

Interview

ANTOINE PROTON :

« Le Geiq TP a la culture de la performance »

Antoine Proton est directeur de Stracchi et cie, une entreprise de canalisations qui travaille pour des maîtres d'ouvrage publics. (Irigny, 50 salariés). Il a été élu le 13 avril dernier président du Geiq TP.

Vous venez d'être élu président du Geiq TP. Quelles sont les problématiques aujourd'hui ?

Le Geiq est né de l'idée de rapprocher les personnes éloignées de l'emploi et les entreprises qui ont des besoins de recruter. Il porte les contrats et le parcours de formation, et met le personnel à disposition des entreprises utilisatrices. Notre problème aujourd'hui est de trouver toutes ces personnes éloignées de l'emploi. Car les structures existantes qui œuvrent pour l'emploi peinent à nous envoyer des candidats. Et de leur côté les entreprises qui connaissent toutes une pénurie de main d'œuvre doivent aussi répondre à des clauses sociales dans les marchés publics.

Quelle est votre action au quotidien ?

Le Geiq participe aux actions de promotion des métiers, à des mises en situation, organise des visites de chantiers, passe des annonces sur des réseaux, etc. Nous sommes un lien entre ceux qui ne savent pas quoi faire et les entreprises qui cherchent du personnel. Notre travail c'est d'aller présenter nos métiers, les formations que nous proposons avec une embauche à la clef. Nous avons un taux de transformation assez qualitatif. En 2021, sur trente contrats menés à terme, nous avons obtenu vingt-neuf qualifications, et vingt-quatre embauches. Nous avons la culture de la performance !

La difficulté est de faire connaître le Geiq ?

Le travail du directeur du Geiq TP, Aurélien Andreo, et de ses deux collaboratrices, Célia Victor et Romane Crespy, est aussi de rencontrer les conseillers emploi des communes pour leur dire que nous sommes intéressés par tous les parcours. Nous ne travaillons

pas uniquement pour satisfaire aux clauses sociales. Nous formons dès que nous avons trouvé la personne et qu'elle est motivée. Le Geiq emploie aujourd'hui quarante personnes qui sont mises à disposition des entreprises avec une convention, sur le modèle de l'intérim sur un an. Le Geiq facture les heures de mise à disposition aux entreprises.

Vous formez vous-mêmes ?

Nous avons un gros partenariat avec la fédération compagnonique, qui est très adaptée à nos besoins. L'objectif aujourd'hui est double. Nous avons une formation classique d'agent TP, dans laquelle il y a des travaux de voirie, de canalisations, de réseaux secs... Une formation classique qui dure un an, avec des modules adaptés à l'entreprise utilisatrice. Mais nous essayons aussi de développer des actions où la formation sera poussée plus loin pour l'obtention d'un titre professionnel équivalent au cap, toujours en alternance.

Comment pallier ce manque de candidats ?

Notre objectif, nous avons recruté un salarié permanent pour cela, est d'aller chercher les candidats où ils se trouvent et de gérer plus de contrats. Aujourd'hui, nous faisons même de la formation sur mesure, notamment dans le cadre des reconversions. Nous avons des géomètres, des chefs d'équipe, etc... Même si la canalisation et la voirie représentent l'essentiel des formations.

Que se passe-t-il une fois que vous avez trouvé la « perle rare » ?

En général, nous proposons quinze jours de stage non rémunérés en entreprise, pour jauger les personnels, valider notre recrutement, notamment le savoir-être et la motivation, dont



l'assiduité. Nous avons des formations type « sas » qui portent justement sur le savoir-être. Pour les personnes disposant d'un statut de réfugié, nous privilégions au cours de ces quinze jours les cours de français, afin qu'ils aient des rudiments en intégrant l'entreprise. Nos candidats sont un parfois public très volatile. Il faut accueillir tout de suite ceux qui sont prêts à travailler, leur mettre le pied à l'étrier. Ils ont besoin d'un emploi, et nous avons besoin de ne pas les perdre. Le Geiq se met à l'échelle de temps du public. Il faut être hyper réactif.

Quel chemin prendre pour séduire les jeunes, ceux-là et les autres ?

La promotion des métiers est aujourd'hui le « nerf de la guerre ». Comment on attire les jeunes, comment on communique, nous essayons de développer des choses, il y a un vrai chantier, y compris chez nos prescripteurs qui sont les conseillers emplois, les missions locales, car même dans ces structures le BTP arrive en dernier. Il faut inverser absolu-

ment ce schéma-là. A nous aussi de changer notre image, avec des chantiers bien tenus, à nous de parler au public en dépoussiérant l'image de nos métiers. On s'aperçoit tout de même que nous faisons des métiers qui ont du sens, et nous avons le sentiment après la Covid que les gens ont besoin de trouver ce genre de métiers.

Le Geiq c'est quoi ?

Le Geiq TP, Groupement d'entreprises pour l'insertion et la qualification, est une structure qui porte des contrats de professionnalisation pour former un public éloigné de l'emploi aux métiers des TP, aux côtés du Geiq69 pour le bâtiment, et Rhoninserim BTP, ETTI d'insertion. Le public visé sont les jeunes sans qualification, des chômeurs longue durée, des personnes en reconversion, des réfugiés, etc...

Le Geiq TP est composé d'un conseil d'administration représentant les entreprises utilisatrices et les grands donneurs d'ordre, notamment le département du Rhône, la Métropole, le Sytral.