats menés à terme	Taux d'obtention de qualification



I.2. Les types de publics des Geiq

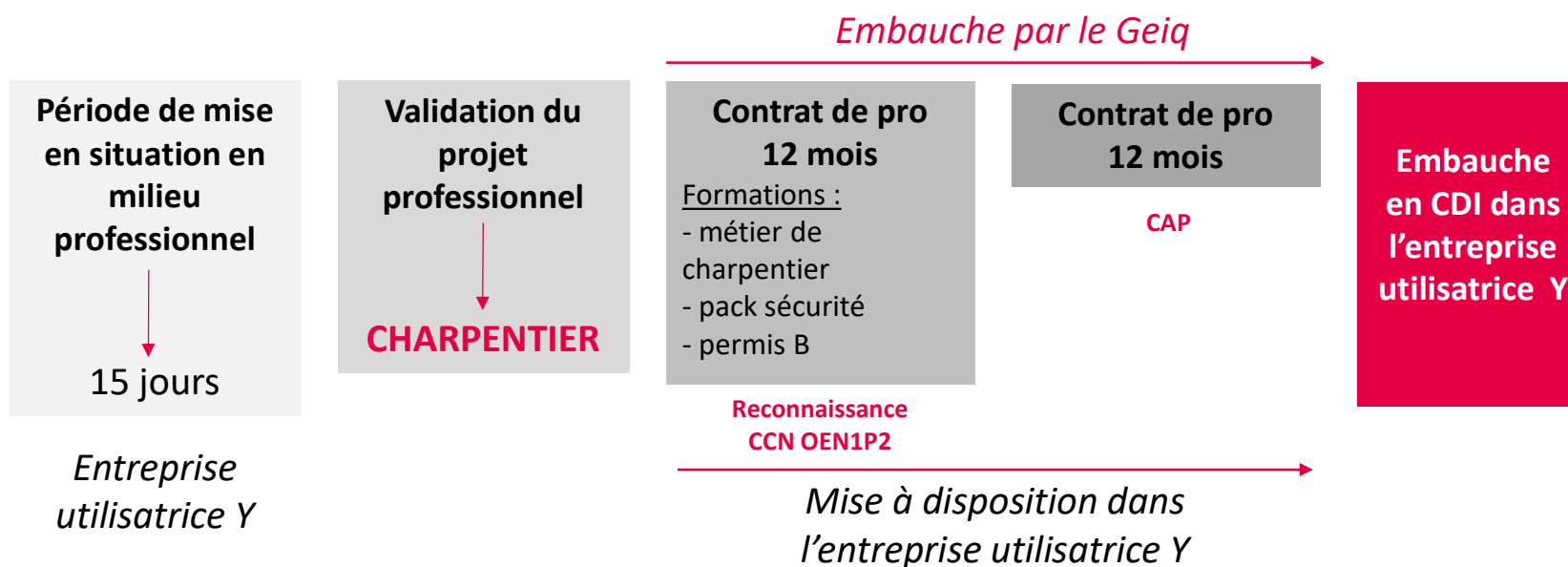
Un dispositif prioritairement destiné aux dix catégories de publics suivantes

Le GEIQ recrute prioritairement des personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle:

- ✓ personnes éloignées du marché du travail (> 1 an) ;
- ✓ bénéficiaires de minima sociaux;
- ✓ personnes bénéficiant ou sortant d'un dispositif d'insertion (CIVIS, PLIE, SIAE, CUI, EA...);
- ✓ personnes en situation de handicap;
- ✓ personnes issues de quartiers ou zones prioritaires ;
- ✓ demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ;
- ✓ personnes sortant de prison ou sous-main de justice;
- ✓ jeunes de moins de 26 ans sans qualification ;
- ✓ personnes en reconversion professionnelle contrainte ;
- ✓ travailleurs bénéficiant du statut de la protection internationale.

Exemple d'un parcours Geiq

« Jean »: non inscrit au Pôle Emploi, suivi par la mission locale,
cherche une formation depuis 12 mois



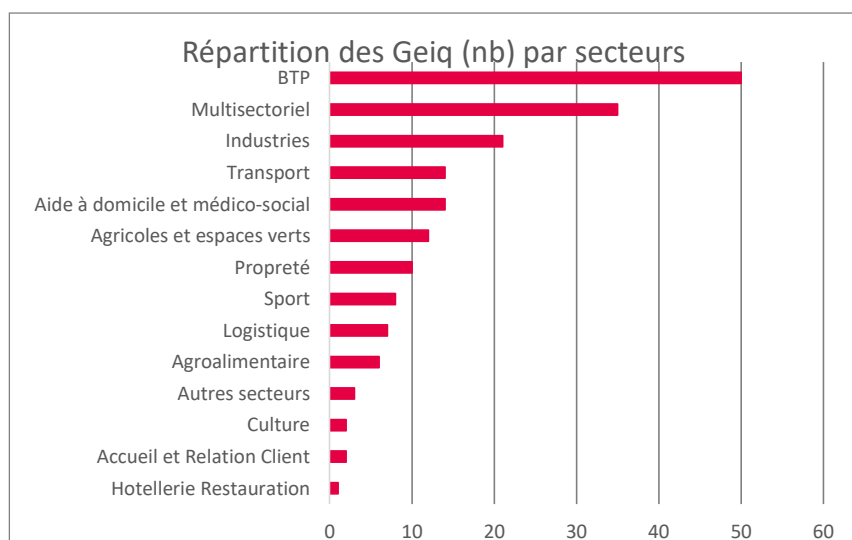
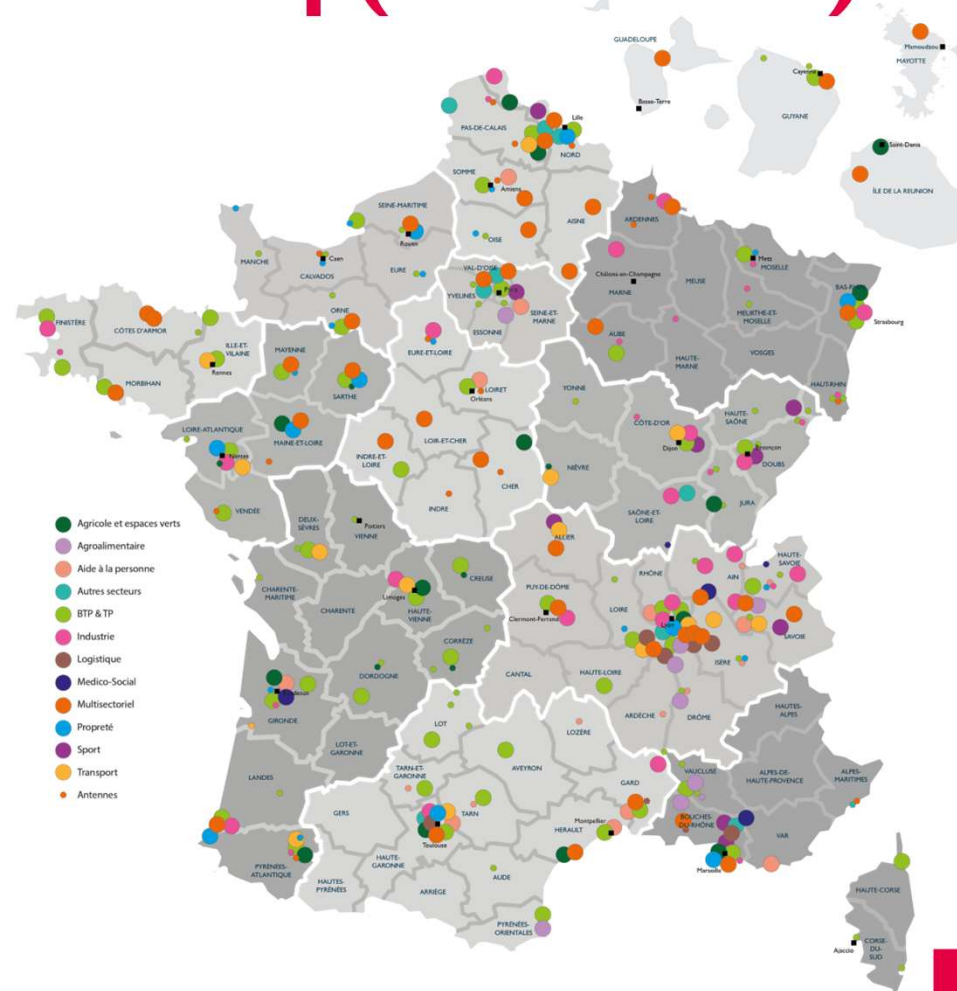


I.3. Le réseau des Geiq

Un réseau national de 192 Geiq (label 2021)

Les GEIQ dans DOM

- GEIQ ARCHIPEL GUADELOUPE
- GEIQ ASSOCIATIF MULTISECTORIEL AUSTRAL
- GEIQ BTP GUYANE
- GEIQ BTP RÉUNION
- GEIQ MULTISECTORIEL DE GUYANE
- GEIQ MULTISECTORIEL HAZI MISOMO



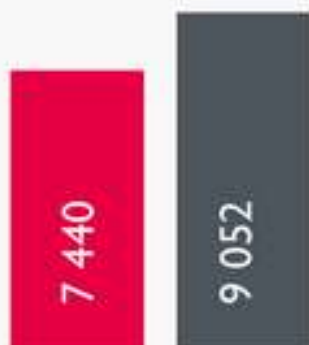
CHIFFRES CLÉS NATIONAUX 2022

(sur l'activité 2021)



9 052

salariés
embauchés



14 278

salariés en
parcours



9 348

contrats signés



15 170

contrats gérés



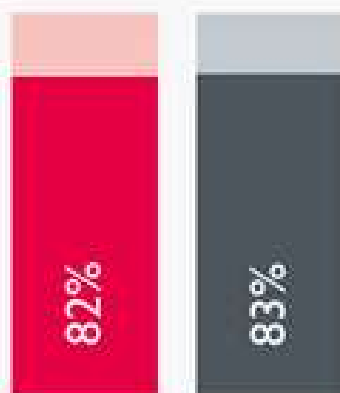
■ 2021
■ 2022

CHIFFRES CLÉS NATIONAUX 2022

(sur l'activité 2021)



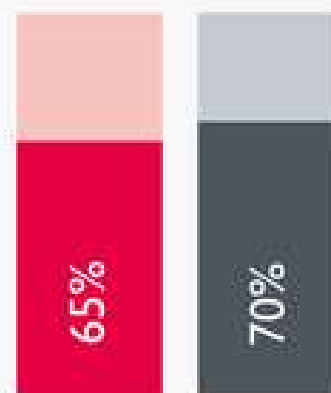
83 %
de publics
prioritaires Geiq



93 %
de réussite
à l'examen



70 %
de sorties
vers l'emploi



56 %
de sorties vers
l'emploi durable



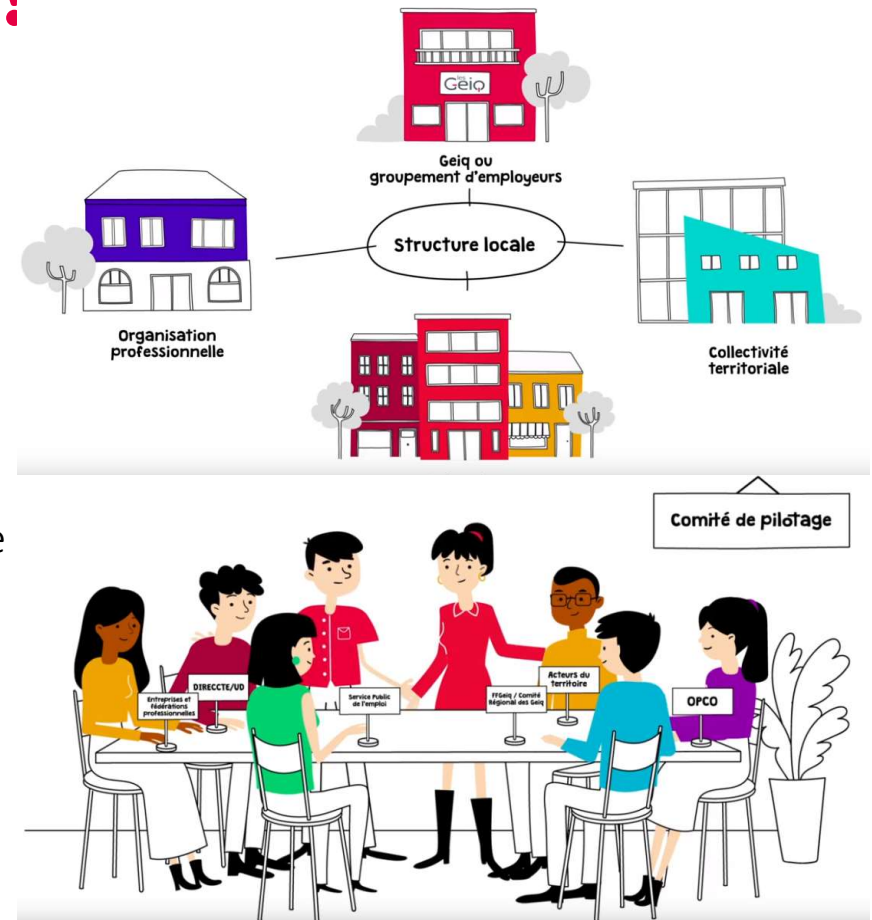
■ 2021
■ 2022



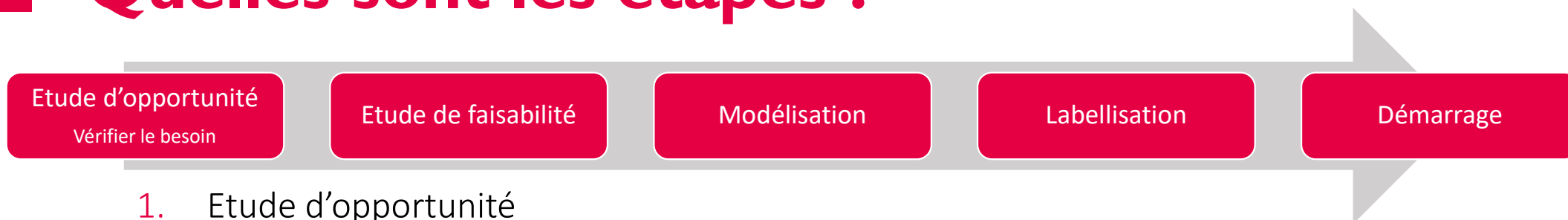
I.4. Créer un Geiq

Qui peut créer un Geiq ?

- Projet porté par une structure locale (CRGE RUN, GE...)
 - Qui connaît les entreprises locales
 - Qui connaît le territoire
 - Qui connaît le dispositif
 - Absence de conflit d'intérêts (Attention aux centres de formations associés aux porteurs de projet de GEIQ...)
- Le porteur met en place et réunit un comité de pilotage
- Le porteur fait le lien avec les acteurs et la Fédération Française des Geiq



Quelles sont les étapes ?



1. Etude d'opportunité
 - a) Le Geiq est-il le dispositif le plus approprié au besoin ?
 - b) Un autre Geiq du territoire ne peut-il pas y répondre ?
2. Etude de faisabilité
 - a) S'assurer que les besoins de recrutement et de formation sur le périmètre d'activité et géographique concerné sont structurels et pérennes
 - b) Prendre le temps nécessaire pour présenter, expliquer le dispositif GEIQ aux entreprises et les mobiliser autour du projet associatif
 - c) Étudier les conditions de mise en œuvre du futur GEIQ
3. Si création d'un GEIQ : Création de la structure GE et passage en Commission de labellisation



La viabilité du projet est évaluée à chaque étape.
Le projet peut être arrêté si les conditions ne sont pas réunies.

Questionnements Geiq dans le cadre d'une étude



■ Qui porte l'étude de faisabilité ?

Plusieurs approches :

- **Étude « ex nihilo »** : on cherche à créer le GEIQ à partir de besoins de recrutement et de formation inédits ;
- **Essaimage** : on s'appuie sur un GEIQ dont le fonctionnement a fait ses preuves pour l'appliquer à un nouveau territoire géographique ;
- **Duplication** : on « copie-colle » tout ou partie d'un GEIQ existant pour en créer un nouveau
- **Extension** : un Geiq existant développe son activité, l'étude a alors pour but de s'assurer des conditions d'opportunité, de mise en œuvre et de gouvernance

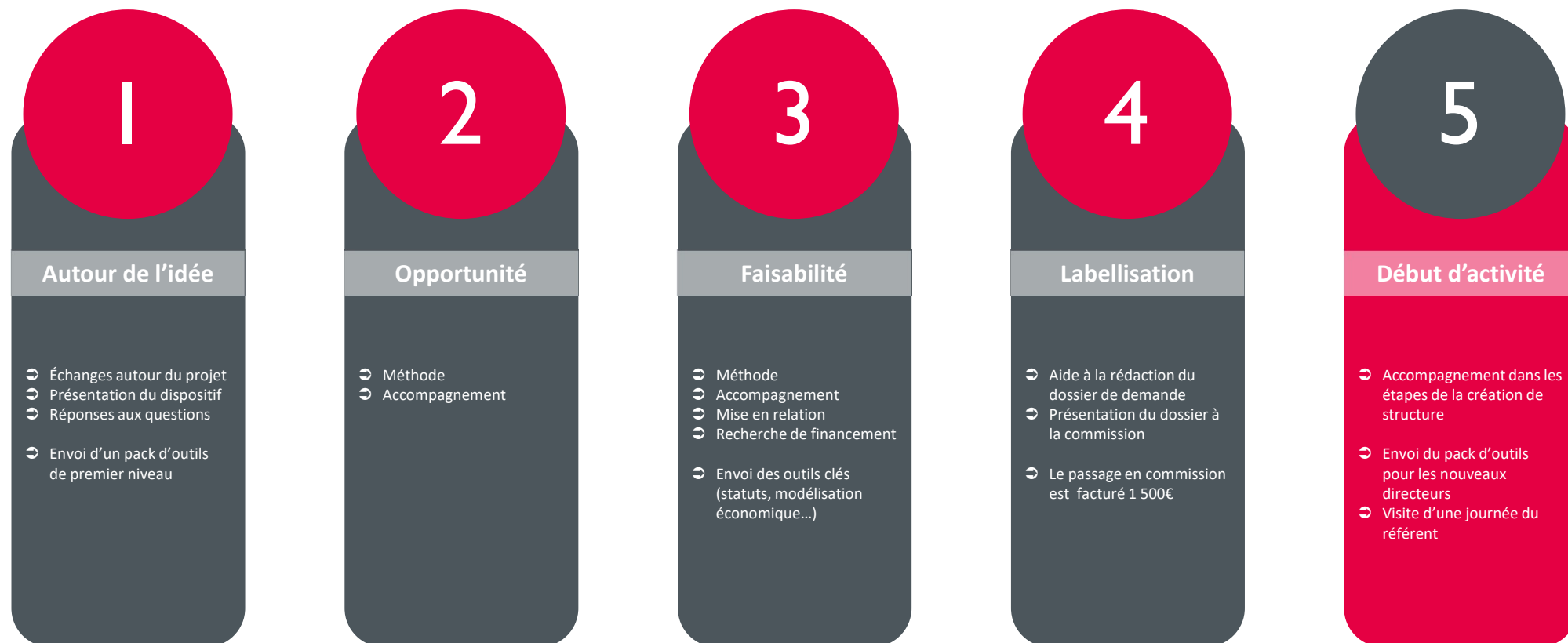
Modalité d'études :

- Soit la structure porteuse (structure locale à l'initiative du projet) a toutes les compétences en interne et réalise entièrement l'étude
- Soit elle décide d'être appuyée par un cabinet de conseil spécialisé
- Soit elle recrute un(e) chargé(e) d'études qui pourra éventuellement assurer la direction du GEIQ par la suite



I.5. La Fédération Française des Geiq

Accompagnement de la Fédération Française des Geiq



Avez-vous des questions sur le dispositif GEIQ ?

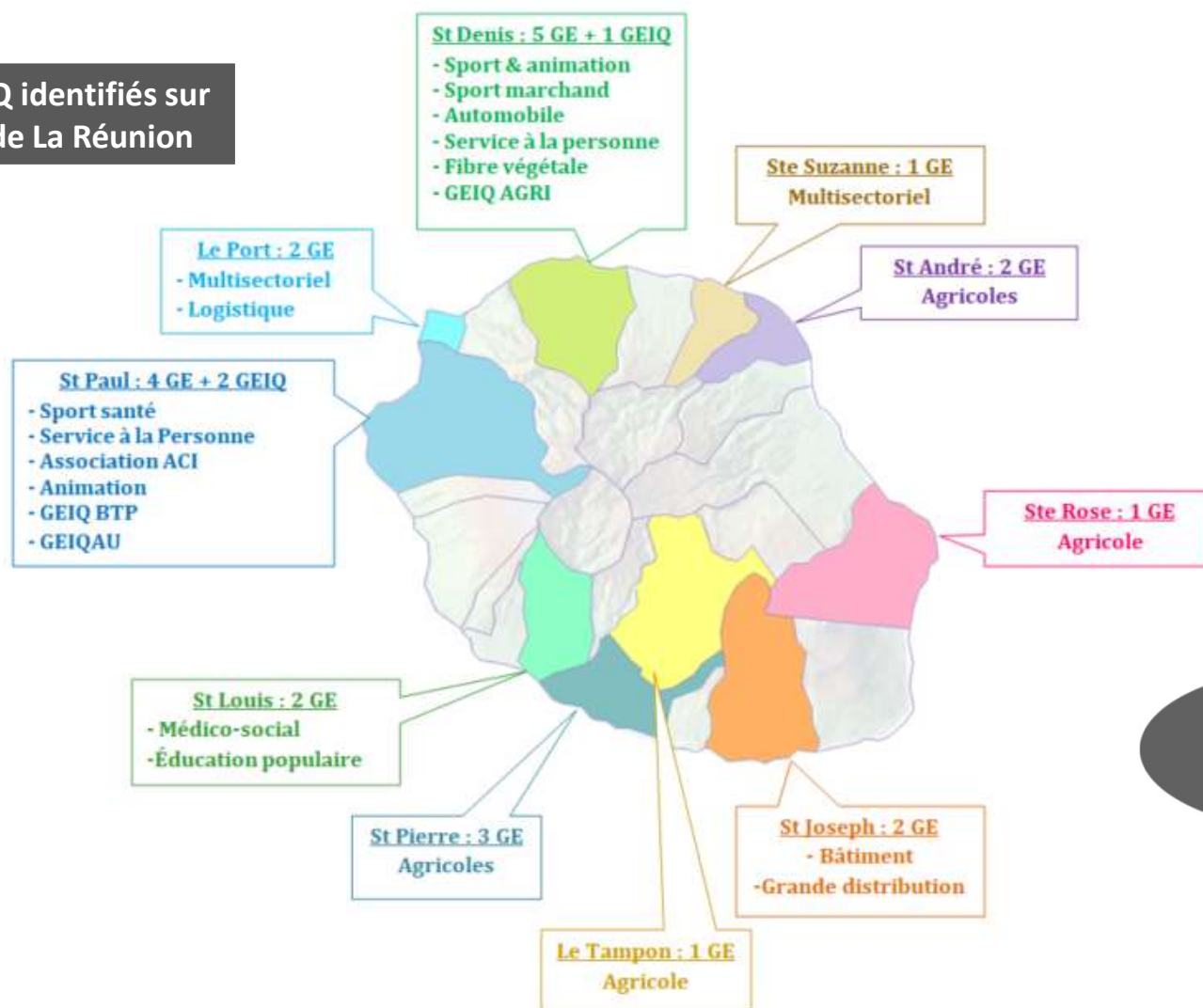




2. Les GEIQ à la Réunion, les freins et les leviers...

Cartographie des GE de La Réunion

23 GE + 2 GEIQ identifiés sur
le territoire de La Réunion



+ 400 emplois
(MAD + PP)

■ Les GEIQ à la Réunion



GEIQ AU (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et le Qualification associatif multisectoriel AUstral)



GEIQ BTP RUN (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et le Qualification BTP Réunion)



GEIQ AGRI 974 (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et le Qualification Agricole 974) / a perdu sa labellisation GEIQ en 2021 /

Peut soumettre un nouveau projet pour une nouvelle labellisation



2. 1. Les freins et les leviers

■ Les freins à la constitution d'un GEIQ

POUR LES ENTREPRISES

- S'engager sur une fonction tutorale métier
- Former le personnel en contrat d'apprentissage
- Respecter les niveaux de sorties positives du GEIQ définis chaque année par la fédération française des GEIQ (le GEIQ répond bien à des besoins de compétences et qualifications en personnel qui in finé doit être embauché, en toute logique par les entreprises utilisatrices)
- Méconnaissance du dispositif par les prescripteurs (Dans quelle case mettre le GEIQ ?)
- Décalage des dates de versements des aides à l'apprentissage et à la professionnalisation
- Manque de mobilisation des entreprises
- Fragilité des entreprises (paiement des factures du GEIQ)
- Difficultés à constituer un BFR (assurer le décalage paiement des aides, paiements des salaires avant facturation aux entreprises...)

■ Les leviers à la constitution d'un GEIQ

POUR LES ENTREPRISES

- Recruter un salarié formé selon les besoins spécifiques des entreprises
 - S'engager dans une démarche RH responsable et solidaire en réponse à l'exigence des clauses sociales des marchés publics
 - Participer à un dispositif d'accompagnement à l'accès à l'emploi, **piloté** par les entreprises
 - Déléguer la gestion administrative pour se concentrer sur l'emploi
 - Mutualiser le risque employeur
 - S'appuyer sur l'accompagnement social et professionnel proposé par le Geiq
 - Bénéficier de formations adaptées en contenus et durées, construites par le Geiq (logique de GPEC)
 - Le GEIQ doit être piloté par les entreprises et uniquement par les entreprises
 - Diminuer les délais de règlements des aides à l'apprentissage et à la professionnalisation
-
- Un capital « social » ou relationnel procuré par un réseau d'entreprises

**Avez-vous des questions sur Les GEIQ à la
Réunion, les freins et les leviers?**





3. Le développement des GEIQ sur le Territoire, une logique...de branches

Le développement des GEIQ à la Réunion, quelle logique ?

Plusieurs logiques peuvent être adoptées sur le Territoire de la Réunion pour développer les GEIQ

1. Une logique multisectorielle (les entreprises adhérentes des GEIQ relèvent de plusieurs secteurs d'activités différentes et appliquent des ccn différentes)
2. Une logique de branches / sectorielle (les entreprises adhérentes des GEIQ relèvent des mêmes secteurs d'activités et appliquent toutes la même ccn)

2 logiques envisagées face à 2 grands principes :

1. La cohérence des programmes de formations des salariés des GEIQ au regard des besoins des entreprises adhérentes et le financement par les opco des GEIQ
2. La viabilité des modèles économiques des GEIQ qui reposent sur le nombre d'emplois portés (volume d'heures de mise à disposition) et le nombre d'entreprise adhérentes et utilisatrices

Des valeurs communes



Gouvernances croisées des deux dispositifs : **GEIQ et des **GE** pour une structuration de la formation et de l'emploi dans des branches professionnelles**

■ Le développement des GEIQ à la Réunion, quelle logique ?

Les logiques de développement des GEIQ à la Réunion et les points de vigilance

1. Une logique multisectorielle (les entreprises adhérentes des GEIQ relèvent de plusieurs secteurs d'activités différentes) :

- Ici vient se poser la question de la cohérence des programmes de formations portés par le GEIQ pour ses salariés avec la difficulté de construire une stratégie de formation adaptée à l'ensemble des entreprises
- Pas de logique de GPEC d'une branche
- Vigilance sur les sorties positives des salariés du GEIQ si impossibilité d'embauche dans les entreprises au sein desquelles les salariés ont été formés (formation adaptée à l'entreprise et à un métier, à un secteur...)
- Vigilance également sur le financement des formations par les opco des GEIQ si les salariés de ces derniers sont formés à des métiers de secteurs différents et ne rentrant pas dans le champ de l'opco de branche du GEIQ
- Vigilance sur la concurrence entre les GEIQ du territoire (des entreprises pourraient vouloir se regrouper dans une logique de branche, ne se reconnaissant pas dans la logique multisectorielle mais quid de la labellisation...)
- Vigilance pour les salariés du GEIQ relevant de sa convention collective et mis à disposition d'entreprises relevant de conventions collectives différentes (égalité de traitement / difficultés de gestion et management rh)

2. Une logique de branche / sectorielle (les entreprises adhérentes des GEIQ relèvent des mêmes secteurs d'activités et appliquent la même ccn)

- Ici vient se poser la question du modèle économique des GEIQ si les entreprises d'un secteur ou d'une branche ne seraient pas suffisamment nombreuses pour qu'il soit viable économiquement au regard du nombre d'emplois portés et du nombre potentiel d'entreprises adhérentes

■ Le développement des GEIQ à la Réunion, quelle logique ?

1. Une logique multisectorielle ?

2. Une logique de branches / sectorielle ?

**Avez-vous des questions sur le développement
des GEIQ sur le Territoire, une logique...de
branches?**





4. Perspectives 2022/2023

■ Les projets de GEIQ 2022/2023



Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et le Qualification pour les personnes en situation de Handicap



Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et le Qualification dans le secteur de l'industrie / voire agroalimentaire (Etude d'opportunité préalable pour définir le périmètre et les secteurs)



Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et le Qualification sports et loisirs

**Avez-vous des questions sur les perspectives
2022/2023 ?**





❑ **Référent DEETS, Lionel FERRERE, Directeur adjoint**
lionel.ferrere@deets.gouv.fr

L'équipe du CRGE RUN :

❑ **Président du CRGE Run Giovanni BERTIL:**
bertilgiovanni974@hotmail.fr

❑ **Directeur du CRGE Run , Dany HAUW**
dany.hauw@crgerun.re **Gsm : 0692 272 274**

❑ **Responsable de développement du CRGE Run,**
Estelle SAY LIANG FAT
estelle.sayliangfat@crgerun.re **Gsm : 0692 285 983**

❑ **Chargée de missions du CRGE Run, Daphné CAPOUTRY**
daphne.capoutry@crgerun.re **Gsm : 0693 900 884**

❑ **Référent FFGEIQ, Agnes Salvadori, Chargée de mission régionale à la FFGEIQ** agnes.salvadori@lesgeiq.fr