

LES GEIQ *au cœur*

L'observatoire qualitatif
2026 de la Fédération
Française des Geiq



les
Geiq  **FÉDÉRATION FRANÇAISE
DES GEIQ**

la plus belle façon d'embaucher



AVANT-PROPOS

Depuis 35 ans, les Geiq sont des acteurs, souvent discrets, de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle. Ancrés dans leurs écosystèmes territoriaux, ils sont de ce fait des capteurs sensibles des réalités de terrain.

En lien direct avec les entreprises, les demandeurs d'emploi, les organismes de formation, les prescripteurs de l'emploi, le monde associatif, les fédérations professionnelles..., ils jouent un rôle important dans l'articulation de leurs actions afin de faire réussir les parcours d'insertion et de formation qu'ils mettent en œuvre au bénéfice de personnes éloignées de l'emploi.

La Fédération Française des Geiq intervient en appui :



Elle représente les Geiq et défend leurs spécificités et leur valeur ajoutée.



Elle soutient et accompagne la sécurisation du modèle, son évolution et son développement.



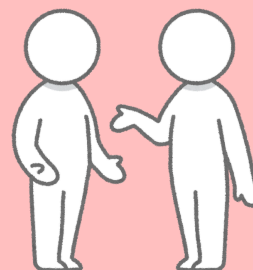
Elle assure la promotion et la valorisation des actions et des résultats du réseau.



Elle propose une offre de services complète et met les Geiq en lien les uns avec les autres via différents canaux : animations régionales et sectorielles, réunions techniques, commissions thématiques, réseaux sociaux...



Organe labellisateur aux côtés de l'Etat, elle est le réceptacle de l'activité de tous les Geiq via une évaluation annuelle exhaustive portant sur leur activité et leurs résultats.



L'observation continue des pratiques du réseau a conduit la fédération, pour la première fois en 2026, à mettre sur papier un certain nombre de constats, réflexions, qui n'ont bien sûr aucune valeur exhaustive ou définitive, mais se basent sur les réalités de terrain qui lui sont remontées.

Complément à l'observatoire quantitatif qu'elle produit chaque année sur les résultats du réseau, le présent document apporte une dimension qualitative et donne une certaine idée de ce que les 207 Geiq, partout en France, vivent et reportent au quotidien.

LES GEIQ *au cœur* DES ENTREPRISES

Associations d'entreprises, les Geiq sont par essence au plus proche de leurs adhérents et captent directement leurs besoins, difficultés et opportunités.



Une forte incertitude économique

2025 aura été une année difficile économiquement dans de nombreux secteurs d'activité : fermetures de sites, rachats d'entreprises, réduction des budgets auront ainsi rythmé l'année. Les crises successives, l'augmentation des coûts de production ont conduit beaucoup d'entreprises à réduire ou à reporter leurs projets de recrutement.

Quoiqu'en légère baisse pour la première fois depuis au moins 15 ans, le recours aux Geiq ne s'est pas effondré malgré les incertitudes. **L'activité a été soutenue par trois facteurs :**



Des difficultés de recrutement persistantes dans certains secteurs, notamment dues à un déficit d'attractivité.



Des pyramides des âges très déséquilibrées avec des départs à la retraite de plus en plus nombreux.



Les clauses sociales qui, quand elles permettent l'organisation de parcours qualifiants, deviennent un réel outil d'anticipation de leurs recrutements pour de plus en plus d'entreprises.



LES GEIQ *au cœur* DES ENTREPRISES



Un besoin de soutien de la fonction employeur

De nombreuses entreprises, particulièrement les PME et dans certains secteurs comme celui de l'autonomie, ne parviennent pas à anticiper leurs besoins en ressources humaines ni à se structurer pour accueillir et accompagner la montée en compétence de nouveaux professionnels. Elles manquent de temps et agissent dans l'urgence pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre.

Centrées sur leurs impératifs de production et leurs équilibres économiques, ces entreprises peinent à anticiper leurs besoins en compétences et, plus largement, à assumer pleinement leur fonction d'employeur. Elles se retrouvent ainsi parfois en décalage avec les besoins et attentes de leurs salariés.

Elles ont besoin d'être accompagnées, dans leurs recrutements, dans l'intégration et la montée en compétences de leurs nouveaux salariés, notamment pour l'utilisation des contrats en alternance, mais aussi sur l'ensemble des questions RH touchant leurs équipes : formation, évolution professionnelle, prévention et santé au travail, qualité de vie au travail, relations de travail...



LES GEIQ *au cœur* DES ENTREPRISES

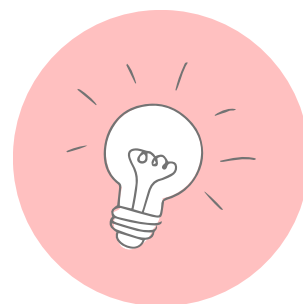


Un noyau dur d'entreprises engagées

Malgré les tensions et les difficultés, les Geiq constatent un attachement fort des entreprises au dispositif et des engagements qui se confirment année après année, au-delà des aléas de la conjoncture. Il n'est en effet pas rare d'entendre dire que les recrutements en sortie de parcours Geiq sont prioritaires car, ayant été formées et accompagnées, ces nouvelles recrues constituent des valeurs sûres.

Cet engagement repose sur la qualité du service rendu, mais aussi sur une implication personnelle du dirigeant qui partage les valeurs portées par le Geiq. Cette logique visant l'engagement concret des entreprises est au cœur du modèle Geiq. Elle est vertueuse, à l'opposé de logiques de consommation de dispositifs gratuits ou à très faible coût.

Des regroupements de structures pour une offre élargie



De plus en plus de Geiq ont fait le choix d'élargir leur champ d'action en se constituant en ensemblier (Geiq + une ou plusieurs autres structures associatives) ou envisagent de le faire : création d'un autre Geiq sur le même territoire dans un secteur différent, d'un groupement d'employeurs classique pour intervenir en amont ou en aval du contrat Geiq, d'une agence d'intérim (d'insertion ou classique)... Le mouvement se fait également dans l'autre sens : création d'un Geiq par un groupement d'employeurs, par exemple.

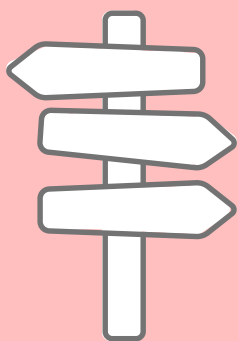
Cette structuration permet d'intégrer et de coordonner des offres de service complémentaires tant pour les entreprises (missions plus courtes, emploi partagé) que pour les salariés en sécurisant leurs parcours. Certains de ces ensembliers sont devenus des acteurs majeurs de l'emploi et de la formation sur leur territoire.

LES GEIQ *au cœur*

DE L'ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI

Aller chercher, accompagner et former des publics éloignés de l'emploi pour qu'ils soient recrutés durablement par leurs entreprises adhérentes est la mission première des Geiq.

**Des publics
de plus en
plus éloignés
de l'emploi**



Les tensions croissantes de recrutement dans certains secteurs poussent les Geiq à s'adresser à des publics de plus en plus éloignés de l'emploi. Outre des problématiques sociales qui s'accroissent (parcours de rue, surendettement...) les Geiq sont de plus en plus souvent confrontés à des personnes souffrant de problèmes de santé et de troubles psychiques : maladies mentales, addictions... Ces fragilités ne se sont pas toujours détectables au moment du recrutement. Ce n'est qu'après quelques jours ou semaines que les pathologies se révèlent et doivent alors être prises en compte dans l'accompagnement. Les Geiq s'appuient alors sur des compétences externes, quand elles existent et que les personnes acceptent la prise en charge. Ils assurent le lien avec l'entreprise pour l'accompagner, autant que possible, dans la prise en compte des besoins spécifiques de ces salariés.

Si la question du logement reste prégnante en zone urbaine, les problèmes de mobilité sont croissants, notamment en zone rurale. Ils constituent un frein majeur à l'employabilité. Ceux-ci sont de deux ordres : manque de moyens pour se déplacer (pas de permis, pas de véhicule, pas de solution de transport en commun, horaires décalés...) mais aussi réticences à s'éloigner de son lieu d'habitation. Des diagnostics mobilité permettent de trouver des solutions qui ne passent pas obligatoirement par l'obtention du permis de conduire et l'achat d'une voiture, souvent hors de portée pour des raisons financières ou de délais.



LES GEIQ *au cœur*

DE L'ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI



Des jeunes moins attirés par le CDI qu'auparavant et davantage épris de liberté

Si l'emploi durable (CDI et CDD de plus de 6 mois) reste l'objectif, certains salariés, en particulier parmi les moins de 26 ans, refusent de signer le CDI qui leur est proposé à l'issue de leur parcours Geiq et choisissent l'emploi court (CDD de moins de 6 mois ou intérim) afin de se laisser le temps de la réflexion. Après une année souvent intense entre formations et mises à disposition sur des postes exigeants, certains ont également besoin de faire une pause ou de retrouver leur famille restée dans leur pays d'origine. Ils reviennent pourtant le plus souvent vers le métier pour lequel ils ont été formés.



Parallèlement, un salarié formé et qualifié peut choisir d'intégrer une autre entreprise, adhérente ou non au Geiq. Le professionnalisme acquis tout au long de son parcours lui permet d'avoir cette liberté. On observe également dans certains secteurs d'activité une tendance des salariés à rompre leur contrat d'alternance de manière anticipée pour signer un CDI, que la qualification ait été obtenue ou pas, adoptant ainsi une logique à court-terme.

On a beaucoup dit, parlé, écrit au sujet de cette fameuse génération Z dont les comportements peuvent parfois sembler déroutants pour certains recruteurs ou chefs d'entreprises. Il n'en reste pas moins que les aspirations de ces nouveaux entrants sur le monde du travail nous interrogent collectivement sur la capacité des employeurs à donner du sens, de la visibilité sur les évolutions professionnelles, à prendre en compte la question des conditions et du bien-être au travail (ambiances et relations de travail avec les collègues et avec la hiérarchie...), enjeux auxquels les adhérents des Geiq, entreprises humainement engagées, sont le plus souvent à même de répondre.

LES GEIQ *au cœur*

DE L'ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS ÉLOIGNÉS DE L'EMPLOI



Les salariés étrangers confrontés à des difficultés administratives croissantes

Les publics étrangers représentent une part importante dans les recrutements réalisés par les Geiq, avec bien souvent une faible maîtrise du français et des problématiques administratives à résoudre. À ce titre, l'année 2025 aura été marquée par un durcissement du traitement administratif de la situation des salariés étrangers (non-obtention ou renouvellement des titres de séjour, allongement des procédures...). Ces situations fragilisent l'insertion professionnelle et l'intégration de personnes qui travaillent, parfois depuis plusieurs années, et mettent en difficulté les entreprises qui ont besoin de ces salariés pour fonctionner. Les Geiq, quant à eux, renforcent leurs actions d'accompagnement de ces publics : aide aux démarches, rédactions de courriers, appels aux préfectures... sans oublier bien sûr l'aide à l'installation et à l'adaptation.

Une ouverture vers de nouveaux types de publics



Au-delà de leurs publics habituels, les Geiq sont de plus en plus souvent sollicités pour des candidats qui ne répondent pas aux critères de l'insertion professionnelle.

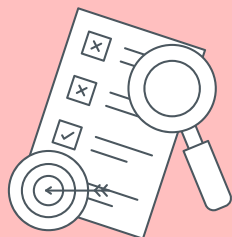
Il s'agit notamment de personnes en reconversion professionnelle, qu'elle soit subie ou choisie (la frontière entre les deux étant floue), ou de personnes en emploi précaire, CDD ou intérim. Parmi eux, les seniors occupent une place croissante, phénomène qui va s'accroître avec le recul de l'âge de départ en retraite.

Le point commun entre ces publics est le besoin d'entamer une formation qualifiante, souvent longue, pour apprendre un nouveau métier ou pour obtenir un diplôme permettant d'accéder à un emploi pérenne. Le savoir-faire des Geiq en accompagnement et ingénierie de parcours de formation est alors précieux pour construire et mettre en œuvre des solutions adaptées.

LES GEIQ *au cœur*

DES DISPOSITIFS DE RECRUTEMENT

Identifier les publics potentiellement intéressés par les métiers proposés par leurs adhérents est devenu une des missions principales des Geiq. Pour ce faire, ils travaillent en proximité avec le service public de l'emploi mais doivent également multiplier les canaux et modes de sourcing.



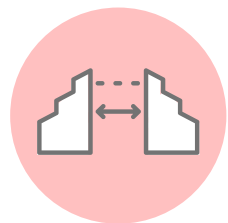
Des projets professionnels à construire

Auparavant, les Geiq recevaient et recrutait des publics dont le projet professionnel avait le plus souvent été travaillé avec le prescripteur qui les leur adressaient. La présentation des offres d'emploi et des parcours proposés, la rencontre avec l'entreprise, étaient en général suffisantes pour confirmer le projet. Ce n'est plus le cas aujourd'hui et les Geiq assument, par obligation, une fonction de découverte des métiers qui ne leur incombait pas auparavant. Ils l'assurent le plus souvent gratuitement, contribuant ainsi à une mission de service public.

Pour y parvenir, ils doivent investir le terrain et assurer une présence constante auprès des différents prescripteurs de l'emploi, notamment dans un contexte où le turnover des interlocuteurs peut être important.

Concrètement, les Geiq multiplient leurs participations à des forums métiers, informations collectives, job datings, inversés ou pas. Ils développent des escape games, utilisent les périodes de mise en situation professionnelle... Les Geiq ne manquent pas d'inventivité en ce domaine et toutes les idées sont bonnes pour parer à la pénurie de candidats, même s'il faut dépenser beaucoup d'énergie et de temps pour des résultats qui ne sont pas toujours à la hauteur de l'investissement.





Un écart croissant entre les attendus du poste et la qualification visée

Les connaissances générales requises par certaines certifications excluent de fait des personnes relevant des premiers niveaux de qualification. Bien qu'étant capables d'acquérir les compétences techniques et comportementales nécessaires, ces dernières ne peuvent pas accéder à l'emploi ou se stabiliser faute de diplôme. Ces exigences peuvent s'avérer contreproductives dans des secteurs qui sont structurellement en déficit de main d'œuvre.

Ainsi, une fois l'adhésion au projet proposé par le Geiq obtenue, il faut s'assurer que celui-ci permettra au salarié d'atteindre le niveau de compétences requis par le poste et la qualification visée mais aussi d'adopter un comportement qui lui permettra de s'intégrer durablement dans l'entreprise.

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) est le dispositif le plus utilisé. Il a l'avantage d'être souple et facile à mettre en œuvre mais il a des inconvénients : outre le fait que le rôle d'architecte rempli par le Geiq n'est pas valorisé, il ne permet pas aux personnes concernées d'être salariées et il ne nécessite pas de réel engagement de l'entreprise.

En complément des POEI, d'autres pistes permettent de répondre efficacement au besoin de préparation à l'entrée en alternance : passerelles IAE/Geiq, modularisation et assouplissement du contrat de professionnalisation...

Utilisation de l'IA dans les recrutements



Comme tous les acteurs de l'emploi, les Geiq s'intéressent à l'intelligence artificielle et aux possibilités qu'elle peut offrir en matière de gestion des candidatures, de recrutement et d'accompagnement des salariés. Tout en se préservant des biais qui conduiraient à renforcer la sélectivité des recrutements alors que l'objectif est au contraire de les ouvrir à des publics différents, un travail sur les apports de l'IA dans la gestion des parcours prend aujourd'hui tout son sens.

Dès lors, la question est de savoir comment l'IA peut aider en tant qu'outil sans risque de passer à côté de pépites dans ce métier de chercheur d'or...

LES GEIQ *au cœur*

DES DISPOSITIFS DE FORMATION

Les Geiq proposent des parcours d'insertion par la qualification qui s'appuient sur des contrats en alternance, apprentissage et professionnalisation. Employeurs dont le modèle repose sur la formation de leurs salariés, ils ont un regard particulier et une action propre sur les dispositifs et l'offre de formation.



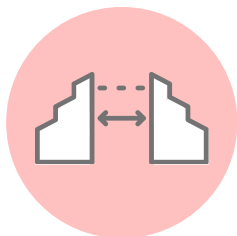
Une action structurante sur certains territoires et dans certaines filières

Dès lors qu'ils atteignent une certaine taille, les Geiq ont une action structurante sur l'offre de formation. Ils permettent de maintenir une offre de formation sur certains territoires fragiles. Ils peuvent également permettre à des organismes de formation d'initier de nouvelles offres pour certains métiers en leur apportant le volume d'activité qui leur permet d'investir.



Parallèlement, en tant qu'acteurs et acheteurs de formation, les Geiq influent sur la qualité de l'offre en travaillant avec les organismes sur la mise en place de modalités pédagogiques adaptées à leurs publics, l'individualisation et la modularisation des parcours, des rythmes d'alternance adaptés au fonctionnement des entreprises...

Seul le contrat de professionnalisation permet aujourd'hui aux Geiq de jouer pleinement ce rôle. Le contrat d'apprentissage ne leur permet pas de se positionner en tant que donneurs d'ordre et d'agir sur l'offre.

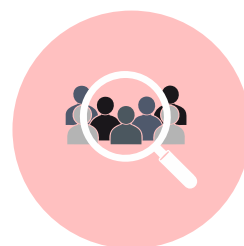


Une offre de formation qui se raréfie

Depuis plusieurs années, les Geiq constatent que, l'offre de formation se raréfie sur de nombreux territoires. La baisse des financements publics pour la formation continue, les restructurations régulières de l'AFPA, provoquent la fermeture de nombreux centres de formation et la disparition de plateaux techniques. De plus en plus de Geiq font part de leurs difficultés à trouver des réponses formation adaptées. Cela les conduit parfois à envoyer leurs salariés se former à plus de 100km de leur domicile, générant des frais de transport et d'hébergement difficiles à assumer.

Ainsi, au moment où les moyens que l'Etat et les Régions dédient à la formation diminuent, les contrats de professionnalisation constituent une réponse aux besoins de formation et de qualification des demandeurs d'emploi.

Les Geiq en recherche de solutions



Pour pallier les difficultés à trouver une formation correspondant à leurs attentes, certains Geiq ont choisi de créer leur propre organisme de formation. Cette solution nécessite cependant un investissement important qui n'est pas à la portée des petites structures, qui sont pourtant celles qui peinent le plus à trouver une offre adaptée.

L'autre piste est d'utiliser l'entreprise comme lieu de formation. Si elle doit être contrôlée pour s'assurer de la réalité de la formation dispensée, cette formule a de nombreux avantages : elle ne requiert pas d'investissement particulier et elle permet de former au plus près des réalités de l'entreprise et des situations de production. Formation interne ou Action de Formation en Situation de Travail (AFEST) constituent deux modalités pédagogiques différentes qui ont un point commun : se dérouler au sein de l'entreprise.

Pourtant, des blocages juridiques et administratifs empêchent aujourd'hui les Geiq de se saisir pleinement de ces modalités de formation.

LES GEIQ *au cœur* DES TERRITOIRES



Initiés par des entreprises qui s'impliquent concrètement dans leur fonctionnement, les Geiq sont des acteurs originaux qui agissent à l'interface des politiques d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle. Le plus souvent sectoriels, ils sont toujours ancrés dans leurs territoires, au cœur d'un large écosystème partenarial qu'ils contribuent à animer.

Le contexte budgétaire actuel touche de plein fouet les organismes de formation mais aussi un très grand nombre d'associations qui accompagnent les publics fragilisés.

Or sans ces acteurs sur lesquels les Geiq s'appuient et avec lesquels ils nouent des collaborations fructueuses, les décrochages et ruptures de parcours risquent de s'accroître fortement, mettant à mal la mission même des Geiq.

Ancrés dans les territoires, les Geiq et leurs comités régionaux participent à l'accompagnement vers l'emploi et la qualification des publics en difficulté. Leurs liens avec les entreprises, les partenaires de l'emploi et de la formation ainsi que les bénéficiaires leur confèrent une connaissance directe des réalités territoriales. À ce titre, ils constituent une source d'observation et d'analyse mobilisable pour éclairer les politiques et les actions du réseau pour l'emploi, tant au niveau national que local.

