

LES GEIQ DE L'AIDE A DOMICILE

Un modèle efficace, à encourager !

Les premiers GEIQ de l'aide à domicile ont été créés il y a plus de 10 ans, pour promouvoir les métiers de la Branche, contribuer à renforcer les équipes de terrain et à professionnaliser les personnels d'intervention.

Ce livre blanc a pour objectif de faire connaître l'outil GEIQ, de mettre en lumière le travail et l'offre de services proposés aux associations d'aide à domicile sur les territoires pourvus du dispositif.

Nous espérons convaincre, par nos résultats et nos témoignages que les GEIQ sont un outil pertinent, efficace, à encourager voire à développer pour les employeurs de la Branche.

Vous trouverez en premier lieu un rappel des principes fondateurs et des objectifs des GEIQ. Vous découvrirez également les actions menées en matière d'attractivité et de recrutement, nos modalités de professionnalisation et d'accompagnement. Enfin, vous pourrez lire quelques témoignages de nos adhérents et de nos salariés.

Un document commun aux 10 GEIQ de l'Aide à Domicile privés non lucratifs, créés et pilotés par des associations d'aide à domicile de la Branche



I - Le contexte de création des GEIQ dans le secteur de l'aide à domicile

A l'origine, des associations d'aide à domicile présentes sur un territoire font le constat de difficultés multiples :

- Un manque de candidats qualifiés et expérimentés pour la prise en charge des publics fragiles et dépendants ;
- Un manque d'attractivité et/ou une méconnaissance du secteur d'activité qui n'attire pas spontanément les personnes en quête d'orientation professionnelle et les demandeurs d'emploi ;
- Un turn-over important causé entre autres par un recrutement inadapté face à une pénurie de candidats et à un défaut d'accompagnement des salariés (faute de temps et de moyens).

Les associations de l'aide à domicile, quel que soit leur réseau d'appartenance (ADEDOM, ADMR, FNAAFP, UNA) décident alors de se **regrouper localement au sein d'un GEIQ** pour **mutualiser des moyens de recrutement** et de **professionnalisation** en pariant sur le **potentiel de candidats** en insertion, reconversion, réorientation professionnelle.

En effet, le premier objet des GEIQ (**G**roupement d'**E**mployeurs pour l'**I**nsertion et la **Q**ualification) est de **promouvoir** un secteur d'activité, de **recruter** des personnes en alternance qui, avec un statut de salariés, seront mises à disposition des adhérents. Elles bénéficieront d'une formation qualifiante et d'un **accompagnement professionnel et social** individualisé qui sécuriseront leur parcours.

L'objectif final, pour les adhérents d'un GEIQ, est de pouvoir recruter en direct des personnes expérimentées et qualifiées à l'issue de leur parcours au GEIQ.

**En 2023, on dénombre 10 GEIQ aide à domicile, répartis sur 6 régions et 33 départements.
Les 4 fédérations sont représentées parmi les 240 associations adhérentes.**

II - Les GEIQ comme acteurs de la promotion des métiers et du recrutement

➤ La promotion des métiers

La mission du GEIQ est bien d'être un pourvoyeur de candidats ; et pour ce faire, il réalise et met en œuvre une **démarche de promotion du secteur et des métiers**.

Les GEIQ ont développé des **partenariats** forts avec de nombreux **prescripteurs de l'emploi** présents localement. Ces partenaires comprennent les services publics de l'emploi mais également toutes les structures locales d'accompagnement des demandeurs d'emploi, y compris les structures de l'insertion par l'activité économique. Ce réseau de partenaires est sensibilisé à notre secteur d'activité, à nos métiers, mais surtout à notre démarche et à notre travail d'accompagnement des personnes en tant que GEIQ. Ces opérations permettent de **promouvoir et de déconstruire les idées reçues** qui pèsent sur le secteur au moyen de rencontres régulières, de réunions d'information et de valorisation de nos résultats, notamment en terme d'insertion professionnelle.

Les GEIQ participent également à de nombreuses **actions de jobdating**, de forum emploi qu'ils organisent ou initiées par les partenaires. Mais les GEIQ sont également innovants dans leurs actions de promotion et imaginent des modalités originales telles que des Escapes Game ou des journées sport-recrutement par exemple. Enfin, les GEIQ utilisent au quotidien les plateformes, les jobboards, les réseaux sociaux pour diffuser encore et encore nos offres d'emplois dans le but de dénicher ses futurs salariés.

Toutes ces actions participent à la réception de candidatures en flux continu et s'en suit un processus de recrutement étayé.

➤ **Le recrutement**

Les recrutements du GEIQ sont déclenchés en fonction des besoins des adhérents et en adéquation avec l'évolution de leurs métiers (450 recrutements par an environ / 900 salariés en parcours par an environ).

La présélection du candidat est réalisée par le GEIQ, pour autant, le choix final est quant à lui réalisé en collaboration avec chaque adhérent au plus proche de son territoire et de son besoin d'emploi.

Les candidats ne sont pas sélectionnés sur la base de leur expérience professionnelle ou de leur qualification mais sur leur motivation, leur aptitude à effectuer ce métier, leurs qualités personnelles, leurs valeurs et bien sûr, leur disponibilité, leur mobilité...

Les entretiens de recrutement sont approfondis et moins de 5% de candidatures reçues chaque année sont retenues.

Les GEIQ utilisent également différents moyens pour sécuriser les recrutements ; à savoir la mise en place d'immersions professionnelles, la construction d'actions de préqualification et la vérification des capacités des candidats à s'engager dans un parcours de qualification en étroite collaboration avec nos centres de formation partenaires.

Au final, les candidats retenus par le GEIQ et l'association adhérente sont recrutés en contrat d'apprentissage par **le GEIQ qui est l'employeur** le temps du parcours (de 12 à 24 mois selon la qualification visée). Le GEIQ gère le contrat de travail, la paie, les éventuels arrêts de travail, la mise en place et le financement de la formation, organise la coordination du parcours avec l'association et le centre de formation.

Le sourcing est une tâche chronophage pour les associations, en partie allégée pour les adhérents des GEIQ de l'aide à domicile qui consacrent à minima 50% de leur temps à la recherche de futurs talents ! Grâce aux liens étroits qu'ils tissent avec les partenaires de l'emploi et aux contrats qu'ils proposent, les GEIQ attirent les candidats.

Pour leurs adhérents, les GEIQ sont un outil d'aide au recrutement, à la qualification et à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels.

Le portage du contrat de travail par le GEIQ permet de libérer l'association de toutes les démarches de gestion administrative. C'est aussi la possibilité de tester les candidats sans endosser seul le risque employeur.

III - Les GEIQ comme acteurs de la professionnalisation de la Branche

Les GEIQ recrutent exclusivement dans le cadre de **l'apprentissage**, majoritairement des Contrats de Professionnalisation afin que l'apprentissage soit **accessible à tout âge**.

Les GEIQ peuvent proposer **quatre parcours de formations qualifiantes** reconnues par la Convention collective de Branche et financés par l'OPCO Uniformation.

- Le Titre Professionnel d'Assistant De Vie aux Familles (TP ADVF)
- Le Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social (DE AES)
- Le Diplôme d'Etat de Technicien d'Intervention Sociale et Familiale (DE TISF)
- Le Diplôme d'Etat d'Aide-soignant (DE AS)

Chaque GEIQ travaille avec des organismes de formations qu'il sélectionne sur son territoire.

Dans le cadre de son partenariat et de son conventionnement avec un organisme de formation, **le GEIQ définit des modalités de collaboration et de suivi renforcé des salariés** pour minimiser les risques de ruptures, adapter les parcours si besoin, garantir la montée en compétences des salariés, offrir une formation de qualité et en cohérence avec les besoins réels du terrain.

En alternance avec leur formation théorique, les salariés sont **mis à disposition** d'une association adhérente du GEIQ dans laquelle ils travaillent auprès des usagers. Cette mise à disposition vient en **complément de la formation théorique** car les associations se sont engagées à former ces alternants sur les aspects pratiques du métier.

En 2022, le taux de réussite à l'examen des salariés des GEIQ aide à domicile est de 94%.

L'accueil d'un salarié en formation (à la différence d'un stagiaire) permet de réaliser des interventions en autonomie à domicile et donc d'augmenter son activité.

IV - Le GEIQ et ses adhérents comme acteurs conjoints de l'intégration et de l'accompagnement des salariés, apportant toute la valeur ajoutée du dispositif !

Le modèle des GEIQ de l'aide à domicile s'est construit en ayant en tête deux points de vigilance essentiels et incontournables :

- **Encadrer, via le tutorat professionnel**, des salariés en formation qui interviennent seuls au domicile de personnes souvent fragilisées et isolées.
- **Sécuriser les parcours et lever les freins à l'emploi** des salariés recrutés en mettant en place un **accompagnement social et professionnel** durant tout leur parcours.

➤ **Le tutorat professionnel**

Il est réalisé par des **salariés qualifiés et expérimentés**, parfois qualifiés et formés spécifiquement à cette fonction, avec une volonté des adhérents de l'organiser dans de bonnes conditions.

Un socle d'heures de tutorat à domicile est prévu pour chaque salarié permettant à la fois de **sécuriser l'intégration** dans l'association et de **renforcer les apprentissages** sur un volet pratique.

Ce tutorat est reconnu par tous comme indispensable à la réussite des alternants et participe pleinement à la mobilisation et au dynamisme des équipes qui accueillent un alternant.

Au cours des premières semaines, le tutorat est organisé avec des périodes de **binômes en immersion** au domicile des bénéficiaires. Cela passe en premier lieu par une période d'observation puis progressivement une prise d'initiative au domicile par le salarié.

Des entretiens réguliers, tout au long du parcours sont instaurés entre le tuteur, le responsable de secteur et le salarié afin d'évaluer la progression et la mise en autonomie sur le terrain.

Ces échanges permettent au nouveau salarié de se rassurer, d'évoquer les difficultés rencontrées et de trouver des solutions. La période de binôme s'échelonne au cas par cas et est laissée libre à l'appréciation du salarié et du tuteur.

Le tutorat passe également par des **temps d'échanges, de débriefing avec les encadrants** de la structure. Ce sont des temps d'organisation comme pour la remise des plannings mais cela peut être la participation aux réunions et ateliers de pratiques professionnelles sur des situations lourdes prises en charge par plusieurs intervenants.

Le tuteur ayant également le rôle d'évaluateur, des temps de **bilan** sont instaurés **chaque trimestre** pour s'assurer de la **montée en compétences** au regard des attendus de la formation.

Les heures de tutorat professionnel réalisées par le salarié sont prises en charge financièrement par le GEIQ. L'association peut donc mettre en place une intégration de qualité sans surcoût.

➤ **L'accompagnement professionnel et social réalisé par l'équipe du GEIQ**

Cet accompagnement est réalisé par un coordinateur du GEIQ, chargé de suivre le parcours professionnel des salariés mais également de les soutenir dans une dimension sociale et personnelle afin de s'assurer que le contrat en alternance se déroule dans les meilleures conditions.

L'accompagnement professionnel s'organise autour de temps d'échanges réguliers entre le coordinateur et le salarié. Des visites, des entretiens téléphoniques, des permanences sont prévus à cet effet.

Ils permettent de répondre à de simples interrogations (prise en charge des frais de déplacement, compréhension des fiches de paye, des congés...) mais servent aussi à expliquer (la gestion des absences, des modes de communication avec son responsable...), conseiller (par rapport à la posture professionnelle, aux attentes, revendications...), recadrer, évaluer, soutenir...

Des temps de bilan sont aussi organisés en association régulièrement et font partie de l'accompagnement professionnel. Ces rendez-vous, en présence du salarié, du coordinateur du GEIQ et du Responsable de secteur, servent à mettre à plat la relation de travail, les points positifs, les axes de progrès, les difficultés rencontrées, les besoins de tutorat professionnels, la progression professionnelle...

Enfin, en dehors de ces temps, des allers-retours permanents sont instaurés de façon informelle entre les adhérents, le GEIQ et les centres de formation afin d'évoquer la **progression du salarié, le positionnement professionnel** mais aussi de résoudre des mésententes et conflits qui pourraient voir le jour entre le salarié, le tuteur ou l'encadrement de la structure d'accueil.

En lien avec le **public prioritaire recruté**, des difficultés personnelles peuvent apparaître au cours du contrat. Le GEIQ met alors en place **un accompagnement social** et tente de trouver avec le salarié des solutions aux difficultés qui parasitent et pourraient compromettre le parcours. Le GEIQ intervient majoritairement sur des problèmes de logement/déménagement, de mobilité, de garde d'enfant, des problèmes financiers, de santé, de démarches administratives, juridiques....

Dans tous les cas, l'accompagnement réalisé par le coordinateur permet de maintenir un lien continu avec le salarié et de **lever des freins à l'emploi** qui viennent perturber le parcours.

Le tutorat professionnel réalisé dans les associations et l'accompagnement professionnel et social effectué par le GEIQ tout au long du parcours apportent une plus-value très importante au dispositif, apprécié à la fois par les associations mais également par les salariés qui en bénéficient.

Cet accompagnement est un enjeu majeur dans nos GEIQ car il représente un travail conséquent, d'autant plus important que les personnes recrutées sont de plus en plus éloignées de l'emploi.

Paradoxalement, le financement de cet accompagnement recule, passant par exemple de 250 heures pour un parcours préparant au DE AES à 150 heures au maximum depuis janvier 2023.

Quels sont les résultats en matière d'insertion professionnelle ?

En 2022¹, 91% des personnes recrutées par les GEIQ de l'aide à domicile sont considérées comme « éloignées de l'emploi » (DELD ; BRSA ; non diplômées, personnes de plus de 45 ans...).

Et pourtant, le taux de rupture des contrats est inférieur à 15% et le taux de retour à emploi à l'issue du parcours est de 75%.

¹ Source : Labélisation par la Fédération Française des GEIQ

Ils vous en parlent

L'Association Soins Santé Domicile travaille en collaboration avec le Geiq Sage de Mérignac depuis plus de 10 ans. Le Directeur de Soins Santé Domicile est membre du Conseil d'Administration et est impliqué dans ce partenariat.

Cette collaboration nous a permis d'intégrer au sein de notre service d'aide et d'accompagnement à domicile des professionnels de qualité. Nous avons bon nombre de salariés mis à disposition qui aujourd'hui ont évolué professionnellement. Par exemple, l'une, mise à disposition dans le cadre de la formation ADVF, est aujourd'hui accompagnante éducative et sociale, une autre est Aide-soignante.

Faire appel au Geiq Sage, c'est aussi nous permettre d'intégrer des professionnels formés et de les fidéliser par la suite. Depuis la crise sanitaire, les services d'aide ont de grandes difficultés à recruter, le Geiq Sage nous aide à pallier cela.

Aujourd'hui, notre Association compte sept salariés mis à disposition par le Geiq Sage et leur intégration et formation est un réel succès. Un lien de confiance est établi entre notre Association et le Geiq Sage et nous espérons que cette collaboration perdure dans les années à venir.

Réseau UNA

Voici quelques mots pour vous remercier pour le temps d'échange que nous avons eu le jour de la remise de diplôme et pour vous annoncer avoir reçu une réponse positive de l'association à ma candidature pour un CDI à 80% à partir du 4 septembre. Les termes de cette lettre m'ont particulièrement marqué. Ils vont dans le sens que vous m'indiquiez : une relation professionnelle plus sereine marquée par une confiance accordée.

Reste la partie administrative à finaliser mais je suis vraiment heureuse de ce dénouement qui va me permettre de m'épanouir dans un travail que j'aime. Recevez tous mes remerciements pour votre accompagnement.

Raphaëlle, Alternante ADVF

Travailler avec le GEIQ, c'est l'assurance d'être accompagné dans toutes les étapes de formation de son futur salarié, du recrutement jusqu'à l'obtention du diplôme.

Plusieurs points d'étapes sont réalisés, sur des moments clefs de la formation.

En dehors de ces rencontres, nous, structure d'accueil, pouvons solliciter le GEIQ à tout moment, pour une question, un besoin, un souci rencontré sur le terrain...

Le GEIQ se montre à l'écoute et accessible.

Être partenaire du GEIQ, c'est à la fois une façon de former et de recruter nos futurs salariés.

Réseau UNA

J'ai perdu ma maman quand j'étais au collège ; je suis allée auprès d'elle pour m'en, on était très fusionnel et dans ma culture c'est quelques chose d'important de s'occuper de ses parents ou de ses grands parents quand ils sont agés et/ou malade, de faire des sacrifices pour eux, d'être présents pour eux. Avant qu'elle parte, je souhaitais continuer mes études de droit mais j'ai eu un déclic quand j'ai perdu ma maman ; je voulais faire quelque chose qui a du sens où je sais que je vais être utile. Je me projette dans l'association, j'ai commencé à apprendre le métier dans cette structure. L'alternance Je recommande fortement c'est une très belle façon d'apprendre le métier. J'ai tout appris sur les connaissances et les bases du métier ; tout va bien avec le responsable (elle est à l'écoute, quand j'ai des besoin elle est bienveillante ; ça me convient), les collègues, avec les bénéficiaires.

Oumou, Alternante ADVF

A moi de vous remercier de m'avoir accompagné pendant toutes la période de ma formation ci je suis là aujourd'hui c'est grâce à vous encore merci, merci à toute les personelles du Geiq merci beaucoup.

Kadiatou, Alternante ADVF

Grâce au GEIQ, nous accueillons des apprenants passionnés par notre secteur. Ensemble, avec le GEIQ et les centres de formation, nous les formons et les aidons à monter en compétence. À la fin de leur période, ils obtiennent leur diplôme.

L'écoute attentive du GEIQ assure un accompagnement personnalisé, tant pour les salariés que pour nous, les adhérents. Le GEIQ reste un partenaire clé, garant de cette réussite collective.

Réseau ADEDOM

Mon métier me fait me sentir utile et me permet d'apporter mon aide. Les personnes que j'accompagne au quotidien me le rendent bien. Mon parcours de formation avec le GEIQ se passe très bien, Mon coordinateur est facilement joignable et assure une bonne proximité, il vient souvent me voir sur le terrain.

Aurélié, Alternante AES

La démarche RSE dans les GEIQ



Certains GEIQ ont engagé une démarche RSE, voici quelques extraits des derniers résultats obtenus.

Adhérents

89% sont satisfaits ou très satisfaits de la qualité du service et de la relation avec l'adhérent

82% sont satisfaits de la qualité des prestations et de leur pérennité

86% recommanderaient le Geiq autour d'eux

Salariés

90% des salariés sont satisfaits de la valorisation du salarié et de la possibilité d'évolution professionnelle

80% considèrent les conditions de travail et la gestion des risques, très bonnes à excellentes

90% sont fiers d'avoir travaillé ou de travailler pour le Geiq

Les partenaires

100% trouvent que les valeurs du Geiq sont en accord avec ses actions

100% estiment que le Geiq contribue au bien-être de la société en formant, notamment, des personnes en situation d'insertion

89% estiment que le GEIQ a une place privilégiée dans le secteur d'activité

Pour aller plus loin

LES GEIQ EN VIDEO

<https://www.youtube.com/watch?v=29HdUEtcbTY>

LE SITE DE LA FEDERATION FRANCAISE DES GEIQ

<http://www.lesgeiq.fr>

D'AUTRES TEMOIGNAGES VIDEO SUR LA CHAINE DES GEIQ DE L'AIDE A DOMICILE

