

PASS  
EMPLOI 47  
ASSOCIATION D'ENTREPRISES



---

**GE/GEIQ PASS'EMPLOI 47**  
**ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE 2012**  
**Le 21/03/2013**



# **ADHERER A UNE ASSOCIATION D'ENTREPRISES ENGAGEES AUTOUR DE VALEURS COMMUNES**

MUTUALISER LES MOYENS

Un outil de pilotage pour nos  
ressources humaines



- **1 GE (Groupement d'employeurs)**
- **1 GEIQ (Groupement d'employeurs à vocation d'insertion par la qualification) labellisé** selon la charte nationale des GEIQ (DGEFP)

Composés **UNIQUEMENT**  
**d'ENTREPRISES**  
de secteurs d'activités différents.



# Le GE Pass'Emploi 47

- Est né en 2000
- Est une association loi 1901 composée uniquement d'entreprises du Lot et Garonne et organisée autour de statuts d'un règlement intérieur
- Dispose d'un Conseil d'Administration composé uniquement d'entreprises adhérentes et utilisatrices
- Permet aux entreprises de se regrouper pour employer une main-d'œuvre qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens de recruter

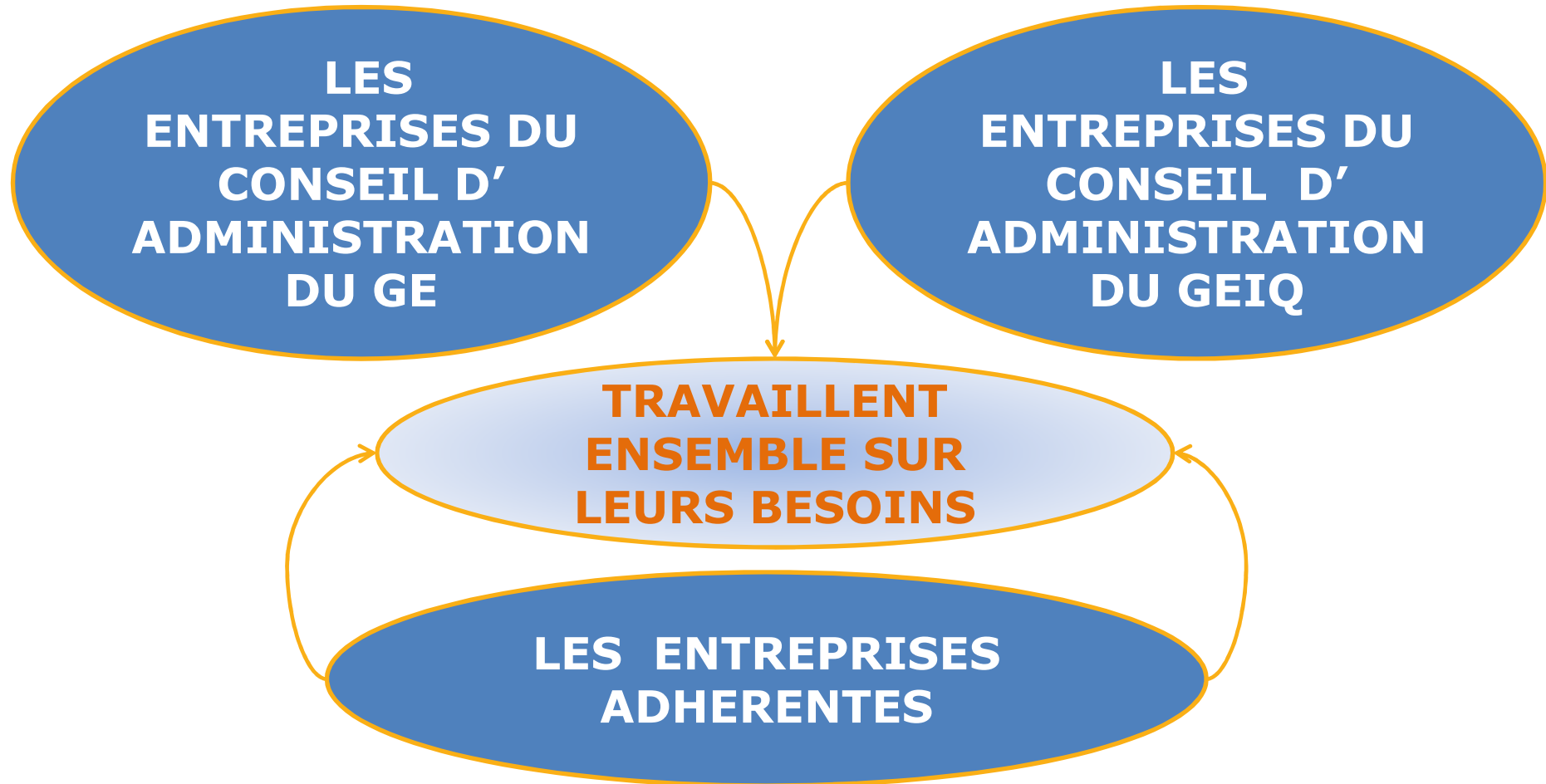


# Le GEIQ Pass'Emploi 47

- Est né en 2007
- Association loi 1901 composée uniquement d'entreprises du Lot et Garonne
- GEIQ labellisé selon la charte nationale des GEIQ
- Répond aux articles 20 et 30 des clauses d'insertion des marchés publics
- Met en place un accompagnement du salarié en contrat de professionnalisation avec un double tutorat (tuteur entreprise et tuteur GEIQ) avec un suivi régulier et adapté selon le profil du salarié + suivi via un livret d'accompagnement



# COMPOSITION ET ORGANISATION



- En se réunissant pour **définir ensemble les besoins** dans le cadre de réunions de travail,
- En **mutualisant les besoins de personnel**,
- En charge à **l'équipe de répondre aux besoins** des adhérents en terme :
  - **de recrutement,**
  - **de formation,**
  - **d'accompagnement des salariés,**
  - **de partage de compétences, de médiation...** tout ce qui peut naître de ces réunions de travail sur les ressources humaines des entreprises.



# Pourquoi les entreprises adhèrent ?





# Les problèmes de la TPE.PME

Où trouver des compétences ?

Je n'ai pas le temps de m'en occuper et j'en ai déjà beaucoup perdu

Il me manque cet œil avisé dit "extérieur" et objectif

Le turn-over est une constante au sein de ma structure

J'ai peur de me tromper

J'ai des difficultés à bien le faire

J'ai des difficultés de gestion de compétences aussi bien internes qu'externes

je ne possède pas les outils nécessaires

Comment réussir la prise de poste et l'intégration dans l'entreprise ?

J'ai un problème , où puis-je trouver une solution à un coût maîtrisé ?

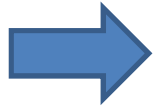
# Les solutions

**Mutualiser les idées, les ressources, les outils... intégrer un réseau pour résoudre ensemble les problématiques RH**



# TRAVAILLER ENSEMBLE NOS BESOINS MUTUALISER LES MOYENS

Les Groupements d'Employeurs le font depuis 1985, soit plus de 25 ans  
(loi du 25 juillet 1985 L.1383 et suivants du code du travail),



**265** entreprises adhérentes dont:

- 173 entreprises au GE
- 92 entreprises au GEIQ

PASS' EMPLOI 47 est l'un des plus important réseau d'entreprises du Lot et Garonne, avec près de **265 entreprises** réunies sur les deux groupements.  
**+ 52 adhérents en 2012**



# ET CONCRETEMENT LE GEIQ?



# *Pourquoi faire appel à l'alternance au GEIQ?*

## Enjeux

Manque de main-d'œuvre formée dans certains secteurs d'activités : bâtiment, métallurgie, industrie agro-alimentaire, métiers de bouche...

- Départ en retraite massif de salariés détenant les savoir-faire de l'entreprise, d'ici 5 ans,
- Des métiers qui évoluent sans cesse,
- Des carrières personnelles qui se diversifient,
- Adaptation permanente au marché de l'emploi.

## *L'alternance : solution de plus en plus courante pour recruter des salariés*

### Intérêts pour l'entreprise

Les avantages de l'alternance pour l'entreprise

- Former des jeunes et moins jeunes à la culture de l'entreprise,
- Sélectionner des candidats à forts potentiels,
- Disposer d'aides financières.
- Recruter en CDI des candidats déjà opérationnels

# LE CONTRAT PRO « VERSION GEIQ »

Contrat de professionnalisation GEIQ	Contrat de professionnalisation classique
Un contrat en <b>CDD uniquement</b>	Un contrat en CDD <b>ou CDI</b>
Durée : 6 à 24 mois	Durée : 6 à 24 mois selon les OPCA
Parcours de formation : <b>tous types de formations</b> (diplômantes ou qualifiantes), pas de nombre d'heures minimales et jusqu'à 40% du temps en formation	<b>Variable selon les OPCA et vos accords de branches</b> <b>Ex : OPCAIM</b>
Aucune limite d'âge pour réaliser le contrat de professionnalisation	
Accompagnement social et médiation Suivi mensuel dans l'entreprise <b>Double tutorat</b>	Un <b>seul</b> tuteur est désigné dans l'entreprise
<b>Réalisation des tâches administratives liées au contrat</b> Réalisation de l'ingénierie de formation	<b>L'entreprise porte le contrat</b>
<b>Maîtrise des coûts : facturation maîtrisée auprès de l'entreprise,</b> Exonération du taux d'AT, coût de formation négociée. <b>Pas de facturation en entreprise pendant la formation du salarié</b>	<b>Coût d'un salarié en direct</b> <b>Pas d'allègement de charge</b>

## Exemples de parcours possibles en contrat de professionnalisation

Jonathan  
22 ans  
Niveau Collège  
Adressé par la  
Mission locale

### Contrat de 6 mois Métallier-soudeur

Formation  
Chaudronnerie-soudure  
(Chambre des métiers et de  
l'artisanat)  
Caces 9, 3 et 3B

CMV  
Construction  
mécaniques  
Villeneuve

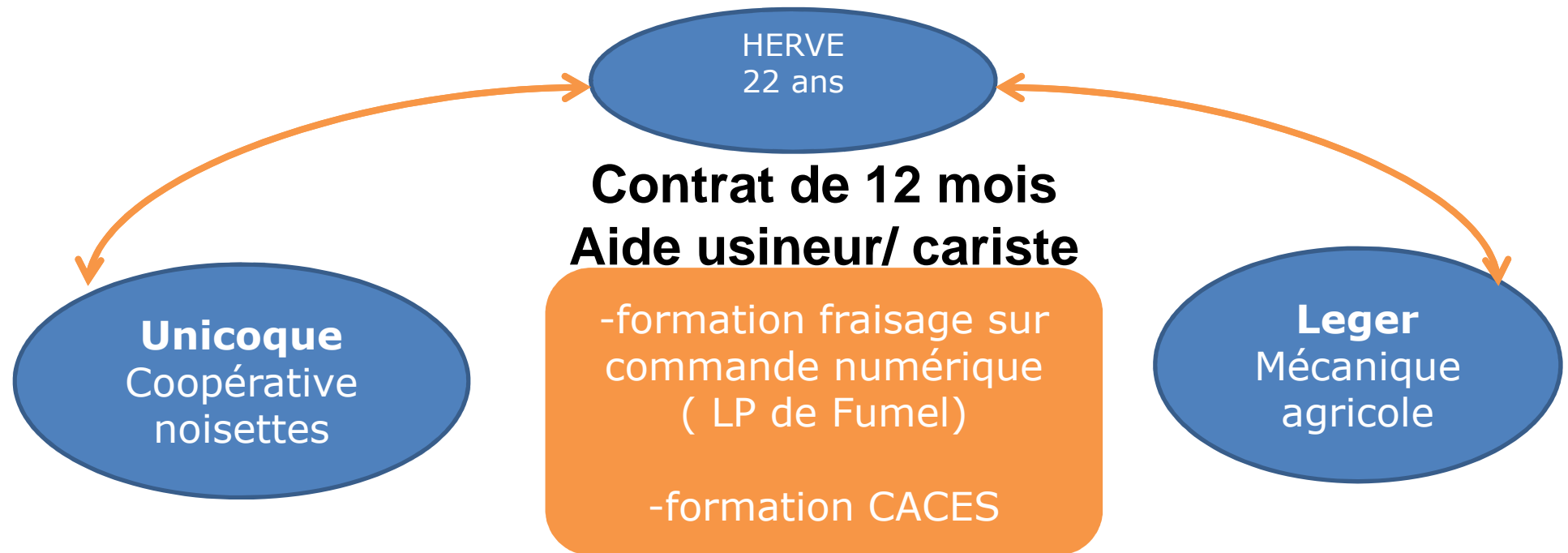
Cette formation a été mutualisée avec  
d'autres entreprises du Groupement dans le  
cadre de PASS' EMPLOI COMPETENCES

### 239 H de formation

Le contrat de professionnalisation s'adapte aux besoins en formation  
des entreprises avec la possibilité de réaliser des formations très ciblées



## Exemple de parcours possible Contrat de professionnalisation à temps partagé



**455 H de formation**

## **ACCOMPAGNEMENT SOCIAL : vecteur de réussite des contrats**

**un constat**

Manque de main d'œuvre qualifiée sur le marché du travail

**une réponse**

« Les oubliés » du monde du travail qui ont des talents cachés

### **Le « PLUS » du GEIQ :**

Tous les salariés bénéficient d'un accompagnement social.  
Objectifs : lever les freins à l'emploi comme les problèmes de logements, de transports, de santé, etc.

**Près de 3 000 h de suivi réalisées sur un an  
dans les entreprises  
(Soit 2 personnes à temps plein)**

## Acteur de rencontres improbables

**Pré-requis**

Détection du public à fort potentiel, s'ouvrir à des profils « non type »



**Savoir être / faire**

Accompagnement par de la formation sur mesure et suivi social durant l'intégration



**Motivation**

Définition et suivi des objectifs à atteindre, afin de maintenir un bien périssable : la motivation



**PERFORMANCE**



# Le GEIQ prend en charge :

1

La définition du poste de travail : mise au point des profils en parfaite adéquation avec les besoins de votre entreprise.

2

La Pré-sélection des candidats : Recherche de candidats potentiels, en lien avec les partenaires de l'emploi, possibilité d'évaluation en entreprise avant l'embauche.

3

Le GEIQ gère l'ensemble du contrat  
Etude des dispositifs d'aide à l'emploi et des différentes formes de contrats qualifiants.

4

Organise des parcours de formation adaptés au besoin de l'entreprise avec les organismes du territoire.

5

La gestion administrative et sociale des contrats : Déclarations diverses, rémunérations, médecine du travail, suivis personnalisés en entreprise (aptitudes, comportement, conflits, arrêts de travail...)

# ET CONCRETEMENT LE GE?



## Exemples de partage de salariés : les outils du GE

Remplacement  
de personnes  
absentes



Surcroît  
d'activité

Plusieurs  
entreprises  
aux besoins  
récurrents



Ex:  
assistants,  
magasinier,  
chauffeurs,...

Des compétences  
plus qualifiées



Ex: Informaticien,  
chargé de  
sécurité, mise en  
place du  
document  
unique,...

## Exemples de partage de salariés dans 2 entreprises du bâtiment



## Autre exemple dans le domaine de l'agroalimentaire



1 seul employeur = le GE  
1 seul contrat de travail  
1 contrat CDI à temps complet

Ludovic  
Manutentionnaire-cariste  
En CDI au Groupement



Un planning de travail  
annuel pour le salarié

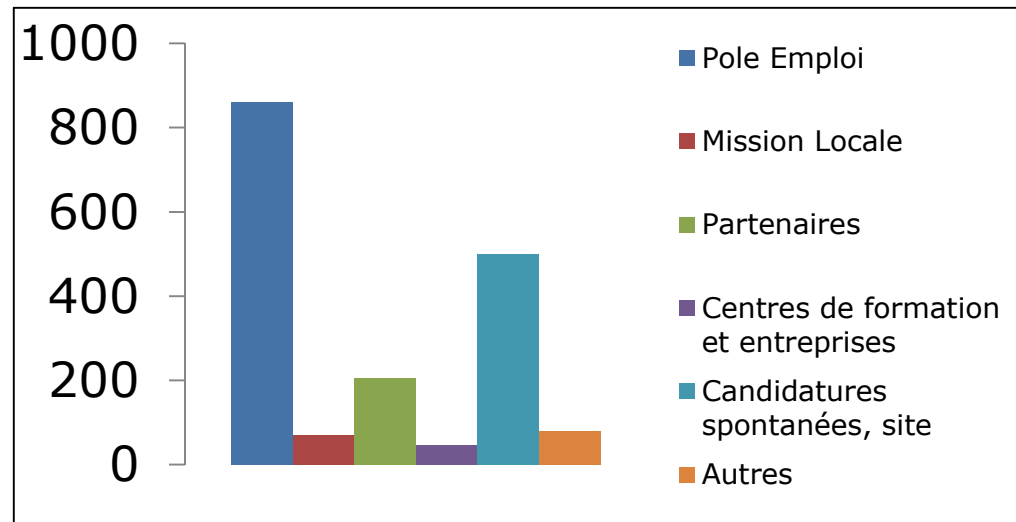


# L'ACTIVITE 2012



# CANDIDATURES

- Total CV reçus : **1764**
- Total entretiens réalisés : **795** soit **45%** des CV reçus
  - Les autres candidatures sont, en grande majorité, réorientées vers d'autres organismes partenaires adaptés selon leurs besoins ( Maison de l'emploi, Mission locale, ...)
- Provenance des CV :

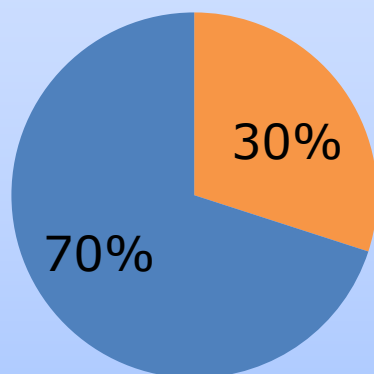


# Répartition des salariés en 2012

## GE

**237** salariés ont travaillé au  
GE

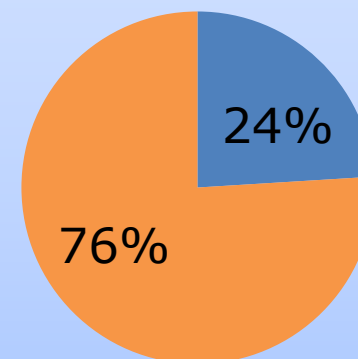
■ Femmes ■ Hommes



## GEIQ

**75** contrats de professionnalisation

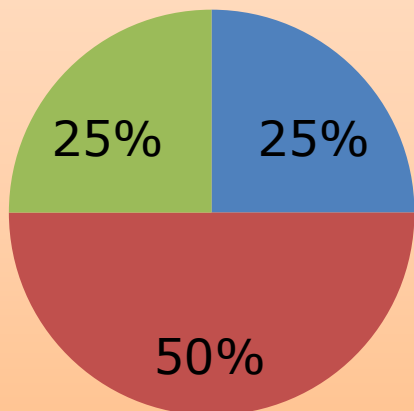
■ Femmes ■ Hommes



# Répartition des salariés en 2012

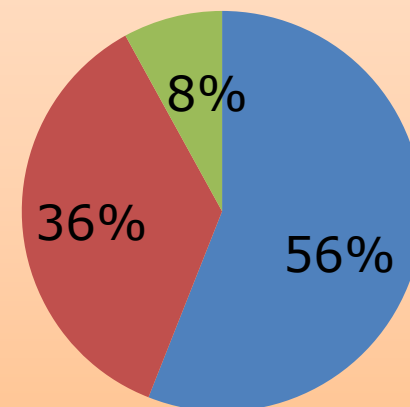
## GE

- Moins de 25 ans
- Entre 25 et 45 ans
- Plus de 45 ans

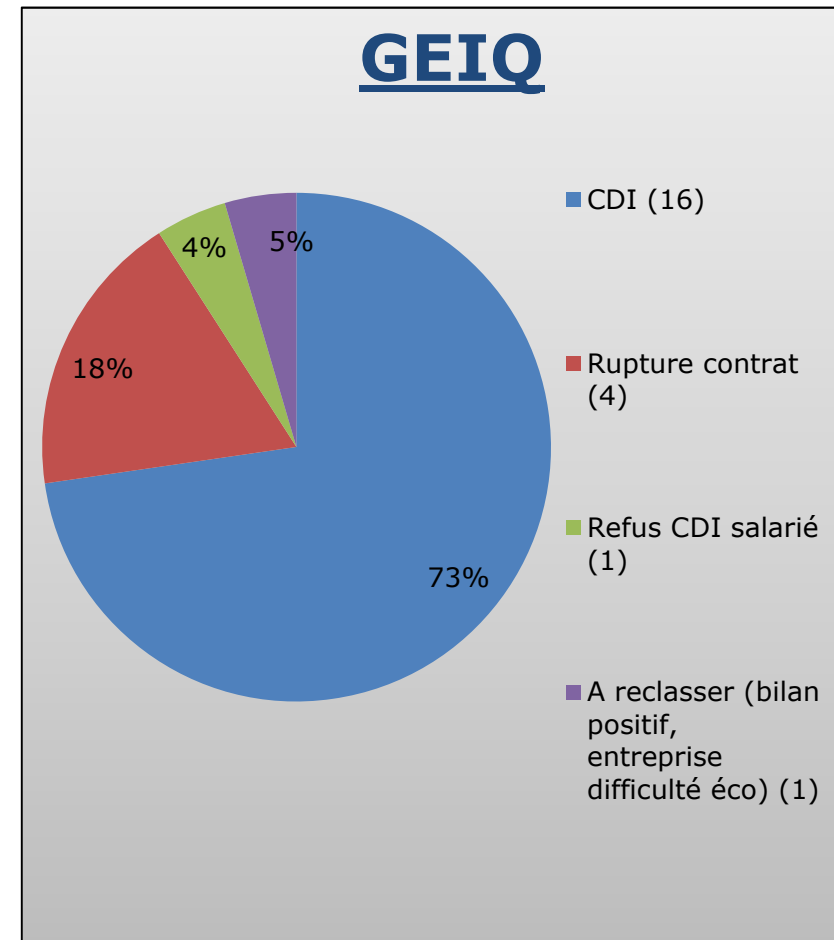
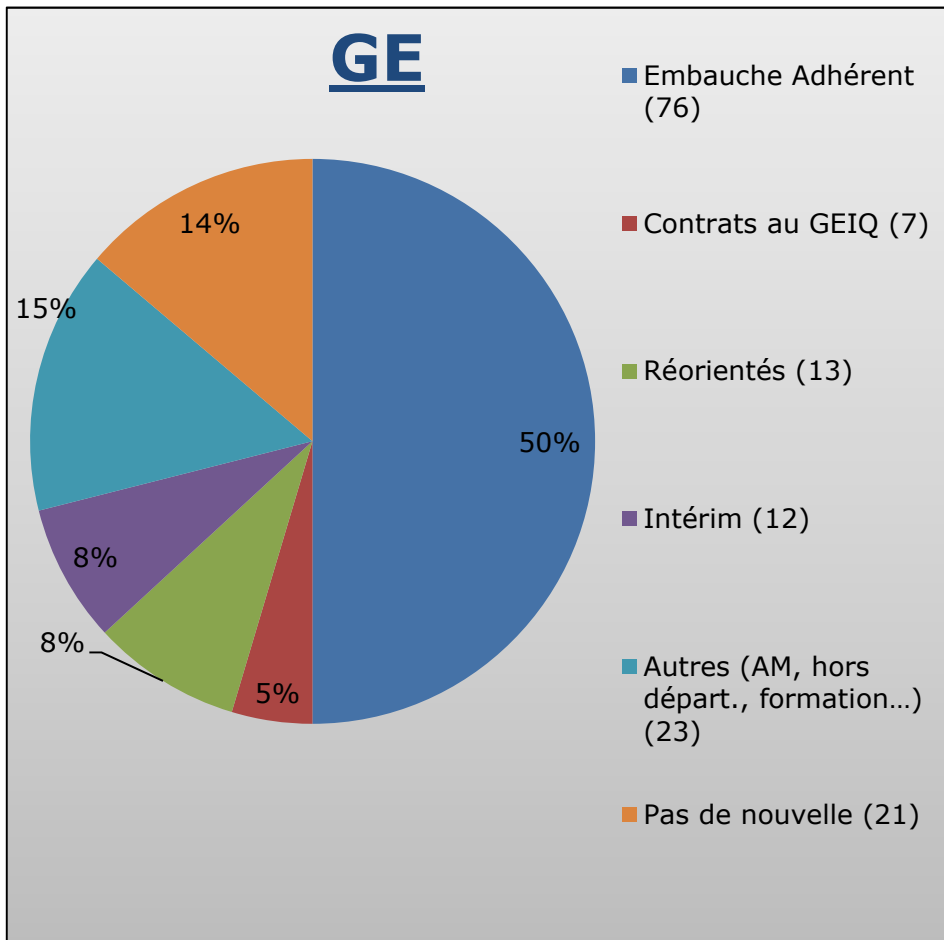


## GEIQ

- Moins de 26 ans
- Entre 26 et 45 ans
- Plus de 45 ans



# Salariés sortis en 2012

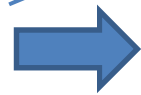


# QUELQUES CHIFFRES...

- **161 entreprises** visitées,
- **52 nouveaux adhérents**,
- **1764 candidatures** reçues,
- **795 entretiens** réalisés et **969 candidats réorientés**
- **75 contrats de professionnalisation** au GEIQ,
- **3000 heures de suivi des salariés**
- **30 000 heures de formation dispensées**
- **62 salariés du GE et du GEIQ ont été embauchés en CDI**
- **Plus de 3 millions de CA en autonomie financière**



Choisissez la  
formule « zéro  
souci »



**Le seul prix à payer :**

le temps passé par le salarié dans votre entreprise

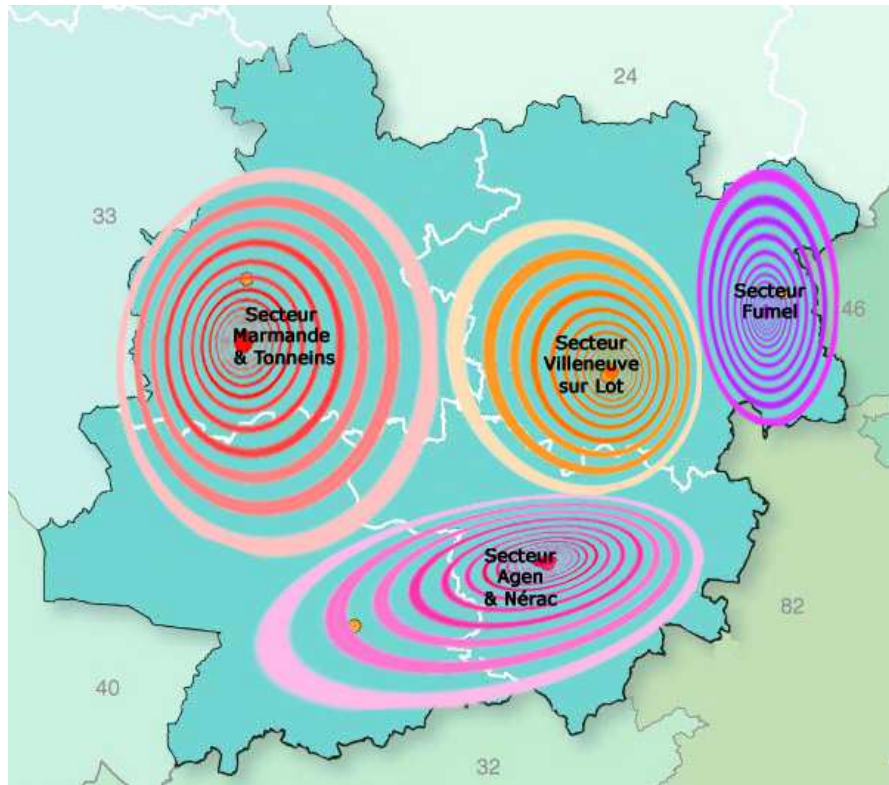


**Un seul interlocuteur :**

Une coordinatrice qui assure le suivi du contrat et veille à l'atteinte des objectifs du recrutement

**Et l'adhésion aux valeurs et à la philosophie des Groupements d'Employeurs.**

## **UNE EQUIPE EN ACTION SUR LE TERRAIN**



### **Directrice : Monique GAUTHIER**

#### **Fumel/Villeneuve**

- Céline, Relations entreprises
- Alexandra, Recrutement et suivi des salariés

#### **Agen**

- Perrine, Delphine, Relations entreprises
- Alexandra, Recrutement et suivi des salariés
- Célia, juriste

#### **Marmande**

- Olivia, Relations entreprises
- Cécile, Recrutement et suivi des salariés

#### **Pôle administratif**

- Laurence comptable et Angélique chargée RH
- Marina, assistante administrative





## D'où est né Pass'Emploi Compétences

D'une association d'entreprises locales de différents secteurs d'activités, qui depuis 12 ans se sont fédérées en Lot et Garonne

### Pourquoi?

Faire face ensemble à leur problématique de gestion de l'emploi de la formation et prendre, eux-mêmes en main : la définition, la gestion et le contrôle des coûts

#### Mutualiser des moyens pour:

Recrutement  
Embauche  
Formation

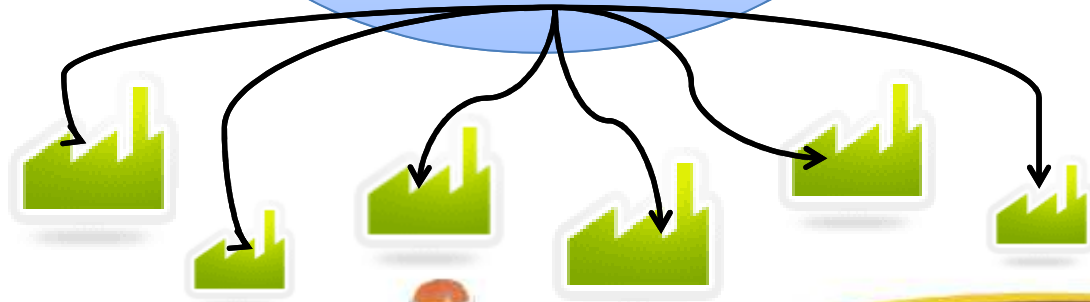
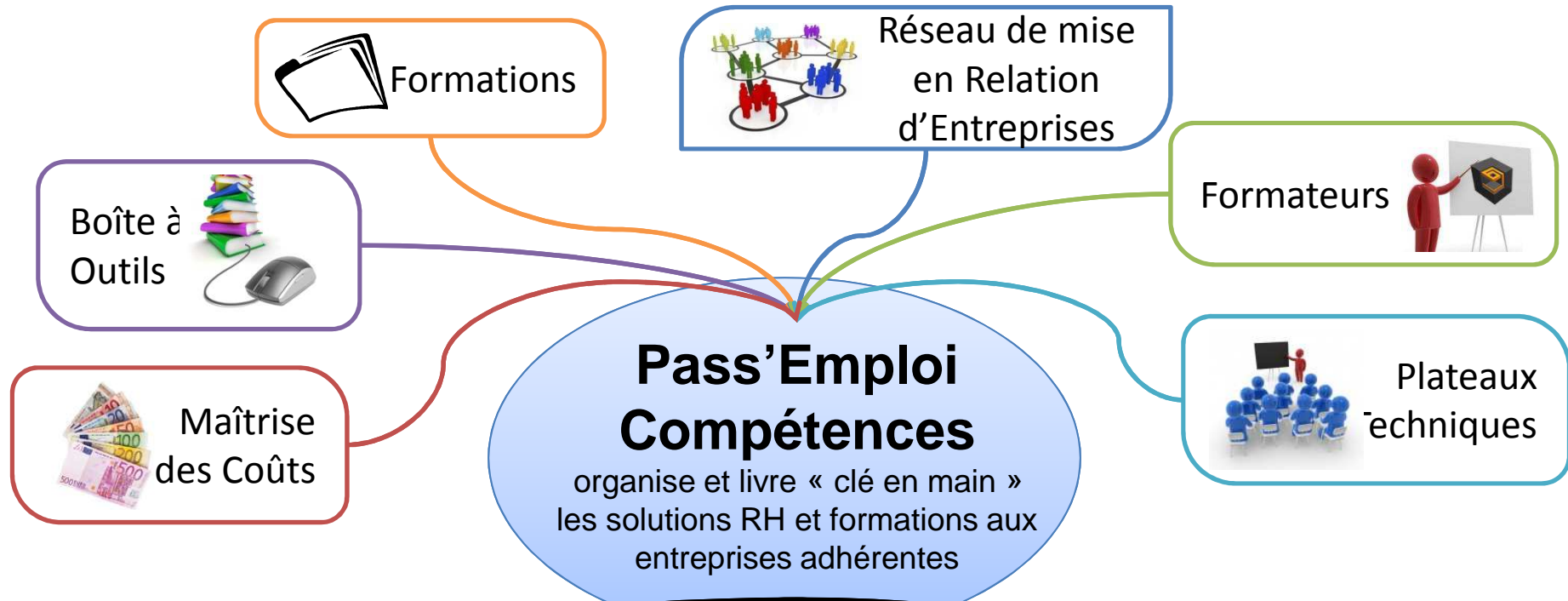
Valeurs  
Communes

**Lutter ensemble contre les impacts de la crise** par la pertinence des actions en faveur des entreprises adhérentes a un coût maîtrisé

**Créer ensemble et mettre à disposition** de nos entreprises adhérentes **un outil adapté de gestion des Ressources Humaines**

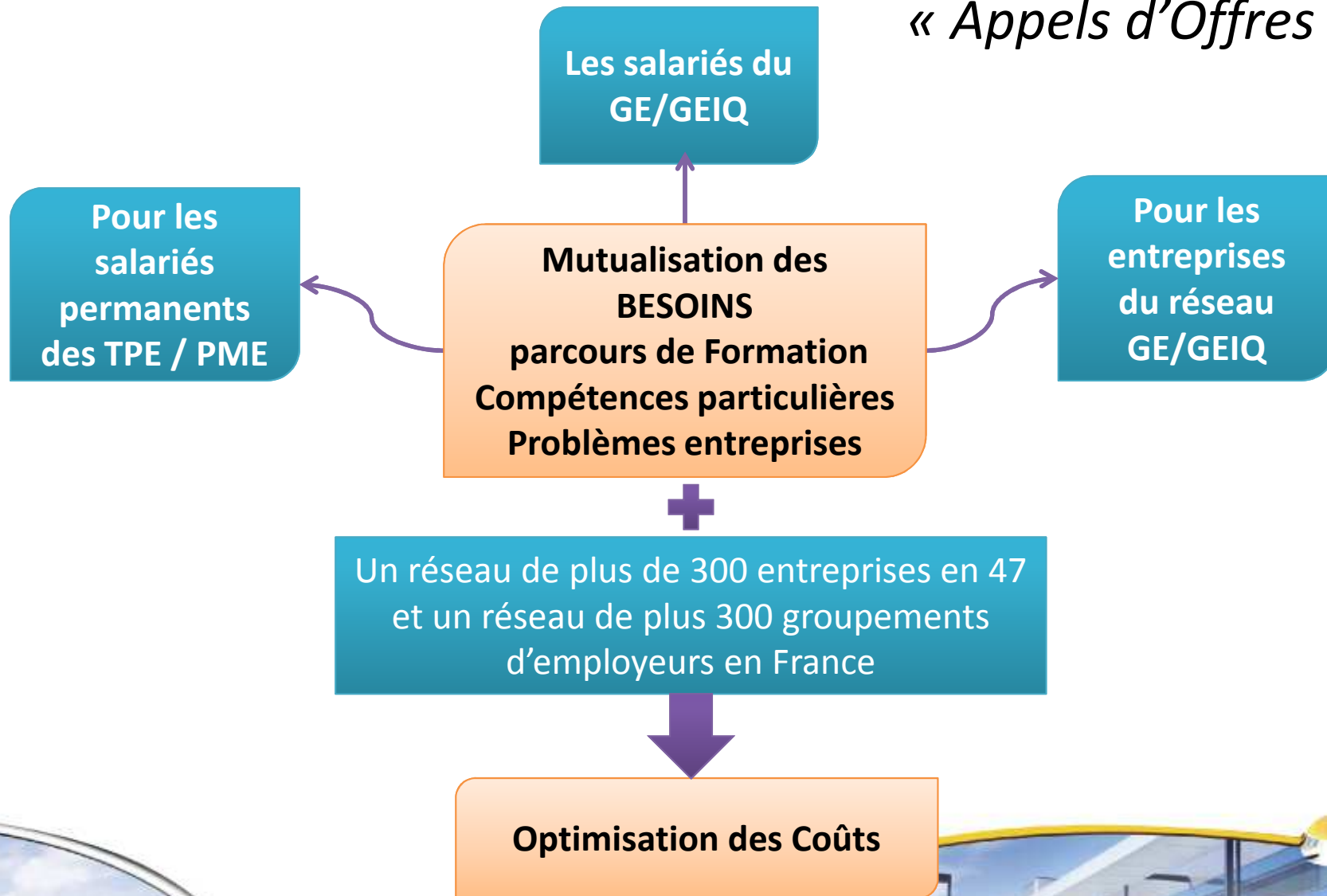
# Pass'Emploi Compétences :

## Une plateforme au service des entreprises adhérentes



# Contact avec les O.F.

« Appels d'Offres »



# Chaque entreprise a des compétences **MUTUALISONS LES !**

