



CRÉATEURS
DE VALEURS HUMAINES
POUR SOCIÉTÉ[S] D'AVENIR

les
Geio

la plus belle façon d'embaucher



GEIQ INDUSTRIE Gard, Vallée et Delta du Rhône.
©Marion Viry / Fédération Française des Geiq



©Artwell - stock.adobe.com

SOMMAIRE

- 3** AVANT-PROPOS
- 4** 30 ANS DE DÉVELOPPEMENT DANS LE CHAMP DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET DE L'ENTREPRENARIAT SOLIDAIRE
- 6** UN MODÈLE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL GAGNANT-GAGNANT POUR AGIR EN SOCIÉTÉ(S) RESPONSABLE(S)
- 8** **LE RÉSEAU.** 7 251 ENTREPRISES IMPLIQUÉES DANS L'ACCESSION À L'EMPLOI DURABLE DE 17 174 PERSONNES EN QUÊTE D'ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL
- 10** **LE RÉSEAU.** 180 GEIQ, 283 IMPLANTATIONS LOCALES ET 9 COMITÉS RÉGIONAUX, POUR AGIR AU PLUS PRÈS DES PROBLÉMATIQUES TERRITORIALES
- 12** **LE RÉSEAU.** 11 SECTEURS D'ACTIVITÉ ET 31 MÉTIERS AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS AFFICHANT UN SCORE VOISIN DE 70 % DE RÉUSSITE À L'EMBAUCHE
- 14** **LA FÉDÉRATION FRANÇAISE DES GEIQ.** UNE FORCE D'ENTRAÎNEMENT ET DE TRANSFORMATION SOCIÉTALE FONDÉE SUR L'INNOVATION, L'EXPÉRIMENTATION ET L'ESSAIMAGE

Édition : décembre 2020

En couverture :
©VM - istockphoto.com

AVANT-PROPOS

AJOUTER **DU SENS** À LA CRÉATION D'EMPLOIS, UNE BELLE INITIATIVE **D'INNOVATION SOCIALE PORTÉE PAR LES ENTREPRENEURS**



Pierre Lobry est PDG de l'entreprise Logista Hometech, précurseur des prestations de maintenance multi-services dans le domaine de l'habitat en France. Co-fondateur du Geiq BTP Nord-Pas-de-Calais en 1995 (devenu Geiq Hauts-de-France en 2018), il préside la Fédération Française des Geiq depuis 2019.

L'essaimage des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification des personnes éloignées de l'emploi constitue aujourd'hui **un des exemples les plus remarquables d'auto-organisation et de prise de responsabilité** des entrepreneurs dans le domaine de l'innovation sociale.

Engagés depuis leur origine dans la résolution des problématiques socio-économiques engendrées par l'inadéquation des parcours des personnes fragilisées au regard des perspectives d'emploi, **les Geiq ont façonné en moins d'un quart de siècle un modèle original de contrat social tripartite "gagnant-gagnant-gagnant"**, associant l'**entreprise** (en termes de ressources humaines), la **collectivité** (en termes d'efficacité budgétaire) et **les populations en difficulté** (en termes d'inclusion).

Les Geiq ont façonné en moins d'un quart de siècle un modèle original de contrat social tripartite.

Endossant la responsabilité du recrutement des personnes éloignées des perspectives d'embauche, pour organiser leur parcours de formation en alternance et leur insertion dans l'entreprise (suivant le modèle du tiers-employeur), **les Geiq apportent une solution pragmatique à l'ensemble des parties prenantes de l'inclusion économique et sociale** (services publics de l'emploi, territoires, acteurs de la formation, entreprises, demandeurs d'emploi).

Rejoindre ou envisager la création d'un Geiq représente, **pour les entrepreneurs épris d'aventures humaines**, une des manières les plus certaines de mettre leur dynamisme au service d'une cause prometteuse : celle de la **réconciliation des politiques publiques avec les capacités d'innovation et d'inclusion proposées par le monde de l'entreprise**, autour d'objectifs économiques et sociaux partagés.

C'est la condition *sine qua non* de l'avènement de société(s) plus résiliente(s). **L'époque nous y invite avec une insistance sans cesse renouvelée.**

Bienvenue au club.

Pierre Lobry
Président de la Fédération Française des Geiq



GEIQ PSAL 59. ©Marion Viry / Fédération Française des Geiq



GEIQ ADI ALPIN. ©Marion Viry / Fédération Française des Geiq

30 ans de développement dans le champ de l'insertion par l'activité économique et de l'entrepreneuriat solidaire

Imaginé au tournant du siècle, dans le contexte du chômage de masse chronique, l'écosystème des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (Geiq) fonde ses origines sur **l'ambition d'une poignée d'entrepreneurs visionnaires**, bien décidés à prendre à bras le corps le problème de l'inadéquation ou de la faiblesse des qualifications des personnes éloignées de l'emploi au regard de leurs besoins.

UN VÉRITABLE DÉFI À RELEVER

La reprise en main des politiques de formation professionnelle par les pouvoirs publics au cours des dernières décennies, aura permis dans un premier temps de **réhabiliter (en l'institutionnalisant) l'image des filières de qualification** jusqu'alors en manque de considération.

Mais elle a également eu pour conséquence la démultiplication et l'empilement empirique des dispositifs, souvent concurrents, **dépourvus de vision à long terme** et variant au grès des changements de cap ou des nouvelles problématiques rencontrées.

La centralisation des décisions et des moyens d'action a aussi et surtout entraîné dans son sillage le **désinvestissement d'une grande partie du monde de l'entreprise**, considérant qu'il était désormais du ressort des pouvoirs publics et du système de financement des formations de "fournir à l'économie du personnel prêt à l'emploi".

Il aura fallu moins de trois décennies pour creuser le fossé entre les besoins réels des entreprises, évoluant en permanence, et les filières de qualification, rarement évaluées ou réorientées... **creusant par la même occasion le fossé entre la sphère publique, l'univers entrepreneurial et le public en grande difficulté.**

UNE SOLUTION INNOVANTE ET RESPONSABLE

Apparu dans ce contexte, **le concept des Geiq est né de la volonté de quelques pionniers de l'économie responsable à la recherche de solutions innovantes.** Il s'agissait de jeter de nouvelles passerelles entre les aspirations des personnes fragilisées socialement et la demande des entreprises éprouvant des difficultés de recrutement (faute de profils correspondant à leurs attentes).

En instaurant le modèle de tiers-employeur, endossant la responsabilité du recrutement des personnes éloignées des perspectives d'embauche pour organiser leur parcours de formation en alternance et leur insertion dans l'entreprise (au moyen d'une convention de mise à disposition), **les Geiq ont apporté une solution pragmatique clé en main à l'ensemble des parties prenantes de l'inclusion économique et sociale** (services publics de l'emploi, acteurs de la formation, entreprises, demandeurs d'emplois).

Au nombre de **180** aujourd'hui (disposant de 100 antennes), les Geiq peuvent se prévaloir d'avoir accompagné vers l'emploi durable près de **100 000 personnes** au cours de la dernière décennie et de satisfaire aujourd'hui les besoins de **7 251 entreprises adhérentes.**



FRANCK DUTERTRE

*Directeur,
Menuiserie Charpente
Orvaltaise*

“ Il n'y a que deux solutions : continuer à se lamenter sur les gens qui ne se lèvent pas le matin, ou prendre le problème à la racine, en s'intéressant à leur situation, à leurs motivations "refoulées", à leurs ambitions inhibées par des années d'éducation manquée ou par les aléas de la vie. En écoutant, en s'intéressant à la personne à 360°, en faisant du cousu-main, les Geiq ont radicalement changé l'approche de l'intégration professionnelle et sociale. Nous pouvons aller encore plus loin, en prenant conscience de notre ancrage territorial et de la confiance qui nous est accordée. En s'appuyant sur les partenaires locaux (associations, bailleurs sociaux, comités de quartiers...), nous sommes en mesure d'aller chercher les gens chez eux un par un, dans les quartiers les plus difficiles, leur faire rencontrer nos chefs d'équipe et leur donner envie de faire quelque chose de leur vie. C'est ce que nous mettons en œuvre à Nantes*.”

*Septembre 2020.
Franck Dutertre, président du Geiq BTP 44



GEIQ ADI ALPIN. ©Marion Viry / Fédération Française des Geiq

UN MODÈLE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL GAGNANT-GAGNANT-GAGNANT POUR AGIR EN SOCIÉTÉ(S) RESPONSABLE(S)

La naissance d'un Geiq repose essentiellement sur la volonté de quelques chefs d'entreprises, rencontrant les mêmes problématiques territoriales ou sectorielles de recrutement, motivés par le défi de la qualification et l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi.

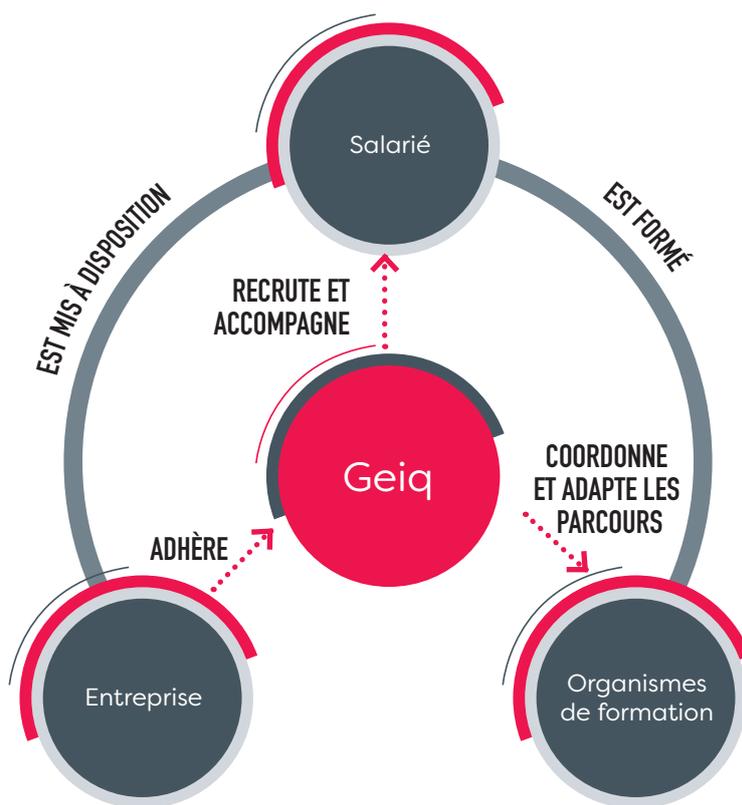
Assumant les responsabilités de tiers-employeur, le Geiq accueille, sélectionne et recrute les candidats susceptibles de suivre une formation professionnelle en alternance. Il organise leur parcours de formation, leur fait bénéficier du double tutorat Geiq-entreprise et assure un accompagnement socio-professionnel.

LE SALARIÉ EN ALTERNANCE

Le salarié du Geiq, en contrat d'alternance, intègre l'entreprise pour ses périodes de formation en situation de travail, sous forme de mise à disposition de personnel. À l'issue de son parcours (6 à 24 mois), il peut être recruté directement par l'entreprise.

LE GEIQ

Le Geiq étudie la problématique de recrutement soumise par l'entreprise adhérente et formalise la réponse à donner en termes de ressources humaines. Il recrute le candidat en concertation avec l'entreprise, établit un projet pédagogique adapté à son profil comme aux besoins de l'entreprise et coordonne les solutions de formation. Le salarié est mis à disposition de l'entreprise par le Geiq pendant toute la durée de son contrat en alternance. Le Geiq assure également l'accompagnement social et professionnel du salarié, en s'appuyant sur un réseau de partenaires.



L'ENTREPRISE

Déchargée de toutes les obligations administratives et académiques, l'entreprise adhérente peut se concentrer sur l'apprentissage du cœur de métier, en maximisant le potentiel d'intégration du salarié. La mise à disposition du salarié en entreprise par le Geiq fait l'objet d'une simple facturation de prestations horaires.

LES ORGANISMES DE FORMATION

Le montage des parcours de formation théorique est assuré par le Geiq, qui prend en charge le coût des organismes de formation et gère les solutions de financement disponibles auprès des OPCO.



UN MODÈLE AUTOFINANCÉ À PLUS DE 70%

Financés en moyenne à plus de 70% par le produit des mises à disposition facturées à l'entreprise, les Geiq figurent parmi les acteurs de l'inclusion économique et sociale les plus efficaces en matière d'utilisation des fonds publics.



UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE

Considéré comme une association loi 1901 "à responsabilité élargie" (notamment à l'égard des dettes sociales, solidairement assumées), un Geiq est administré et présidé par les chefs d'entreprise adhérant au groupement. Il rend compte de son activité auprès d'une commission nationale, garante du respect du cahier des charges approuvé par le ministère chargé de l'emploi.



DES PLUS-VALUES POUR L'ENTREPRISE

- Un mode de recrutement adapté aux spécificités du poste.
- Un accompagnement social garanti.
- Une gestion administrative entièrement déléguée.
- Une mutualisation du risque employeur.
- Un engagement à haute valeurs humaines ajoutées.



DES PLUS-VALUES POUR LE SALARIÉ

- Une parcours d'insertion socio-professionnel clé en main.
- Une montée en compétence sécurisée et rémunérée.
- Une stabilité professionnelle et personnelle assurée.
- Un accompagnement facteur de réussite.
- Une qualification reconnue par les entreprises.

LE RÉSEAU

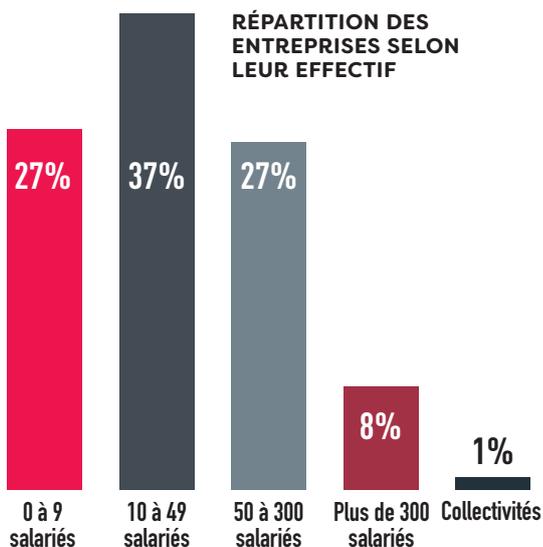
7 251 ENTREPRISES IMPLIQUÉES DANS L'ACCESSION À L'EMPLOI DURABLE DE 17 174 PERSONNES EN QUÊTE D'ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL



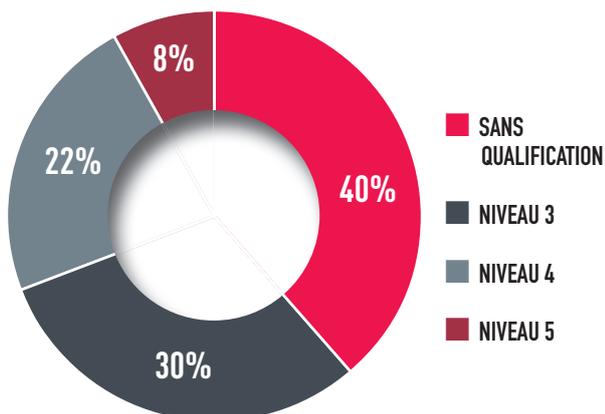
La réussite des Geiq se mesure non seulement à l'expansion croissante du réseau (170 Geiq en 2019, contre 141 en 2015) et du nombre de contrats signés (9 013 en 2019, contre 5 600 en 2013, soit une croissance de 62% sur 5 ans), mais elle se juge aussi et surtout par la **qualité des résultats obtenus**, en termes de valeur ajoutée pour l'entreprise et les publics ciblés.



Pour s'assurer de la qualité de ces résultats, un **label national** a été créé en 1996 et reconnu par l'État en 2014.



NIVEAU DE FORMATION DES SALARIÉS EMBAUCHÉS



CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS EMBAUCHÉS*

Personnes sortant de prison ou sous main de justice	66
Personnes bénéficiant d'un statut de la protection internationale	243
Personnes en situation de handicap	424
Personnes en reconversion professionnelle contrainte	589
Personnes bénéficiant ou sortant d'un dispositif d'insertion	636
Bénéficiaires de minima sociaux	952
Demandeurs d'emploi de 45 ans et plus	1 110
Personnes issues de quartiers ou zones prioritaires	1 624
Jeunes de moins de 26 ans sans qualification	2 417
Personnes éloignées du marché du travail (>1 an)	2 670

82% de public prioritaire

* Certains salariés peuvent présenter plusieurs critères

92%
de réussite à l'examen

68%
de sorties vers l'emploi

55%
de sorties vers l'emploi durable



413 SALARIÉS
en situation de handicap embauchés en 2019



66%
hommes



34%
femmes



234 SALARIÉS
bénéficiant d'un statut de la protection internationale embauchés en 2019



95%
hommes



5%
femmes



BERNARD LACORE

Directeur Général Propreté, Groupe Onet

“ Le modèle Geiq est un formidable levier de recrutement et d'intégration sécurisante. Chez **Onet Propreté**, nous en avons fait un véritable outil de gestion prévisionnelle des compétences en accueillant, selon les années, environ 1000 salariés en voie de professionnalisation. En veillant particulièrement à la qualité de l'encadrement, nous obtenons de très beaux résultats. Cette formule, qui repose sur la coordination d'entreprises souvent concurrentes entre elles, est un bel exemple de coopération économique, qui mériterait d'être portée par les décideurs politiques, au plus haut niveau, mais aussi à l'échelle des agglomérations. Il y a encore de belles perspectives d'innovation... je pense notamment à l'idée de former des collaborateurs pluridisciplinaires, qui pourraient exercer un métier le matin et un autre l'après-midi, dans des entreprises distinctes. ”

11 SECTEURS D'ACTIVITÉ ET PLUS DE 31 MÉTIERS

- **Accueil / Relation client**
 - Chargé d'accueil
 - Téléconseiller
 - Assistant administratif
- **Agriculture / Espace vert**
 - Ouvrier agricole
 - Ouvrier du paysage
 - Conducteur d'engins agricoles
- **Aide à la personne**
 - Assistant de vie aux familles
 - Accompagnement éducatif et social
 - Technicien de l'intervention sociale et familiale
- **Autres secteurs (Culture, Tourisme, Événementiel,...)**
 - Educateur sportif
 - Moniteur de ski
 - Serveur de restaurant
- **BTP & TP**
 - Coffreur bancheur
 - Maçon
 - Ouvrier VRD
- **Industrie**
 - Opérateur
 - Conducteur de ligne
 - Soudeur
- **Logistique et agroalimentaire**
 - Préparateur de commandes
 - Opérateur polyvalent
 - Conducteur de ligne
- **Médico-social**
 - Aide-soignant
 - Accompagnant éducatif et social
- **Multisectoriel**
 - Préparateur de commandes
 - Ouvrier de manutention
 - Agent d'accueil
- **Propreté**
 - Agent de services
 - Agent machiniste
 - Laveur de vitres
- **Transport**
 - Conducteur routier de marchandises
 - Conducteur routier de voyageurs
- **Antennes**

RÉPONDRE AUX BESOINS DU TERRAIN

La réussite des Geiq repose essentiellement sur la relation étroite qui s'établit entre les besoins des entreprises et les caractéristiques économiques et sociales du territoire où ils s'implantent

Parce qu'un Geiq est toujours le fruit d'une rencontre entre des chefs d'entreprises éprouvant les mêmes difficultés de recrutement dans un secteur d'activité particulier, il détient par définition la connaissance exacte des débouchés en matière d'emploi à l'échelle de son territoire. Cette expertise de la finalité des parcours de qualification lui permet d'être un partenaire

privilegié des acteurs de l'emploi et des responsables politiques au plan local.

Au croisement de nombreux dispositifs publics, les Geiq travaillent au quotidien avec l'ensemble des intervenants (Pôle Emploi, Mission locale, Cap Emploi, SIAE, Maison de l'emploi, PLIE, services sociaux...), pour coordonner les moyens d'action adaptés aux parcours d'insertion de chacun de leurs salariés.



©Le Monde de la Propreté



CHRISTOPHE DRONE

*Directeur,
Agis Avignon
LDC Traiteur*

“ Du point de vue du dirigeant, accompagner un salarié en entreprise, dans l'apprentissage d'un métier, c'est chaque fois une aventure humaine pleine de promesses, souvent récompensée par le bonheur de ceux qui retrouvent une situation, et qui nous disent avoir donné un sens à leur vie. Sans parler de la satisfaction des responsables d'équipe qui en tirent beaucoup de reconnaissance. Du point de vue du président de Geiq*, ce réseau d'entreprise est un lieu de partage : partage d'expériences, partage de moyens, et même, partage de salariés, lorsque les besoins peuvent être mutualisés. C'est aussi un laboratoire des nouvelles pratiques territoriales. Qui aurait imaginé, il y a encore quelques années, qu'un Geiq puisse s'associer à une université pour concevoir de nouvelles formations ? C'est pourtant ce que nous faisons au quotidien avec la faculté d'Avignon, avec notamment la mise en place d'un diplôme universitaire de conducteurs de lignes de systèmes automatisés. ”

*Geiq Geste Vaucluse (Agro-alimentaire).

LE RÉSEAU

11 SECTEURS D'ACTIVITÉ ET 31 MÉTIERS AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS AFFICHANT UN SCORE VOISIN DE 70 % DE RÉUSSITE À L'EMBAUCHE

GEIQ TRANSPORT AERA. ©Marion Viry / Fédération Française des Geiq



Le taux moyen de sorties vers l'emploi, indicateur majeur de performance de l'écosystème des Geiq **s'établit actuellement à 70 %** et peut encore progresser légèrement dans les années qui viennent. Variant dans une fourchette de 61 à 91% selon les secteurs d'activité, il est essentiellement corrélé à la pénibilité des métiers proposés.

91%
Le taux de sorties vers l'emploi dans le secteur médico-social

96%
Le taux de réussite à l'examen dans le secteur industriel

567 HEURES
Le temps moyen passé en formation dans le secteur du transport

17%
Le taux de salariés embauchés atteignant le niveau 5 en fin de parcours dans l'agriculture

80%
Le taux de public prioritaire parmi les salariés embauchés dans le secteur accueil & relation client

4 847
Le nombre de salariés en cours d'insertion dans le secteur du bâtiment et des travaux publics

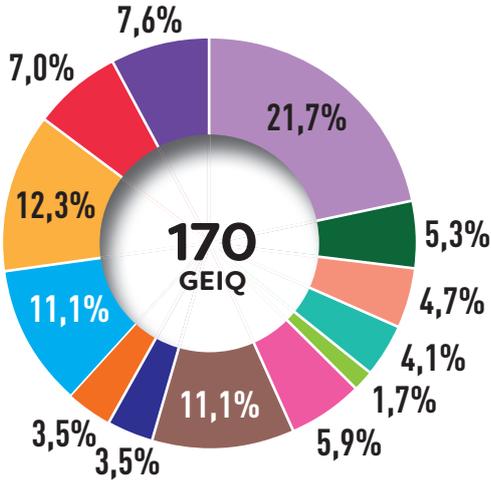
10%
Le taux de rupture des parcours moyen dans l'ensemble des Geiq

8%
Le taux de rupture des parcours dans le secteur de l'industrie

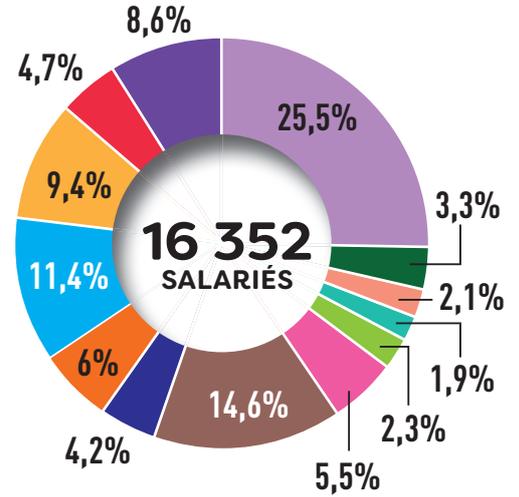


RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES GEIQ

RÉPARTITION DES GEIQ PAR RÉGION FRANÇAISE

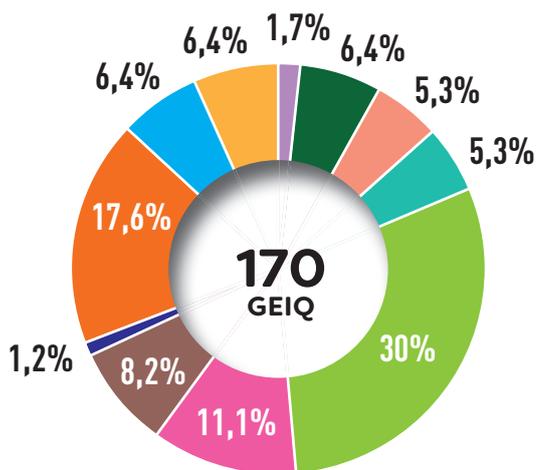


RÉPARTITION DES SALARIÉS ACCOMPAGNÉS PAR RÉGION FRANÇAISE

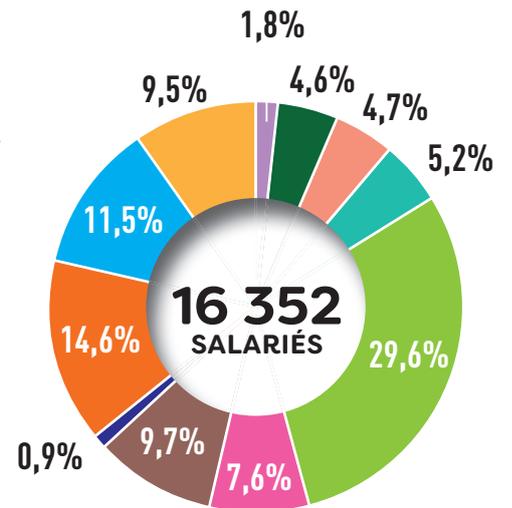


- AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
- BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ
- BRETAGNE
- CENTRE-VAL DE LOIRE
- DOM
- GRAND EST
- HAUTS-DE-FRANCE
- ILE-DE-FRANCE
- NORMANDIE
- NOUVELLE-AQUITAINE
- OCCITANIE
- PROVENCE-ALPES CÔTES D'AZUR-CORSE
- PAYS DE LA LOIRE

LE GEIQ PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



RÉPARTITION DES GEIQ PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



RÉPARTITION DES SALARIÉS ACCOMPAGNÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

- ACCUEIL / RELATION CLIENT
- AGRICULTURE / ESPACE VERT
- AIDE À LA PERSONNE
- AUTRES SECTEURS (AUTOMOBILE, TOURISME, ÉVÉNEMENTIEL,...)
- BTP & TP
- INDUSTRIE
- LOGISTIQUE ET AGROALIMENTAIRE
- MÉDICO-SOCIAL
- MULTISECTORIEL
- PROPRETÉ
- TRANSPORT



GEIQ JURA QUALIF. ©Marion Viry / Fédération Française des Geiq

LA FÉDÉRATION FRANÇAISE DES GEIQ

Une force d'entraînement et de **transformation** sociétale fondée sur **l'innovation**, **l'expérimentation** et **l'essaimage**

La Fédération Française des Geiq est le moteur du développement et du perfectionnement du modèle de performance des groupements d'employeurs. Reconnue par les pouvoirs publics en tant que **garant des règles juridiques et institutionnelles**, elle décerne et contrôle avec l'État les accréditations des membres du réseau.

Son expertise du terrain, sa capacité d'entraînement, sa réflexion collective et sa force de proposition lui permettent de figurer **parmi les interlocuteurs privilégiés des ministères chargés des politiques de l'emploi**, comme des représentants des branches professionnelles et des acteurs de l'insertion par l'activité économique.

UN SOCLE DE VALEURS PORTEUR DE RÉUSSITE

Aux antipodes des modèles de formations industrialisés, les Geiq fondent leur réussite sur **l'individuation des parcours de qualification et d'accompagnement social**. Considérant les personnes recrutées en alternance comme des "professionnels en devenir" plutôt que des "publics en voie d'insertion", ils ont érigé l'acquisition des compétences et la qualification professionnelle au rang de condition sine qua non de la reconnaissance sociale et de l'épanouissement autonome.

L'engagement des entreprises, leur volonté d'auto-organisation, leur sens de la coopération et leur capacité d'adaptation, en termes de ressources humaines, constitue la clé de voûte du partage des valeurs et du sens de l'action.

LA VOLONTÉ D'ESSAIMER DE MANIÈRE PRAGMATIQUE

S'il existe "un modèle" Geiq, au sens du concept original de tiers-employeur, il n'existe pas deux groupements identiques en France. **Conçu dès l'origine pour s'adapter aux besoins des entreprises, à leur secteur d'activité**, aux problématiques locales d'employabilité, aux forces et faiblesses territoriales, le modèle Geiq répond avec agilité aux objectifs stratégiques de l'essaimage décentralisé, imaginés par ses fondateurs.

La Fédération Française des Geiq, conçue comme une plateforme collaborative, assure **les missions d'agence de développement** : elle favorise la création des Geiq, accompagne les porteurs de projet, coordonne le réseau, anime la réflexion collective, organise le partage d'expériences, assure les travaux d'étude et d'analyse, met son expertise et ses méthodologies au service des membres du réseau.

DES PERSPECTIVES PROMETTEUSES

Les travaux de réflexion et les programmes d'action co-construits avec les territoires, les Régions, les organisations professionnelles et les instances gouvernementales... auxquels la Fédération Française des Geiq apporte régulièrement sa contribution, montrent que le modèle économique et social des Geiq recèle encore **un potentiel de croissance et d'essaimage non négligeable**.



SOPHIE BAUD

*Adjointe au délégué RH
GRDF
Région Sud-Est*

“ Le mode de recrutement par l'alternance est fortement inscrit dans les gènes de GRDF. À l'échelle du bassin d'emploi de Clermont-Ferrand, l'entreprise accueille en permanence plus d'une vingtaine de salariés en formation, dont près d'un tiers sont sous contrat avec le Geiq EPI. Le rôle original joué par le Geiq, au cœur du réseau des acteurs de l'emploi, permet aussi de recruter des profils atypiques ou de travailler concrètement sur la féminisation des emplois techniques. Accompagner des jeunes depuis leur sortie de Seconde, jusqu'au Bac Pro, voire jusqu'au Bac + 5 management de la qualité, procure toujours beaucoup de satisfactions, surtout lorsqu'on est attachée, comme moi, au "H" de RH et qu'on a le sentiment d'apporter sa pierre à l'édifice. Le modèle Geiq, qui me correspond bien, m'a vraiment donné envie de m'engager dans l'action... jusqu'à endosser la présidence du Geiq EPI de Clermont-Ferrand, il y a deux ans ! ”



GEIQ RURAL DES FLANDRES. ©Marion Viry / Fédération Française des Geiq



**4 septembre
2020, Louis
Gallois, Président
de la Fédération
des Acteurs de
la Solidarité.**

©Julien Jaulin

“ Beaucoup d’entreprises, même en période de crise, ont des besoins en recrutement et peuvent éprouver des difficultés à les satisfaire, à trouver les collaborateurs qui leur permettront de développer leurs activités. Beaucoup, trop, de personnes sont aujourd’hui exclues de l’emploi, et condamnées de fait à la précarité voire à l’exclusion, car elles n’ont pas le bon CV et la lettre de motivation, car elles sont trop jeunes ou trop âgées, car on ne leur a jamais vraiment donné une chance de travailler et d’apprendre. Les GEIQ viennent lutter contre ce paradoxe désastreux pour notre société et notre économie ; ils accompagnent l’entreprise et les personnes éloignées de l’emploi à grandir ensemble, immédiatement et à long terme, grâce à leur capacité à proposer en même temps des emplois et des parcours de qualification. Ils sont la preuve que les entreprises peuvent s’engager pour l’emploi, que tout le monde est employable et enfin, que le social et l’économique doivent, et peuvent, aller ensemble pour une société prospère, où chacun et chacune peut trouver sa place. ”



5 rue d’Alsace - 75010 Paris
Tél. 01 46 07 33 33
contact@lesgeiq.fr
www.lesgeiq.fr