

## **POUR UNE INSERTION PROFESSIONNELLE RÉUSSIE, LA FFGEIQ DÉFEND UN MODÈLE DE FORMATION QUI PLACE L'ENTREPRISE AU CŒUR DU DISPOSITIF**

---

La réforme de la formation professionnelle et de l'alternance figure parmi les priorités du nouveau gouvernement. La FFGeiq souhaite prendre part au débat en rappelant quelques principes fondamentaux qui sont structurants dans l'action et la réussite de parcours d'insertion et de qualification, tels que les pratiquent les Geiq.

### **L'ENTREPRISE AU CŒUR DU DISPOSITIF**

Ce sont les employeurs privés, entreprises et associations, qui insèrent durablement les personnes éloignées de l'emploi. Il faut donc leur redonner un rôle central dans la conception et la mise en œuvre des parcours. Ils doivent être acteurs et non pas seulement consommateurs des dispositifs d'insertion et de formation et, pour cela, en être les réels commanditaires.

### **PRIVILÉGIER LES CONTRATS EN ALTERNANCE**

Les contrats de travail en alternance sont les meilleurs supports pour une insertion durable. La forme contractuelle est déterminante dans ce succès. Le contrat est valorisant, il engage et instaure une relation hiérarchique claire et structurante. Il permet d'être rémunéré pour le travail accompli plutôt que de percevoir une indemnité. Du côté de l'employeur, il constitue également un réel engagement.

De plus, l'alternance permet de partir du réel, de l'expérience, pour aller ensuite vers la généralisation et la théorie. Or c'est là le mode d'apprentissage privilégié de 50% de la population et de la quasi-totalité des personnes qui ont connu des échecs scolaires.

### **ADAPTER LES ACTIONS AUX BESOINS**

Pour être efficace, une action d'insertion et de formation professionnelle doit avoir la souplesse nécessaire pour s'adapter tant aux besoins et capacités des personnes qu'aux besoins des entreprises. Individualisation, modularisation, fonctionnement en entrées et sorties permanentes, plannings de formation calés sur le rythme de l'entreprise et de son contexte économique constituent des facteurs clés de succès.

### **ACCOMPAGNER LES PERSONNES ET LES ENTREPRISES**

Au-delà de la qualité de la formation, l'accompagnement des publics éloignés de l'emploi est un gage de réussite des parcours d'insertion. Mais les entreprises, particulièrement les TPE/PME, ont également besoin d'être accompagnées dans le recrutement, l'intégration, le tutorat et plus globalement dans l'accompagnement socio-professionnel des personnes éloignées de l'emploi.

Ainsi, il nous semble indispensable de procéder à une évaluation des atouts et limites des différents dispositifs à l'aune de ces facteurs de réussite.

**La formation professionnelle des demandeurs d'emploi relève de la compétence des Régions** qui y consacrent des moyens considérables. Or il est frappant de constater que celles-ci sont absentes du débat. Quelle évaluation est faite de leur action ? Leur effort financier est-il efficace ? Comment orienter davantage leurs actions vers l'entreprise et vers l'emploi ?



la plus belle façon d'embaucher

**Le contrat d'apprentissage**, s'il fait preuve de son efficacité en matière de formation initiale, ne saurait, dans son fonctionnement actuel, être un outil d'insertion professionnelle ou de formation continue. Calé sur des modalités d'organisation qui se rapprochent du modèle scolaire, fonctionnant de manière administrée, il ne possède ni la souplesse ni l'adaptabilité nécessaires.

**Seul le contrat de professionnalisation permet aujourd'hui de répondre aux enjeux de l'insertion et de la qualification.** Contrat de travail en alternance, il part du besoin de l'entreprise qui est le commanditaire de la formation, il est souple et adaptable, tant pour la qualification visée que pour le rythme et les modalités pédagogiques, il permet la mise en place d'un réel accompagnement des salariés et des entreprises grâce à la capacité des OPCA à adapter leurs financements.

Dès lors, pourquoi chercher à fusionner deux contrats qui remplissent chacun leur rôle ? **Le contrat d'apprentissage est le dispositif alternance de la formation professionnelle initiale et le contrat de professionnalisation celui de la formation continue.** Ils répondent à des objectifs différents. S'il est nécessaire de les développer en tirant les enseignements des atouts et des limites de chacun, leur fusion fait courir un risque de confusion et de perte d'efficacité au détriment des deux.

#### **Qu'est-ce qu'un Geiq ?**

Les Geiq sont des regroupements d'entreprises qui, pour résoudre leurs problèmes de recrutement, parient sur le potentiel de personnes éloignées du marché du travail. A l'issue des parcours d'alternance qu'ils accompagnent, les Geiq obtiennent des résultats significatifs : 79% d'obtention de qualification et plus de 63% de sorties vers l'emploi (chiffres labellisation 2016).

Depuis la création du premier Geiq en 1991, 160 GEIQ sont actuellement labellisés avec 245 implantations sur le territoire français. 5 700 entreprises adhérentes représentent plus de 20 filières professionnelles (BTP, entreprises de propreté, industrie, transports, ou encore les métiers de service...).

La Fédération Française des Geiq a vocation à représenter les Geiq qu'elle labellise annuellement en partenariat avec l'Etat et à promouvoir le développement du modèle Geiq dans le cadre des politiques d'emploi et d'insertion professionnelle.

**Regardez notre vidéo de présentation : [video.lesgeiq.fr](https://www.lesgeiq.fr/video)**

#### **Contact presse**

**Marion VIRY - [marion.viry@lesgeiq.fr](mailto:marion.viry@lesgeiq.fr)**

**FÉDÉRATION FRANÇAISE  
DES GEIQ**

**5, rue d'Alsace  
75010 PARIS  
01 46 07 33 33  
[contact@lesgeiq.fr](mailto:contact@lesgeiq.fr)**