



la plus belle façon d'embaucher

**DOSSIER
DE PRESSE
2015**

**FÉDÉRATION FRANÇAISE
DES GEIQ**

SOMMAIRE

QU'EST-CE QU'UN GEIQ.....	3
LA FEDERATION FRANÇAISE DES GEIQ.....	3
LE RESEAU DES GEIQ.....	4
LA CAMPAGNE DE LABELLISATION 2015.....	5
LE DECRET (<i>en cours</i>) RELATIF A LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE GEIQ	5
CHIFFRES DE LA LABELLISATION 2015.....	7
1. <i>Répartition des Geiq par secteurs (répondants à l'enquête).....</i>	<i>7</i>
2. <i>Activité des Geiq.....</i>	<i>7</i>
3. <i>Contrats mis en œuvre.....</i>	<i>7</i>
4. <i>Entreprises.....</i>	<i>8</i>
5. <i>Salariés.....</i>	<i>8</i>
6. <i>Formation.....</i>	<i>10</i>
7. <i>Sorties.....</i>	<i>10</i>

QU'EST-CE QU'UN GEIQ

Un Geiq est un collectif d'entreprises, piloté par ses adhérents. **Il regroupe des entreprises qui parient sur le potentiel de personnes éloignées du marché du travail pour résoudre leurs problèmes structurels de recrutement, en organisant des parcours d'insertion et de qualification.**

Porté par ses entreprises adhérentes, le Geiq met à leur disposition des salariés pour des parcours allant de 6 à 24 mois. Chaque parcours vise une qualification (généralement de 1^{er} niveau), et permet au salarié d'acquérir des savoir-faire inhérents à son poste, dans un cadre sécurisant et motivant. A l'issue de cette période d'accompagnement et de mise à disposition, les entreprises ont la possibilité d'embaucher directement le salarié.

Les adhérents mutualisent ainsi un outil de recrutement, de qualification et d'accompagnement de nouveaux salariés.

Le rôle du Geiq ne s'arrête pas à la simple mise à disposition d'un salarié au sein d'une entreprise adhérente. Un réel suivi est engagé auprès des salariés tout au long du parcours (suivi de l'acquisition de compétences, renforcement du lien avec le tuteur, intégration dans l'entreprise...). Le salarié bénéficie également d'un accompagnement social tel que la recherche de logement, les démarches administratives, juridiques, ou encore le passage du permis de conduire.

Le Geiq organise donc des parcours d'insertion par l'activité économique adaptés aux besoins des salariés et des entreprises adhérentes en favorisant l'insertion et la qualification de publics éloignés de l'emploi.

LA FEDERATION FRANÇAISE DES GEIQ

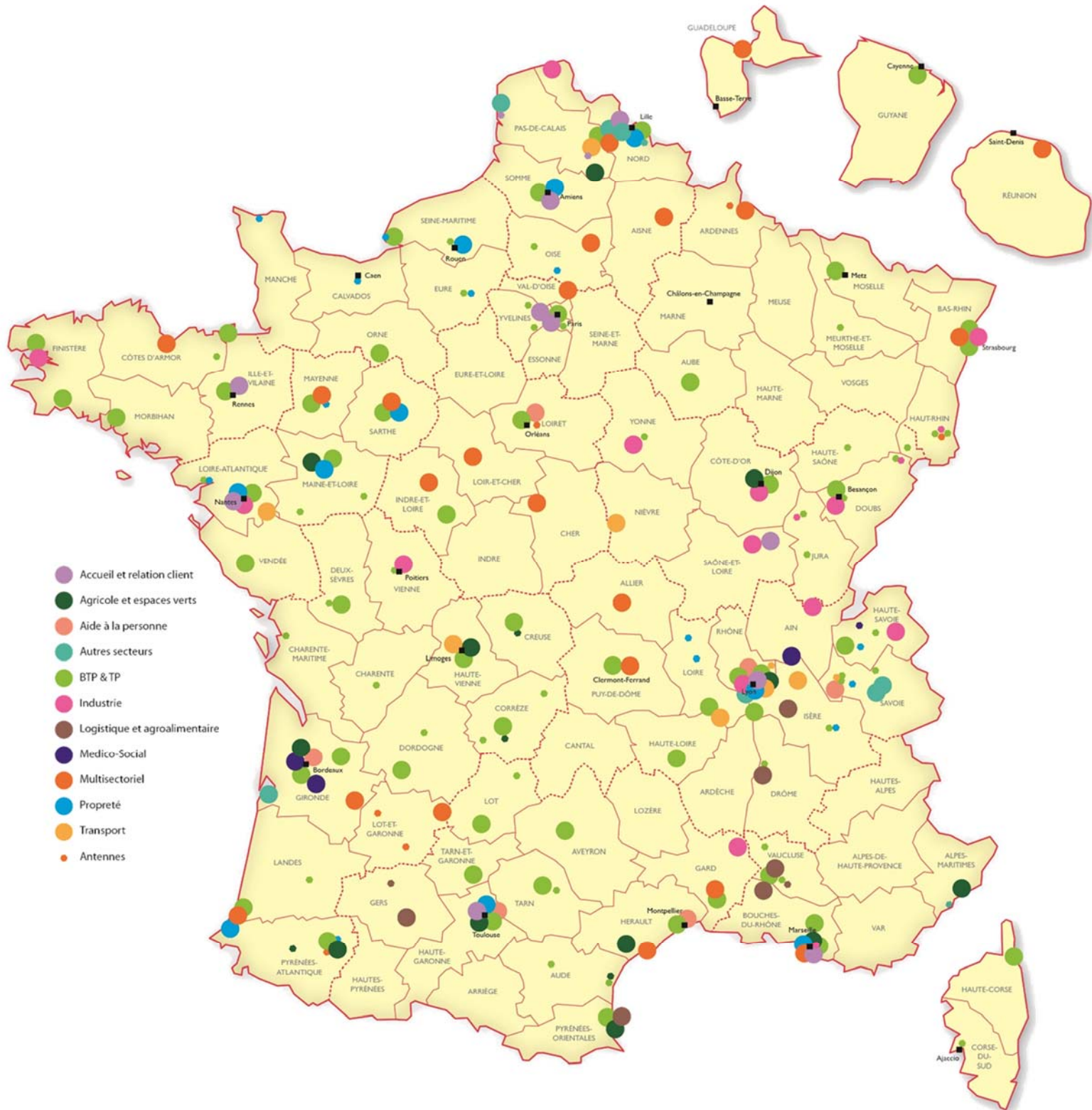
La Fédération fédère les Geiq adhérents répartis sur le territoire national, et assume les missions suivantes :

- **Développement et pérennisation du réseau**, avec une représentation du réseau des Geiq sur le plan national et notamment auprès des pouvoirs publics.
- **Soutien aux Geiq existants par le biais de l'animation du réseau**, la Fédération Française des Geiq organise des échanges de pratiques entre territoires et des rencontres de Geiq par secteur d'activité.
- **Conseil et formation des permanents du réseau.**
- **Instruction annuelle des dossiers de demande d'attribution de l'appellation Geiq.** La Fédération Française des Geiq est l'unique instructeur des dossiers.
- **La promotion du dispositif et le soutien aux porteurs de projets** : la Fédération Française des Geiq accompagne la création de Geiq.

LE RESEAU DES GEIQ

Le réseau des Geiq est composé de 150 Geiq, répartis sur 226 implantations.

Carte de France des Geiq au 3 juin 2015



L'ensemble des statistiques de ce document ont pour sources : Labellisation 2014 pour les données Geiq, Statistiques DGEFP 2013 pour les données nationales.

LA CAMPAGNE DE LABELLISATION 2015

Depuis 1997, chaque Geiq est labellisé annuellement par la Fédération Française des Geiq. Il s'agit d'une procédure qui vise à garantir le respect d'un cahier des charges validé par le Ministre du Travail. Celui-ci permet de valider le respect de l'esprit des Geiq, hérité de la Charte Nationale des Geiq, ainsi que d'accréditer la qualité des parcours d'insertion et de qualification mis en œuvre. Il s'agit d'une reconnaissance qui garantit la qualité de la prestation à la fois aux entreprises, aux salariés, mais aussi aux partenaires nationaux et locaux.

Pour valider leur engagement, les Geiq sont soumis chaque année, à l'analyse de leur dossier, réparti selon 15 critères qui sont examinés anonymement.

Jusqu'à cette année, la labellisation était soumise à l'instruction DGEFP N°2008-14 du 20 août 2008 relative au développement des Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

A partir de l'année prochaine, elle sera soumise au décret (en cours) relatif à la reconnaissance de la qualité de Geiq.

LE DECRET (en cours) RELATIF A LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE GEIQ

Le décret à paraître définit les modalités de la procédure de reconnaissance de la qualité de Geiq. Ainsi, la reconnaissance est attribuée par la Fédération Française des Geiq, sur le fondement d'un cahier des charges approuvé par le ministre chargé de l'emploi et sur avis conforme d'une commission mixte nationale, composée d'une personne qualifiée, de représentants de la Fédération, et de représentants du ministre chargé de l'emploi (nommés pour une durée de 4 ans).

La demande de reconnaissance reste annuelle et les dossiers sont évalués sur 14 critères :

- Statut juridique de l'association
- Respect du droit associatif et du droit des Groupements d'Employeurs
- Transparence des parcours de formations, et respect du droit de la formation
- Réalité des besoins en recrutement exprimés
- Qualité de la mobilisation des entreprises adhérentes
- Cohérence des prévisionnels de la structure
- Respect de la coopération et engagement pour le développement coordonné du dispositif
- Respect de la procédure d'appellation
- Caractéristiques des salariés recrutés
- Contrats de travail mis en œuvre
- Réalité de l'accompagnement social et professionnel
- Sorties vers l'emploi
- Ruptures anticipées
- Taux d'obtention de qualification

Ces nouveaux textes prévoient une évolution sur les publics « Geiq », qui sont désormais composés de :

- Personnes éloignée du marché du travail (>1an)
- Bénéficiaires de minima sociaux
- Personnes bénéficiant ou sortant d'un dispositif d'insertion (CIVIS, PLIE, SIAE, CUI, EA...)
- Personnes en situation de handicap
- Personnes issue 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

Le décret est complété :

- d'un arrêté qui précise les conditions de mise en œuvre du décret, notamment le rôle des DIRECCTE et UT
- d'un cahier des charges, annexé à l'arrêté qui précise les critères d'attribution et les modalités de leur évaluation ainsi que les modalités de notification des décisions et de recours.

CHIFFRES DE LA LABELLISATION 2015

(données labellisation, activité 2014 sur 140 Geiq)

I. Répartition des Geiq par secteurs (répondants à l'enquête)

Secteur	Nb de Geiq	Nb d'implantations	Nb contrats signés
AGRICOLE ET ESPACES VERTS	11	14	300
AGRO. ET LOGISTIQUE	6	8	309
AIDE A DOMICILE	5	5	117
AUTRES SECTEURS (HOTELLERIE, SPORT, CULTURE...)	7	8	328
BTP	53	94	2646
INDUSTRIE	12	16	426
MEDICO-SOCIAL	3	4	58
MULTISECTORIEL	22	30	636
PROPRETE	10	22	776
ACCUEIL ET RELATION CLIENT	4	6	81
TRANSPORT	7	9	289
TOTAL	140	216	5 966

* Non isolés en 2013.

2. Activité des Geiq

- Nombre d'heures de formation : **1,56 million d'heures.**
- Nombre d'heures de mise à disposition : **5,33 millions d'heures.**
- Nombre d'heures d'accompagnement : **282 750h.**

3. Contrats mis en œuvre

- Nombre de contrats signés dans l'année : **5 966.**
- Répartition par type des contrats signés dans l'année :

Contrats de professionnalisation	77%
Contrats d'apprentissage	5%
Contrats uniques d'insertion avec période de professionnalisation	7%
Contrats hors alternance dans le cadre des parcours	10%

- Durée moyenne des contrats terminés dans l'année : 280 jours (environ 9 mois).
- Taux de rupture avant terme : 23%.

L'ensemble des statistiques de ce document ont pour sources : Labellisation 2014 pour les données Geiq, Statistiques DGEFP 2013 pour les données nationales.

4. Entreprises

- Nombre d'entreprises adhérentes aux Geiq : **5431**.
- Répartition des entreprises selon leur effectif salarié :

TPE (0 à 9 salariés)	27,9%
Petites entreprises (10 à 49 salariés)	39,3%
Moyennes entreprises (50 à 300 salariés)	24,7%
Entreprises de plus de 300 salariés	7,4%
Collectivités territoriales et établissements publics	0,6%

Comparatif avec les chiffres nationaux (uniquement sur le contrat de professionnalisation).

	National	Geiq
TPE (0 à 9 salariés)	35,80%	29,30%
Petites entreprises (10 à 49 salariés)	20,70%	39,80%
Moyennes entreprises (50 à 300 salariés)	15,60%	24,00%
Entreprises de plus de 300 salariés	27,90%	6,90%

Le dispositif permet à des entreprises qui n'ont pas usage habituel du contrat de professionnalisation -alors même qu'elles le financent- d'y avoir recours.

5. Salariés

- Nombre de salariés embauchés : **5655**.
- Répartition des âges des salariés embauchés dans l'année :

-26 ans	59%
26-44 ans	33%
45 ans et plus	8%

Comparatif avec les chiffres nationaux (uniquement sur le contrat de professionnalisation).

	National	Geiq
-26 ans	80%	49%
26-44 ans	18%	41%
45 ans et plus	2%	9%

Les contrats signés par les Geiq se distinguent aussi nettement des contrats de professionnalisation habituellement signés, avec **une meilleure représentation des 26-44 ans**, alors même que ces derniers ne bénéficient pas de dispositifs financiers avantageux sur ce type de contrat.

L'ensemble des statistiques de ce document ont pour sources : Labellisation 2014 pour les données Geiq, Statistiques DGEFP 2013 pour les données nationales.

- Taux de publics prioritaires ou sans qualification embauchés dans l'année : **78%**.
- Caractéristiques des salariés en parcours embauchés dans l'année :

Demandeurs d'emploi de longue durée	1 798
Bénéficiaires des minima sociaux ou sortants de CUI	656
Bénéficiaires de CIVIS	419
Bénéficiaires du PLIE	254
Personnes reconnues travailleurs handicapés	207
Personnes issues de zones prioritaires	560
Personnes sans ressources	799
Personnes sous main de justice	49

Note : certains salariés peuvent présenter plusieurs critères

- Niveau de formation des salariés embauché dans l'année :

Sans qualification	36%
Diplôme de niveau V	36%
Diplôme de niveau IV	20%
Diplôme de niveau III et supérieur	8%

- Part de salariés réorientés : 34%.

Comparatif avec les chiffres nationaux (uniquement sur le contrat de professionnalisation).

	National	Geiq
V et infra	27,70%	80,44%
IV	36,40%	13,45%
III et plus	35,90%	6,11%

Les Geiq permettent également à **des personnes faiblement qualifiées** d'avoir accès à un parcours d'insertion qualifiant.

6. Formation

- Durée moyenne de la formation par ETP : 332h.
- Taux de qualification obtenue dans l'année : 81,25%.
- Répartition des qualifications obtenues dans l'année :

Diplôme d'Etat ou diplôme ou titre	44%
Certificat de Qualification Professionnelle	24%
Autre qualification (ex. titre CCN)	32%

Comparatif avec les chiffres nationaux (uniquement sur le contrat de professionnalisation).

	National	Geiq
Diplôme d'Etat ou diplôme ou titre	65,80%	49%
Certificat de Qualification Professionnelle	12,90%	26%
Autre qualification (ex. titre CCN)	21,40%	25%

Les contrats préparent des qualifications au plus près des besoins des entreprises, accompagnées le plus souvent d'une ingénierie de formation adaptée au candidat, et qui permet de palier à des carences qui pénalisent son employabilité future.

C'est grâce à ce travail, qui relève également de l'action d'accompagnement des salariés, que le taux de sorties vers l'emploi est au niveau que l'on connaît dans les Geiq.

7. Sorties

- Taux de sorties positives : **68%**, dont 39% sur des contrats de plus de 6 mois.