

GEIQ IDF

Le GEIQ IDF a été créé en 2006 pour répondre aux difficultés d'embauche qu'éprouvaient les entreprises du bâtiment, des travaux publics et de l'énergie en Île de France, notamment sur des activités de travaux de voiries et sur des activités de coffreur.se/bancheur.se. Dans ce cadre le GEIQ IDF permet également de répondre au besoin de formations techniques des travailleur.se.s sur des métiers en tension. 91 entreprises adhérentes .

Contact

GEIQ IDF

Karine HEUDRE, directrice
01 79 63 81 40 - 06 34 51 38 77
Kheudre@geiqidf.fr

GEIQ IDF

114 avenue Gabriel Péri
93400 Saint-Ouen

OBJECTIFS

- > Permettre aux entreprises de recruter et de former en alternance du personnel sur des postes difficilement pourvus et nécessitant la maîtrise de savoirs techniques.
- > Permettre aux entreprises de répondre aux marchés publics et privés qui intègrent des clauses d'insertion.

PLUS-VALUE DE L'ACTION

Pour la SIAE

- Offre un parcours rémunéré et professionnalisant à des personnes ayant validé un projet professionnel sur les métiers du bâtiment, des travaux publics et de l'énergie.

Pour l'entreprise partenaire

- Mobilisation des candidat.e.s sur des métiers en tension.
- Appui d'un organisme extérieur pour sélectionner des candidat.e.s et mettre en place des formations sur mesure.
- Mobilisation d'une équipe externe spécialisée pour prendre en charge les problématiques de savoir-être en entreprise et les problèmes d'ordre social (logement, social...).
- Disposer d'un appui externe pour améliorer ses pratiques de tutorat et d'intégration en poste.
- Proposition d'une solution nouvelle en termes de politique de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).
- Garantie sur l'éligibilité des personnes recrutées grâce au partenariat GIEQ/Facilitateurs.

DÉROULÉ DE L'ACTION

Processus de recrutement

- › Formalisation d'une offre d'emploi à partir d'un besoin de recrutement formulé par une entreprise adhérente. Puis diffusion de l'offre auprès des acteurs de l'emploi du territoire (facilitateurs, SIAE, PLIE, Missions locales ...).
- › Organisation d'une réunion d'information collective par le GEIQ auprès des candidat.e.s orienté.e.s
- › Validation de l'éligibilité des candidats aux clauses d'insertion
- › Réalisation d'entretiens individuels avec chaque candidat.e, afin d'étudier ses motivations et la validité de son projet professionnel.
- › Sélection des candidat.e.s par l'entreprise, selon le poste et le profil recherché.

Modalités d'accompagnement et de formation du salarié

- › Un 1er temps collectif a lieu en début de parcours pour favoriser l'intégration du salarié.e, aider à acquérir les compétences de base pour son adaptation au poste et développer des compétences générales (formation à la sécurité, à la gestion budgétaire ...).
- › Mise en place du parcours de formation de 300h : définition avec l'entreprise des besoins de formation, élaboration d'un programme d'action sur mesure, recherche de financement, sélection de l'organisme, validation avec l'entreprise du calendrier des formations (généralement en alternance toutes les 6 semaines).
- › Suivi du.de la salarié.e, par le référent du GEIQ, sur le lieu de travail (une fois par mois pendant les 3 premiers mois, puis tous les deux mois). Suivi réalisé en lien avec le tuteur Entreprise.

Accompagnement en fin de contrat d'alternance

- › Mise en place d'un 2nd temps collectif en fin de parcours pour réaliser le bilan en entreprise et préparer la recherche d'emploi. Le GEIQ étudie avec le groupe la possibilité de poursuivre un contrat classique dans l'entreprise d'accueil, ou une autre entreprise du GEIQ, à défaut de se positionner auprès d'autres employeurs.

Animation et coordination du partenariat

- › Organisation d'un comité technique annuel, qui réunit les parties prenantes (Entreprise, facilitateurs, structure de l'IAE ...), afin de faire le bilan et d'améliorer le dispositif

BILAN

- › Le nombre de contrats interrompus avant leurs termes est de 10%.
- › 79% des salarié.e.s du GEIQ Ile-de-France sont recrutés à l'issue de leur contrat de professionnalisation, dont 75% sur des CDI ou CDD supérieur à 6 mois.
- › Le GEIQ progresse dans les mises à disposition et la diversification des métiers. Cela représente près de 1000 personnes bénéficiaires.

« Ancien serveur, j'ai décidé de changer de métier, intéressé par le bâtiment je réalisai par l'intermédiaire du GEIQ IDF une action de Préparation Opération à l'Emploi de 2 mois dans une entreprise du GEIQ. A la suite de cette 1ère expérience, j'ai intégré le GEIQ pour un contrat pro d'1 an avec l'entreprise Colas. » **Jean-Christian Vaussy, GEIQ IDF.**

« On embauche 5 à 10 personnes par an par l'intermédiaire du GEIQ et on les forme au métier de coffreur. Cela fait partie de notre politique d'égalité des chances »

témoigne **Jean-Pascal Dusart, alors DRH de Sicra (VINCI Construction) à Rungis**



LEVIERS

- › Désignation, implication et formation de tuteur.trice.s au sein des entreprises, garant.e.s de la bonne intégration et des progressions en poste.
- › Procédure et critères de sélection des candidat.e.s utilisés par le GEIQ IDF (projet professionnel et motivation à entrer dans un parcours pré-qualifiant).
- › Accompagnement spécifique du GEIQ sur le savoir être en entreprise.
- › Identification des clauses d'insertion par l'entreprise comme un enjeu important.

PERSPECTIVES

- › Augmentation du travail partenarial avec les structures de l'insertion par l'activité économique, afin d'améliorer l'accueil des salariés en insertion qui souhaiteraient intégrer le GEIQ.
- › Développement d'opérations spécifiques avec des acteurs du territoire afin de mettre en place des actions de pré-recrutement et/ou de formation renforcées pour certains métiers (mise en place de formations dans le cadre de POE).



POINTS DE VIGILANCE

- › La capacité à mobiliser des heures en contrat d'alternance, et des sorties en fin de parcours dans les entreprises du GEIQ, conditionnées au niveau d'activité économique des secteurs bâtiment, travaux publics et énergie.
- › Dépendance du volume de parcours en GEIQ du niveau d'activité économique dans les secteurs du bâtiment des travaux publics et de l'énergie.
- › Moindre implication des entreprises moins familiarisées avec les clauses d'insertion.