



Inspection générale  
des affaires sociales

# Evaluation des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification

## **RAPPORT TOME I**

Établi par

Mireille GAUZERE

Antoine MAGNIER

Emilie VAYSSE

Membres de l'Inspection générale des affaires sociales

- Novembre -

2014-061R



## SYNTHESE

- [1] Par lettre de mission du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 24 mars 2014, l'IGAS a été saisie d'une mission d'évaluation des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification. Cette mission a été confiée à Mireille Gaüzere, Antoine Magnier et Emilie Vaysse.
- [2] Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) sont des associations à but non lucratif qui ont pour objet d'organiser des *parcours d'insertion et de qualification* au profit de personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle (jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RSA) et en vue de satisfaire les besoins de main d'œuvre des entreprises qui les composent.
- [3] Les GEIQ recourent principalement à l'alternance et en particulier au contrat de professionnalisation comme support de leurs parcours d'insertion et de qualification (75 % des contrats signés en 2013). Pendant leur parcours, les personnes sont employées par les GEIQ et mises à disposition d'une ou plusieurs entreprises adhérentes. Elles bénéficient d'un accompagnement individualisé mis en œuvre par le GEIQ. A l'issue du parcours, les personnes ont vocation à être embauchées par l'entreprise d'accueil ou une autre entreprise du groupement.
- [4] Le réseau des GEIQ compte aujourd'hui 140 groupements et il a embauché environ 5 500 salariés en parcours en 2013. Il est fédéré par une charte nationale et un label qui est délivré annuellement par sa tête de réseau, le Comité national de coordination et d'évaluation des GEIQ (CNCE-GEIQ). La loi du 5 mars 2014 *relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale* a introduit une reconnaissance des GEIQ au niveau législatif, dans des conditions qui devront être précisées par décret.
- [5] La mission a procédé à un état des lieux des GEIQ existants et à une analyse de leurs résultats et de leur positionnement territorial. Elle propose des scénarios d'adaptation suite à l'adoption de la loi du 5 mars 2014 en vue du développement des GEIQ, de l'optimisation du système de soutien public et de la lisibilité de cet accompagnement.

### LES PRINCIPAUX CONSTATS DE LA MISSION

- **Les GEIQ sont principalement portés par leurs entreprises adhérentes et les fédérations professionnelles qui apprécient leur action dans le recrutement et l'accompagnement des salariés, ainsi que la structuration des parcours de formation.**
- [6] Les GEIQ regroupent des entreprises qui ont des difficultés de recrutement ou qui souhaitent honorer des clauses d'insertion de marchés publics. Ils sont principalement créés et portés par les entreprises et certaines branches professionnelles.
- [7] Les salariés permanents des GEIQ recrutent les salariés en lien avec les entreprises adhérentes, construisent des parcours d'insertion et de qualification à leur profit, et leur prodiguent un accompagnement social et professionnel personnalisé afin de prévenir les ruptures de contrat.
- [8] Les entreprises adhérentes des GEIQ et les fédérations professionnelles qui les soutiennent jugent très favorablement cette action d'intermédiation que jouent les GEIQ entre les entreprises, les demandeurs d'emploi et les nombreux acteurs publics et privés qui œuvrent dans le domaine de l'insertion et de la formation. Les salariés et les autres interlocuteurs rencontrés par la mission portent également une appréciation positive sur l'action des GEIQ.

- [9] Selon la mission, ce dispositif répond utilement à des carences importantes du marché du travail et du système de formation : difficultés d'appariement entre les employeurs et les salariés, persistance de difficultés de recrutement des entreprises malgré une conjoncture économique peu favorable, faible accès à la formation des demandeurs d'emploi et des personnes peu qualifiées...
- [10] En raison de leur mission spécifique d'insertion et de qualification, GEIQ se distinguent très nettement des groupements d'employeurs usuels dont l'objet est la mutualisation de personnels de façon durable. Ils se rapprochent, par leur vocation, des structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) auxquelles ils sont régulièrement associés dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi, mais ils s'en démarquent profondément par le rôle de pilotage joué par les entreprises, par la *sélection* des publics et par la priorité donnée à l'alternance.
- **Compte-tenu de leur ciblage particulier sur des publics très peu qualifiés, les GEIQ obtiennent dans l'ensemble des résultats très satisfaisants en matière d'insertion dans l'emploi. Ces résultats varient cependant fortement selon les GEIQ.**
- [11] La mission estime que le dispositif est bien ciblé dans l'ensemble sur les publics conformes à leur objet : 80 % des salariés embauchés par les GEIQ sont peu ou pas qualifiés, titulaires d'un diplôme de CAP ou BEP ou sans diplôme ; et deux tiers d'entre eux sont des *publics prioritaires*, qui présentent des caractéristiques (chômage de longue durée, bénéficiaires de minimas sociaux, handicap...) qui justifient un accompagnement. Le niveau de formation initiale des salariés des GEIQ est largement inférieur à celui des bénéficiaires de contrats de professionnalisation pris dans leur ensemble, et proche de celui des salariés des SIAE.
- [12] Les GEIQ obtiennent des résultats légèrement moins bons que ceux obtenus avec les contrats de professionnalisation dans leur ensemble en termes de taux de rupture de contrats avant terme, de taux de qualification et de taux d'insertion dans l'emploi. Cependant, compte-tenu du profil particulier de leurs salariés et notamment de leur plus faible niveau de formation initiale, les résultats des GEIQ apparaissent très satisfaisants. Les résultats des GEIQ en termes d'accès à l'emploi sont également très supérieurs à ceux obtenus avec les contrats aidés du secteur non marchand (CUI-CAE) et à ceux des SIAE, ce qui tient vraisemblablement pour partie au fait que les GEIQ procèdent à un important travail de *sélection* des personnes en amont des recrutements.
- [13] Si les GEIQ obtiennent des résultats très satisfaisants dans leur ensemble, le degré de ciblage sur les publics peu diplômés et les résultats en matière de taux de qualification et de taux d'accès à l'emploi sont toutefois très contrastés selon les GEIQ, y compris au sein des secteurs.
- **Parmi ses principales faiblesses, le dispositif demeure peu développé au regard des besoins d'insertion et de qualification des entreprises et des territoires, et son insertion dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de la formation reste limitée.**
- [14] Malgré une expansion soutenue au cours de la dernière décennie, le réseau des GEIQ demeure d'une portée limitée, notamment au regard de la taille du secteur de l'IAE, qui a assuré 142 000 recrutements en 2012 contre 5 500 pour les GEIQ.
- [15] Le développement du réseau a été porté par plusieurs branches professionnelles (BTP, propreté, et plus récemment, l'industrie). Dans un contexte où de nombreuses entreprises déclarent connaître des difficultés de recrutement, il apparaît qu'un certain nombre de branches parmi les plus utilisatrices de contrats d'alternance pour des jeunes ou des demandeurs d'emploi peu diplômés ne recourent pas ou peu au service des GEIQ. L'implantation territoriale des GEIQ apparaît également inégale selon les régions et notamment très faible en Ile de France.
- [16] La qualité du partenariat entre les GEIQ et les structures du service public de l'emploi (SPE) est inégale selon les territoires et rarement formalisée. Des partenariats nationaux sont toutefois en cours de structuration. Plus largement, les relations entre les GEIQ et les acteurs des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle sont développés de façon très variable selon les territoires, ce qui témoigne d'une insertion relativement limitée des GEIQ dans ces politiques.

➤ **Le coût pour les finances publiques du dispositif est modeste, car le financement des GEIQ est principalement assuré par les entreprises et les OPCA.**

[17] Les GEIQ bénéficient de trois grandes sources de financement direct : un financement, pour une large part par les entreprises adhérentes à travers la facturation de la mise à disposition des salariés (un peu plus de 90 M€ en 2013, soit 72 % de leurs financements) ; un financement, pour une part conséquente, par les fonds de la formation professionnelle pour les actions de formation et de tutorat (23 M€ en 2013, 18,5 % de leurs financements) ; (iii) des financements publics, pour une part modeste, issus principalement de l'Etat et des collectivités territoriales, sous forme de subventions et d'aides financières aux contrats aidés qui sont leurs versées pour l'essentiel dans les conditions de droit commun (10,5 M€ en 2013, soit 8,5 % de leurs financements).

[18] Sur cette base, la mission estime le coût moyen de subventionnement public direct pour un équivalent temps plein (ETP) accompagné par les GEIQ aux alentours de 2 400 € par an en 2013, un niveau plus faible que celui des autres principaux dispositifs d'accompagnement des publics rencontrant des difficultés d'insertion, dont les SIAE. Après prise en compte des fonds de la formation professionnelle mobilisés, le coût de subventionnement s'élève à 7 600 € par ETP pour les GEIQ, un montant qui reste modeste, mais néanmoins supérieur à celui des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et des associations intermédiaires (AI) qui mobilisent très peu les fonds de la formation professionnelle.

[19] Par ailleurs, les GEIQ affiliés au régime général ont bénéficié d'un peu plus de 15 M€ d'exonérations de cotisations sociales patronales en 2013 dans les mêmes conditions pour l'essentiel que les autres employeurs. La mission a évalué à un peu moins de 1 M€ le coût d'une exonération de cotisation patronale au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (ATMP) qui leur spécifiquement réservée pour les contrats de professionnalisation conclus avec les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans.

[20] S'agissant des réformes récentes, la mission note que les mesures d'allègement du coût du travail mises en œuvre par le gouvernement dans le cadre du *crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi* (CICE) et le *pacte de responsabilité et de solidarité* vont avoir un impact favorable sur le financement des GEIQ, mais la réforme du financement de la formation professionnelle portée par la loi du 5 mars 2014 pourrait restreindre le financement de certains OPCA à leur profit.

➤ **Le réseau des GEIQ est structuré autour d'une charte nationale bien conçue et d'un processus de labellisation exigeant, mais certains aspects de sa gouvernance peuvent contribuer à freiner son expansion**

[21] Depuis 1996, les GEIQ sont fédérés autour d'une charte nationale qui précise leur objet et leurs grands principes de fonctionnement, et d'un label, délivré annuellement par le CNCE-GEIQ, qui garantit le respect des engagements de la charte et la qualité des parcours d'insertion et de qualification mis en œuvre.

[22] La mission retire de son analyse et de ses entretiens que cette charte est bien conçue et qu'elle permet au CNCE-GEIQ de jouer pleinement son rôle de tête de réseau. Elle juge que la procédure de labellisation est conçue et gérée de manière active et rigoureuse par le CNCE-GEIQ, ce qui garantit dans une large mesure la qualité des parcours mis en œuvre par les GEIQ.

[23] La mission juge cependant que la procédure d'entrée dans le réseau pourrait être davantage formalisée et qu'un *critère de non-concurrence avec un GEIQ existant* retenu dans cette procédure est de nature à freiner inutilement l'émergence de nouveaux GEIQ. La structuration régionale du réseau des GEIQ apparaît en outre assez faible.

➤ **Le suivi et le soutien de l'Etat au dispositif devraient être clarifiés et renforcés dans le contexte de la reconnaissance des GEIQ inscrite dans la loi du 5 mars 2014.**

- [24] L'Etat soutient financièrement les GEIQ à travers deux vecteurs spécifiques : d'une part, une aide à l'accompagnement personnalisé pour les contrats de professionnalisation conclus avec les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, subvention versée par les DIRECCTE dans le cadre des *conventions pour la promotion de l'emploi* (CPE), dont le montant est fixé à 686 € par accompagnement en année pleine ; d'autre part une exonération de cotisations patronales ATMP pour ces mêmes contrats, évoquée plus haut.
- [25] Selon la mission, l'aide à l'accompagnement personnalisé versée par l'Etat dans le cadre du contrat de professionnalisation pourrait être davantage ciblée sur les *publics prioritaires* au sens de l'article L 6325-1-1 du code du travail. La mission estime également que la cohérence et la lisibilité du soutien de l'Etat pourraient être renforcées, tandis qu'une meilleure articulation des aides de l'Etat et des collectivités territoriales apparaît souhaitable dans certaines régions.
- [26] La mission a constaté que le versement de l'aide à l'accompagnement ne faisait pas l'objet d'un pilotage et d'un suivi par la DGEFP au niveau central, et qu'il n'était pas assuré dans des conditions homogènes selon les territoires. Le conventionnement des DIRECCTE avec les GEIQ, dans le cadre de cette aide, donne lieu quant à lui à un pilotage hétérogène selon les régions et les départements, mais globalement satisfaisant.

## LES RECOMMANDATIONS DE LA MISSION

### ► Concernant les modalités de reconnaissance des GEIQ à mettre en œuvre à la suite de la loi du 5 mars 2014, la mission a examiné les principales options envisageables.

- [27] Dès lors que la reconnaissance en tant que *groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification* (GEIQ) conditionne désormais l'accès à certaines aides publiques, la mission juge qu'elle doit s'appuyer sur un processus qui garantisse le respect des principes d'égalité, de neutralité et d'impartialité qui régissent l'exécution des missions de service public.
- [28] Dans ce contexte, la mission considère que la procédure de labellisation ne peut pas rester sous la responsabilité exclusive du CNCE-GEIQ. Compte tenu des acquis du dispositif qui tiennent principalement à l'engagement de ses membres, la mission déconseille à l'inverse d'adopter une procédure usuelle d'agrément sous la seule responsabilité de l'Etat et juge peu opportun de déléguer l'instruction des dossiers de labellisation à un organisme certificateur externe.
- [29] La mission recommande ainsi de déléguer au CNCE-GEIQ une responsabilité importante dans la mise en œuvre de la nouvelle procédure de labellisation, dans un cadre qui garantisse le respect des principes d'égalité, de neutralité et d'impartialité dans l'attribution du label, et en veillant à ce que l'Etat assure un contrôle strict de cette mise en œuvre (**recommandation 17**).
- [30] La mission estime que deux voies peuvent être envisagées dans cette perspective, impliquant un degré d'intervention de l'Etat plus ou moins important dans la mise en œuvre de la procédure annuelle de labellisation : dans le premier cas, l'Etat pourrait intervenir sur le registre du *contrôle d'opportunité* en prenant part aux travaux d'instruction et aux décisions pour chaque groupement candidat à la labellisation selon des modalités à fixer ; dans le second, l'Etat pourrait limiter son intervention à un *contrôle de conformité ou de légalité* de la mise en œuvre de la procédure qui resterait sous la responsabilité principale du CNCE-GEIQ, en s'assurant que cette mise en œuvre respecte bien les principes d'égalité, de neutralité et d'impartialité. La mission avance un ensemble de recommandations pour la mise en œuvre de chacune des deux options.
- [31] Dans ce contexte, la mission juge aussi nécessaire de mieux formaliser la procédure d'entrée dans le réseau et de supprimer le critère actuel de *non concurrence avec un GEIQ existant* (**recommandation 1**), et de veiller à ce que le cahier des charges qui fondera la nouvelle procédure de labellisation soit formellement validé par le ministre de l'emploi (**recommandation 18**).

➤ **La mission formule des recommandations pour clarifier et renforcer le suivi et le soutien de l'Etat au dispositif.**

[32] La mission préconise de substituer aux modalités actuelles d'attribution de l'aide à l'accompagnement personnalisé dans le cadre du contrat de professionnalisation, un système de modulation, indépendamment de l'âge, avec un montant d'aide plus élevé pour les *publics prioritaires* au sens de l'article L. 6325-1-1 du code du travail, et un montant plus faible pour les autres publics, à un coût globalement constant pour les finances publiques (**recommandation 7**).

[33] Une revalorisation du montant de cette aide, dont le montant n'a pas évolué depuis 2003, permettrait de tenir compte logiquement de l'augmentation des coûts de main d'œuvre depuis lors (**recommandation 6**). Par ailleurs, la mission recommande de supprimer l'exonération de cotisations patronales ATMP réservée aux GEIQ et de la refondre en renforçant en contrepartie l'aide à l'accompagnement personnalisé, afin d'améliorer la cohérence et la lisibilité du soutien de l'Etat (**recommandation 13**).

[34] La mission recommande en outre que la DGEFP mette en place une programmation et un suivi budgétaire ciblé de cette aide à l'accompagnement (**recommandation 5**) en vue de satisfaire de manière prioritaire et uniforme les besoins des GEIQ. Le système de conventionnement des GEIQ avec les DIRECCTE, dont le fonctionnement est globalement satisfaisant, devrait par ailleurs être maintenu (**recommandation 9**).

[35] Une meilleure prise en compte du réseau des GEIQ dans la conception et la mise en œuvre des politiques de l'emploi au niveau national ainsi qu'un meilleur suivi de son activité et de ses résultats apparaissent également souhaitables (**recommandations 10 et 12**).

➤ **La mission avance des préconisations pour améliorer l'insertion des GEIQ dans les politiques de l'emploi, consolider leur financement et favoriser leur développement.**

[36] La mission encourage le CNCE-GEIQ à renforcer sa structuration régionale (**recommandation 4**) et à poursuivre sa politique de partenariat avec les acteurs des politiques de l'emploi et de la formation, dont au premier chef les membres du SPE (agences de Pôle emploi et missions locales notamment), et à veiller à leur déclinaison locale. Les liens entre les GEIQ et les SIAE gagneraient aussi à être approfondis, afin de prolonger la logique de parcours des salariés en insertion (**recommandation 15 et 16**).

[37] Afin de préserver le financement des GEIQ par les OPCA, la mission recommande que le gouvernement et les partenaires sociaux portent une attention particulière aux *publics prioritaires* et aux GEIQ dans la définition des règles de financement des contrats de professionnalisation par les branches ainsi que dans les négociations relatives aux règles de péréquation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP, **recommandation 20**).

[38] La mission appelle également les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les entreprises adhérentes des GEIQ à veiller à ce que la mise en œuvre du CICE et des nouveaux allègements de cotisations patronales récemment décidées servent de façon prioritaire à consolider la situation financière et le développement des GEIQ, conformément aux objectifs de promotion de l'emploi et de la formation du *pacte de responsabilité et de solidarité* (**recommandation 19**). Les GEIQ pourraient par ailleurs davantage mobiliser les financements du fonds social européen (FSE) et des collectivités territoriales à l'avenir, afin de conforter leur modèle économique.

[39] Le développement des GEIQ tient avant tout à l'implication des branches professionnelles, qui devraient être incitées à promouvoir le dispositif, par exemple dans le cadre des négociations de branche sur le *pacte de responsabilité et de solidarité* (**recommandation 21**). Une politique active de promotion des clauses d'insertion dans les marchés publics favoriserait aussi son expansion. La mission note enfin que les GEIQ devraient tirer parti de leur reconnaissance juridique inscrite dans la loi du 5 mars 2014 ainsi que de la nouvelle gouvernance régionale des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, pour gagner en visibilité localement et nationalement.





# Sommaire

SYNTHESE.....	3
RAPPORT.....	13
INTRODUCTION .....	13
1 UN DISPOSITIF ORIGINAL D'INSERTION ET DE QUALIFICATION QUI REPOSE SUR L'ALTERNANCE ET QUI EST PORTE PAR LES ENTREPRISES ET LES BRANCHES .....	14
<b>1.1 LES GEIQ SONT SOUMIS A LA LEGISLATION ET LA REGLEMENTATION COMMUNE AUX GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS, MAIS ILS BENEFICIENT DE DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR L'UTILISATION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION.....</b>	<b>14</b>
1.1.1 Les GEIQ sont des associations qui ont pour objet d'organiser des parcours d'insertion et de qualification au profit de personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle.....	14
1.1.2 Les GEIQ bénéficient de dispositions législatives et réglementaires favorables à l'utilisation du contrat de professionnalisation.....	15
1.1.3 Une instruction de la DGEFP a précisé les conditions du soutien de l'Etat au dispositif en 2008 et le label « GEIQ » bénéficie d'une reconnaissance réglementaire depuis 2009 .....	16
<b>1.2 CONSTITUE DE 140 GROUPEMENTS ŒUVRANT DANS DIFFERENTS SECTEURS, LE RESEAU DES GEIQ REGROUPE PRES DE 5 200 ENTREPRISES ADHERENTES ET A EMBAUCHE PRES DE 5 550 SALARIES EN ACCOMPAGNEMENT EN 2013.....</b>	<b>17</b>
1.2.1 Le réseau des GEIQ est constitué aujourd'hui de 140 groupements qui rassemblent près de 5 200 entreprises adhérentes .....	17
1.2.2 Les GEIQ ont embauché près de 5 550 salariés en accompagnement et réalisé 5 millions d'heures de mise à disposition dans leurs entreprises adhérentes en 2013 .....	19
1.2.3 Alors qu'ils restent principalement présents dans le secteur historique du BTP, les GEIQ se sont développés dans d'autres secteurs, mais ils demeurent inégalement présents dans les régions .....	20
1.2.4 Les GEIQ sont de taille très variable, selon les secteurs notamment.....	21
<b>1.3 LES GEIQ SONT PRINCIPALEMENT FINANCES PAR LES ENTREPRISES ADHERENTES ET PAR LES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>21</b>
1.3.1 Les GEIQ sont principalement financés par la facturation de la mise à disposition de leurs salariés auprès de leurs entreprises adhérentes .....	22
1.3.2 Les GEIQ bénéficient de manière conséquente des fonds de la formation professionnelle et de manière ciblée d'aides financières émanant de certaines branches.....	23
1.3.3 Les GEIQ bénéficient pour une part modeste de financements publics issus de l'Etat et des collectivités territoriales sous forme de subventions, et d'aides aux contrats aidés et à l'embauche .....	24
1.3.4 Le coût de subventionnement public direct des GEIQ, hors exonérations de cotisations sociales, est faible comparativement à celui des autres principaux dispositifs d'accompagnement des publics en difficulté d'insertion .....	25
1.3.5 Les GEIQ bénéficient des exonérations de cotisations sociales patronales dans les mêmes conditions pour l'essentiel que les autres employeurs .....	27
2 UN DISPOSITIF D'INSERTION ET DE QUALIFICATION D'UNE EFFICACITE AVEREE DANS L'ENSEMBLE, MAIS CONTRASTEE SELON LES STRUCTURES ET DONT LE DEVELOPPEMENT RESTE LIMITE AU REGARD DES BESOINS DES ENTREPRISES ET DES TERRITOIRES.....	27
<b>2.1 LES GEIQ MENENT DES ACTIONS DE RECRUTEMENT, D'INGENIERIE DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT POUR BATIR DES PARCOURS D'INSERTION ET DE QUALIFICATION AU PROFIT DE PERSONNES EN DIFFICULTES D'INSERTION PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>27</b>

2.1.1 Les GEIQ sélectionnent des candidats afin de répondre aux besoins de recrutement de leurs entreprises adhérentes.....	28
2.1.2 Les GEIQ organisent des formations individualisées intégrées dans le parcours en alternance des salariés.....	29
2.1.3 Les GEIQ accompagnent les salariés tout au long de leur parcours.....	30
<b>2.2 LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS POUR L'INSERTION ET LA QUALIFICATION REPENDENT AUX ATTENTES DE LEURS ENTREPRISES ADHERENTES ET DE LEURS SALARIES AINSI QUE DES ORGANISATIONS QUI LES SOUTIENNENT .....</b>	<b>31</b>
2.2.1 Les entreprises adhérentes portent une appréciation très positive sur les GEIQ, qui présentent de nombreux avantages à leurs yeux.....	32
2.2.2 Les salariés des GEIQ rencontrés par la mission expriment une opinion favorable des GEIQ, notamment en tant qu'outil de reconversion professionnelle .....	35
<b>2.3 LES GEIQ MONTENT DES PARCOURS D'INSERTION ET DE QUALIFICATION AU PROFIT DE SALARIES TRES PEU QUALIFIES ET OBTIENNENT DES RESULTATS SATISFAISANTS EN TERMES D'ACCES A L'EMPLOI ET DE QUALIFICATION.....</b>	<b>36</b>
2.3.1 Les salariés des GEIQ sont significativement moins diplômés que l'ensemble des salariés en contrat de professionnalisation .....	36
2.3.2 Les contrats de professionnalisation mobilisés par les GEIQ durent en moyenne 11 mois, et conduisent principalement à des qualifications reconnues par les branches .....	39
2.3.3 Les contrats des salariés des GEIQ présentent des taux de rupture, des taux de qualification, et des taux d'insertion dans l'emploi satisfaisants au regard des caractéristiques des salariés, mais les résultats varient fortement selon les GEIQ .....	40
<b>2.4 MALGRE SON DEVELOPPEMENT SOUTENU SUR LA PERIODE RECENTE, LE RESEAU DES GEIQ RESTE D'UNE PORTEE LIMITEE AU REGARD DES BESOINS DE QUALIFICATION ET D'INSERTION DES ENTREPRISES ET DES TERRITOIRES.....</b>	<b>45</b>
2.4.1 Le réseau des GEIQ s'est fortement développé au cours de la dernière décennie malgré la forte récession de 2008-2009 et la faible conjoncture des dernières années.....	45
2.4.2 Le volume d'activité du réseau des GEIQ reste néanmoins très limité face aux besoins d'insertion et de qualification des entreprises et des territoires.....	47
<b>2.5 AU FINAL, LA MISSION ESTIME QUE LE RESEAU DES GEIQ EST UN TRES BON DISPOSITIF DE QUALIFICATION ET D'ACCES A L'EMPLOI, CIBLE SUR DES PUBLICS TRES PEU QUALIFIES, MEME SI SES RESULTATS SONT CONTRASTES SELON LES STRUCTURES ET S'IL RESTE TRES PEU DEVELOPPE.....</b>	<b>48</b>
2.5.1 La mission estime que le GEIQ constitue un très bon dispositif en matière d'insertion, de recrutement et d'ingénierie de formation.....	48
2.5.2 Les résultats des GEIQ sont dans l'ensemble très satisfaisants au regard de leur ciblage sur des publics peu qualifiés, mais ils sont très contrastés selon les structures.....	49
2.5.3 Le faible développement des GEIQ et leur méconnaissance par une partie des acteurs économiques, publics et sociaux constituent une faiblesse majeure du dispositif .....	50
<b>3 L'INSERTION DES GEIQ DANS LES POLITIQUES DE L'EMPLOI PRESENTE DES MARGES DE PROGRESSION IMPORTANTES, TANDIS QUE L'ETAT POURRAIT MIEUX SOUTENIR LEUR DEVELOPPEMENT.....</b>	<b>50</b>
<b>3.1 LE RESEAU DES GEIQ EST FEDERE AUTOUR D'UNE CHARTE NATIONALE ET D'UN PROCESSUS DE LABELLISATION EXIGEANT, MAIS CERTAINS ASPECTS DE SA GOUVERNANCE PEUVENT CONTRIBUER A FREINER SON EXPANSION.....</b>	<b>50</b>
3.1.1 La charte nationale des GEIQ présente de manière lisible leur objet et les grands principes de leur fonctionnement.....	51
3.1.2 Les GEIQ fondent leur reconnaissance sur une procédure de labellisation exigeante, mais dont certains aspects peuvent freiner l'expansion du réseau.....	51

3.1.3 Le CNCE-GEIQ est une tête de réseau active, même si son organisation et son fonctionnement présentent des marges d'amélioration.....	55
<b>3.2 L'ETAT DEVRAIT RENFORCER SON SUIVI AU NIVEAU NATIONAL ET LES MODALITES DE SON SOUTIEN AU DEVELOPPEMENT DU RESEAU DES GEIQ, EN VEILLANT A MIEUX L'INSERER DANS LA CONCEPTION ET LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES DE L'EMPLOI .....</b>	<b>58</b>
3.2.1 L'Etat devrait clarifier les modalités d'attribution et renforcer le suivi au niveau central de l'aide à l'accompagnement versée aux GEIQ dans le cadre du contrat de professionnalisation.....	58
3.2.2 L'Etat devrait veiller à renforcer l'insertion et la mobilisation des GEIQ dans la conception et la mise en œuvre de la politique de l'emploi au niveau national.....	62
3.2.3 L'articulation des différentes sources de financements publics mériterait d'être revue dans le sens d'une plus grande cohérence et d'une meilleure lisibilité .....	66
<b>3.3 MALGRE DES PARTENARIATS NATIONAUX EN COURS DE STRUCTURATION AVEC LES ACTEURS DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, L'INTEGRATION DES GEIQ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES D'EMPLOI PRESENTE DES MARGES DE PROGRESSION.....</b>	<b>68</b>
3.3.1 Le service public de l'emploi est à l'origine de la moitié des embauches dans les GEIQ, mais ce taux varie sensiblement selon les régions.....	68
3.3.2 Des partenariats avec les acteurs des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle sont en cours de structuration au niveau national.....	70
3.3.3 Les partenariats locaux avec les acteurs des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, notamment avec les membres du SPE, sont de qualité inégale et rarement formalisés .....	72
<b>4 L'INTRODUCTION DU CREDIT D'IMPOT POUR LA COMPETITIVITE ET L'EMPLOI, LA MISE EN ŒUVRE DU PACTE DE RESPONSABILITE ET DE SOLIDARITE ET LA LOI DU 5 MARS 2014, DEVRAIENT ETRE MISES A PROFIT POUR ACCELERER LE DEVELOPPEMENT DES GEIQ.....</b>	<b>73</b>
<b>4.1 LA LOI DU 5 MARS 2014 NECESSITE DE REVOIR LES CONDITIONS DE RECONNAISSANCE DES GEIQ.....</b>	<b>73</b>
4.1.1 La loi du 5 mars 2014 a introduit une reconnaissance des GEIQ au niveau législatif dans des conditions qui doivent être précisées par décret et elle leur réserve l'accès à certaines aides financières publiques.....	73
4.1.2 Le processus de reconnaissance des GEIQ doit garantir le respect des principes d'égalité, de neutralité et d'impartialité.....	74
4.1.3 La mission a examiné plusieurs options quant aux conditions de reconnaissance des GEIQ .....	74
4.1.4 Contrairement à la situation actuelle, le nouveau processus de labellisation devra s'appuyer sur un cahier des charges dûment validé par le ministre en charge de l'emploi.....	79
4.1.5 Alors que le CNCE-GEIQ a déposé la marque « GEIQ » à l'INPI, il serait souhaitable qu'il accorde contractuellement à l'Etat la possibilité d'utiliser librement cet acronyme à l'avenir .....	80
<b>4.2 LES FORTES MESURES D'ALLEGEMENT DU COUT DU TRAVAIL PEU QUALIFIE DECIDEES RECEMMENT PAR LE GOUVERNEMENT VONT AVOIR UN IMPACT FINANCIER FAVORABLE SUR LES GEIQ, MAIS LA REFORME DU 5 MARS 2014 POURRAIT RESTREINDRE LE FINANCEMENT DE CERTAINS OPCA A LEUR PROFIT.....</b>	<b>81</b>
4.2.1 Les GEIQ bénéficient dans une large mesure des allègements du coût du travail portés par le CICE et le pacte de responsabilité et de solidarité.....	81
4.2.2 La réforme du financement de la formation professionnelle du 5 mars 2014 pourrait restreindre le financement des GEIQ par certains OPCA .....	82
<b>4.3 DIFFERENTS AUTRES LEVIERS PEUVENT ETRE MOBILISES POUR FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DES GEIQ.....</b>	<b>85</b>

4.3.1 Le principal levier de développement des GEIQ réside dans l'impulsion des branches professionnelles.....	85
4.3.2 Les GEIQ pourraient mobiliser davantage les financements du FSE et des collectivités territoriales.....	86
4.3.3 Une politique active de promotion des clauses d'insertion dans les marchés publics favoriserait le développement des GEIQ.....	87
4.3.4 Les GEIQ devraient tirer parti de leur reconnaissance juridique dans la loi ainsi que de la nouvelle gouvernance des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle pour gagner en visibilité.....	88
RECOMMANDATIONS DE LA MISSION.....	89
LETTRE DE MISSION.....	91
LISTE DES PERSONNES RENCONTREES.....	93
SIGLES UTILISES .....	103
BIBLIOGRAPHIE.....	105

## **LISTE DES ANNEXES ET DES PIÈCES JOINTES (TOME II)**

Annexe n°1 : Historique de la constitution et de la structuration du réseau des GEIQ
Annexe n°2 : Cadre juridique et gouvernance du réseau des GEIQ
Annexe n°3 : Activité et développement du réseau des GEIQ
Annexe n°4 : Analyse du financement du réseau des GEIQ
Annexe n°5 : L'action des GEIQ en matière de recrutement, d'ingénierie de formation et d'accompagnement
Annexe n°6 : Analyse statistique des contrats conclus par les GEIQ
Annexe n°7 : L'impact financier pour les GEIQ du CICE, du pacte de responsabilité et de la réforme du financement de la formation professionnelle du 5 mars 2014
Annexe n°8 : Exemples de GEIQ visités par la mission et de dispositifs analogues aux GEIQ à l'étranger
Annexe n°9 : Les sources de données mobilisées par la mission et les axes de progrès pour le suivi statistique du réseau des GEIQ
Pièce jointe n°1 : Instruction DGEFP n°2008-14 du 20 août 2008 relative au développement des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)
Pièce jointe n° 2 : Instruction DGEFP du 10 mars 2010 relative au modèle de convention promotion de l'emploi prévoyant l'aide de l'Etat pour le financement de l'accompagnement personnalisé vers l'emploi des jeunes de 16 à 25 ans et des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus recrutés par les groupements d'employeurs en contrats de professionnalisation
Pièce jointe n°3 : Statuts de l'association CNCE-GEIQ (adoptés en assemblée générale extraordinaire du 29 janvier 2014)
Pièce jointe n°4 : Exemple de fiche anonyme de labellisation du CNCE-GEIQ
Pièce jointe n°5 : Convention pour la promotion de l'emploi entre la DGEFP et le CNCE-GEIQ relative à l'année 2013

# RAPPORT

## INTRODUCTION

- [40] Par lettre en date du 24 mars 2014, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue a demandé au chef de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) de diligenter une mission d'évaluation des GEIQ. Celle-ci s'inscrit dans le contexte de la reconnaissance des GEIQ opérée par la loi du 5 mars 2014 *relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*, dont les modalités devront être précisées par décret.
- [41] La lettre de mission demandait de réaliser un état des lieux des GEIQ existants, de leur positionnement territorial, des aides publiques reçues, de leur modèle économique, du processus de reconnaissance des GEIQ ainsi que des résultats et impacts du dispositif comme outil d'insertion et de qualification et de développement local. La mission devait également s'attacher à proposer des scénarios d'adaptation suite à l'adoption de la loi du 5 mars et en vue du développement des GEIQ, de l'optimisation du système de soutien et de la lisibilité de cet accompagnement.
- [42] Pour réaliser cette évaluation, le chef de l'IGAS a désigné Mireille Gaüzere, Antoine Magnier et Emilie Vaysse, membres de l'IGAS.
- [43] Pour mener à bien son évaluation, la mission s'est appuyée sur de nombreuses visites de terrain auprès des GEIQ, de leurs présidents, directeurs et salariés permanents, de leurs salariés en parcours, des entreprises adhérentes, des fédérations professionnelles territoriales, et des centres de formation. La mission a aussi rencontré des représentants des DIRECCTE et de leurs unités territoriales, des autres acteurs du service public de l'emploi (agences de Pôle emploi, missions locales,..), ainsi que des représentants des collectivités territoriales qui soutiennent des GEIQ.
- [44] La mission a mené de nombreux entretiens auprès d'acteurs nationaux, tels que les fédérations professionnelles, des organisations patronales et syndicales, des OPCA, les représentants nationaux des membres du SPE (Pôle emploi, CNML, CNIAE), des acteurs de la formation (AFPA) et des associations œuvrant dans le domaine de l'insertion. La mission a eu de très nombreux entretiens avec le CNCE-GEIQ. Enfin, la mission a rencontré les administrations compétentes sur ces sujets, notamment la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), la direction générale du travail (DGT), la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), ainsi que d'autres organismes publics, dont l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), et des personnalités qualifiées.
- [45] Le rapport s'articule en quatre parties et comporte 9 annexes :
- une annexe portant sur l'historique du réseau des GEIQ ;
  - une annexe sur le cadre juridique et la gouvernance du réseau GEIQ ;
  - une annexe sur l'activité et le développement du réseau des GEIQ ;
  - une annexe relative au financement des GEIQ ;
  - une annexe sur l'action des GEIQ en matière de recrutement, d'ingénierie de formation et d'accompagnement ;
  - une annexe présentant une analyse statistique des contrats conclus par les GEIQ ;
  - une annexe sur l'impact financier des réformes récentes (allègements du coût du travail, réforme du financement de la formation professionnelle) sur les GEIQ ;
  - une annexe présentant des exemples de GEIQ visités par la mission et des dispositifs analogues à l'étranger ;
  - les sources de données mobilisées par la mission et les axes de progrès pour le suivi statistique du réseau des GEIQ.

## 1 UN DISPOSITIF ORIGINAL D'INSERTION ET DE QUALIFICATION QUI REPOSE SUR L'ALTERNANCE ET QUI EST PORTE PAR LES ENTREPRISES ET LES BRANCHES

[46] Cette première partie présente un état des lieux du réseau des GEIQ et de son activité. Après une présentation du cadre juridique dans lequel les GEIQ évoluent (1.1), elle décrit la situation et l'activité du réseau en 2013 (1.2) et enfin les principales caractéristiques de son financement (1.3).

[47] L'annexe n°1 retrace de manière détaillée les grandes étapes de sa constitution et de sa structuration au cours des 25 dernières années. L'annexe n°2 expose le cadre juridique et la gouvernance des GEIQ et l'annexe n°3 présente l'état de développement de leur réseau.

### 1.1 Les GEIQ sont soumis à la législation et la réglementation commune aux groupements d'employeurs, mais ils bénéficient de dispositions particulières pour l'utilisation des contrats de professionnalisation

#### 1.1.1 Les GEIQ sont des associations qui ont pour objet d'organiser des parcours d'insertion et de qualification au profit de personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle

[48] L'objet, la constitution et le fonctionnement des GEIQ sont régis par les dispositions législatives et réglementaires communes aux groupements d'employeurs (articles L. 1253-1 à L. 1253-23, articles D. 1253-1 à D. 1253-11 et R. 1253-12 à R. 1253-44 du code du travail).

[49] Les GEIQ ont pour objet de mettre à disposition de leurs membres (des entreprises ou éventuellement des collectivités territoriales) des salariés qui leur sont liés par un contrat de travail ; ils peuvent également leur apporter leur aide et leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines. Ils ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif et sont constitués sous forme d'associations régies par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901.

[50] Conformément aux dispositions qui valent pour l'ensemble des groupements d'employeurs :

- les GEIQ ont vocation à rassembler des employeurs relevant d'une même convention collective ou de conventions collectives différentes (cas des GEIQ dits *multisectoriels*) ;
- les membres d'un GEIQ sont solidairement responsables de ses dettes éventuelles à l'égard de ses salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires<sup>1</sup>.

[51] Alors que le code du travail ne contenait jusqu'à peu aucune référence particulière aux GEIQ, l'article 20 de la loi du 5 mars 2014 *relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale* a introduit une reconnaissance des *groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification* dont les conditions devront être précisées par décret.

[52] Selon celle-ci, *les groupements qui organisent des parcours d'insertion et de qualification pour les salariés rencontrant des difficultés d'insertion qu'ils mettent à la disposition de leurs membres peuvent être reconnus comme des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification dans des conditions fixées par décret* (article L. 1253-1 du code du travail).

[53] Comme l'ensemble des groupements d'employeurs, les GEIQ sont soumis pour l'essentiel au régime fiscal et social de leurs entreprises adhérentes. Ils sont ainsi soumis aux principaux impôts commerciaux (impôt sur les sociétés, TVA et contribution économique territoriale) dès lors qu'ils comptent des entreprises parmi leurs adhérents.

<sup>1</sup> Depuis la loi *Cherpion* de 2011, les statuts du GEIQ peuvent néanmoins prévoir, par dérogation, des règles de répartition de ces dettes entre les membres du groupement (article L. 1253-8).



### 1.1.2 Les GEIQ bénéficient de dispositions législatives et réglementaires favorables à l'utilisation du contrat de professionnalisation

- [54] Des dispositions législatives du code du travail concernent spécifiquement les GEIQ pour l'utilisation respectivement du contrat de professionnalisation, du contrat unique d'insertion dans le secteur marchand et des *emplois d'avenir* :
- les GEIQ bénéficient d'une exonération de cotisation patronale au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (ATMP) pour les contrats de professionnalisation conclus avec des *jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi* et les *demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus* (article L. 6325-17) ;
  - les GEIQ sont éligibles aux aides à l'insertion professionnelle relatives respectivement au contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi dans le secteur marchand (CUI-CIE) et aux emplois d'avenir (article L. 5124-66 et L. 5124-111).
- [55] Alors que ces dispositions se référaient auparavant aux *groupements d'employeurs régis par les articles L. 1253-1 et suivants qui organisent des parcours d'insertion et de qualification*, l'article 20 de la loi du 5 mars 2014 en réserve désormais le bénéfice aux *groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification* (GEIQ).
- [56] Au niveau réglementaire, les articles D. 6325-23 à D 6325-28 du code du travail prévoient en outre le principe et les conditions de versement d'une aide financière accordée aux GEIQ au titre de *l'accompagnement personnalisé* qu'ils assurent dans le cadre du contrat de professionnalisation au profit des *jeunes âgés de seize à vingt-cinq ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi* et de *demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus*.
- [57] Cette aide, versée sur une base annuelle, doit s'appuyer sur une convention signée avec les services déconcentrés de l'Etat. Elle est attribuée en fonction du nombre d'accompagnements éligibles prévus sur l'année et sur la base d'un forfait par accompagnement. En l'absence d'une reconnaissance législative des GEIQ jusqu'à peu, ces dispositions se réfèrent aux *groupement(s) d'employeur(s) ... qui organise(nt) des parcours d'insertion et de qualification*.
- [58] Un arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget du 9 mars 2005 a fixé le montant forfaitaire de cette aide à 686 € par accompagnement et par année pleine<sup>2</sup>.
- [59] La réglementation prévoit en outre que l'exonération de cotisation patronale ATMP pour les contrats de professionnalisation conclus avec les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus est versée aux employeurs qui bénéficient de l'aide à l'accompagnement personnalisé précédente.

---

<sup>2</sup> Cet arrêté a fixé formellement le montant de cette aide pour la seule année 2005. Par la suite, un arrêté du 17 novembre 2006 a reconduit ce même montant pour l'année 2006.

### 1.1.3 Une instruction de la DGEFP a précisé les conditions du soutien de l'Etat au dispositif en 2008 et le label « GEIQ » bénéficie d'une reconnaissance réglementaire depuis 2009

- [60] L'instruction DGEFP n°2008-14 du 20 août *relative au développement des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)* a marqué une étape importante de la reconnaissance du dispositif par l'Etat. Elle figure en pièce jointe n°1.
- [61] Cette instruction annonce une intensification du soutien de l'Etat au dispositif, par le biais notamment d'une association plus forte au processus de labellisation. Elle enjoint aussi les DRTEFP (refondues depuis dans les DIRECCTE) à encourager la création ou le développement des GEIQ, en lien avec les conseils régionaux et les branches professionnelles qui connaissent des problèmes de recrutement sur les premiers niveaux de qualification.
- [62] L'instruction précise le cadre de référence et de fonctionnement des GEIQ, et les conditions dans lesquelles l'Etat peut accompagner la création, le fonctionnement et le développement de ces structures. Elle indique notamment que *le label GEIQ sera dorénavant délivré sur la base d'un cahier des charges agréé par le ministre chargé de l'emploi, pour une durée d'un an, renouvelable* et présente, en annexe, les principaux critères qui fondent le processus de labellisation.
- [63] S'agissant du soutien de l'Etat, l'instruction appelle les préfets à mobiliser deux types de financement :
- des aides au démarrage pour les nouveaux GEIQ ;
  - l'aide de 686 € accordée aux GEIQ pour l'accompagnement personnalisé dans le cadre des contrats de professionnalisation conclus avec des jeunes de moins de 26 ans connaissant des difficultés d'accès d'emploi et les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans.
- [64] En cohérence avec celle-ci, l'Etat a accordé par la suite une reconnaissance réglementaire au label « *groupement d'employeur pour l'insertion et la qualification* » dans le cadre d'un décret pris en 2009<sup>3</sup>. Ce décret dispose que ce label est accordé par le CNCE-GEIQ aux groupements d'employeurs *se conformant aux critères définis par un cahier des charges établi par cette association sur avis conforme du ministre chargé de l'emploi, pour une durée d'un an, renouvelable au vu d'une évaluation dont les modalités sont définies par le cahier des charges* précédent.
- [65] En pratique, le label des GEIQ est délivré annuellement par le CNCE-GEIQ. Il garantit le respect des engagements de la charte nationale des GEIQ et la qualité des parcours d'insertion et de qualification mis en œuvre. La charte nationale des GEIQ, adoptée en 1996, présente pour sa part l'objet et les grands principes de fonctionnement des GEIQ. Elle souligne notamment le rôle prépondérant des entreprises adhérentes dans la création, le pilotage et la gestion du GEIQ et la priorité donnée aux formations en alternance pour les parcours des salariés<sup>4</sup>.
- [66] La loi du 5 mars 2014 *relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale* vient de parachever ce processus de reconnaissance des GEIQ par l'Etat, en posant cette reconnaissance au niveau législatif dans des conditions à préciser par décret.

<sup>3</sup> Décret du 17 novembre 2009 *relatif aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification*.

<sup>4</sup> Voir la section 3.1 et l'annexe 2 qui présente le cadre juridique et la gouvernance interne du réseau des GEIQ.



## 1.2 Constitué de 140 groupements œuvrant dans différents secteurs, le réseau des GEIQ regroupe près de 5 200 entreprises adhérentes et a embauché près de 5 550 salariés en accompagnement en 2013

### 1.2.1 Le réseau des GEIQ est constitué aujourd'hui de 140 groupements qui rassemblent près de 5 200 entreprises adhérentes

[67] On compte aujourd'hui 140 GEIQ *labellisés* ou acceptés en *phase d'accompagnement* par le CNCE-GEIQ<sup>5</sup>, avec un total de 215 lieux d'implantation (cf. le tableau 1 et le graphique 1).

[68] Les GEIQ regroupaient un peu plus de 5 200 entreprises adhérentes en 2013. Près de 1 530 étaient des très petites entreprises de moins de 10 salariés, 2 075 des petites entreprises de 10 à 49 salariés, 1 220 des moyennes entreprises de 50 à 300 salariés et 360 grandes entreprises de plus de 300 salariés<sup>6</sup>. Les entreprises adhérentes aux GEIQ sont ainsi majoritairement composées de TPE et de PME (29 % et 63 % en 2013), les premières apparaissant toutefois fortement sous-représentées par rapport à leur part dans l'ensemble du tissu productif (83 % en 2012 selon l'Insee).

Tableau 1 : Implantation et activité du réseau des GEIQ sur la période 2004-2013

	2004	2007	2010	2013	Variation 2004-2013
Nombre de GEIQ	95	103	123	140	47 %
Nombre d'antennes	...	...	61	75	...
Nombre d'implantations	...	...	184	215	...
Nombre d'adhérents (1)	3212	3599	4301	5207	62 %
TPE (moins de 10 salariés)	...	...	1422	1529	...
Petites entreprises (10 à 49 salariés)	...	...	1703	2074	...
Moyennes entreprises (50 à 300 salariés)	...	...	963	1220	...
Grandes entreprises (plus de 300 salariés) (1)	...	...	213	360	...
Nombre de salariés permanents (ETP)	220	269	307	397	80 %
Chiffre d'affaires réalisé avec les entreprises adhérentes (M€) (2)	38,9	61,4	67,6	92,9	139 %
Nombre d'heures de :					
Mises à disposition dans les entreprises (en milliers)	2787	3929	3953	5013	80 %
Formation (en milliers)	811	1085	1170	1515	87 %
Nombre de contrats signés	3125	4360	4567	5556	78 %

Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

(1) Ces chiffres peuvent recouvrir certains doubles comptes, une entreprise pouvant adhérer à plusieurs GEIQ dans des régions différentes

(2) A partir de la mise à disposition de salariés dans les entreprises pour l'essentiel

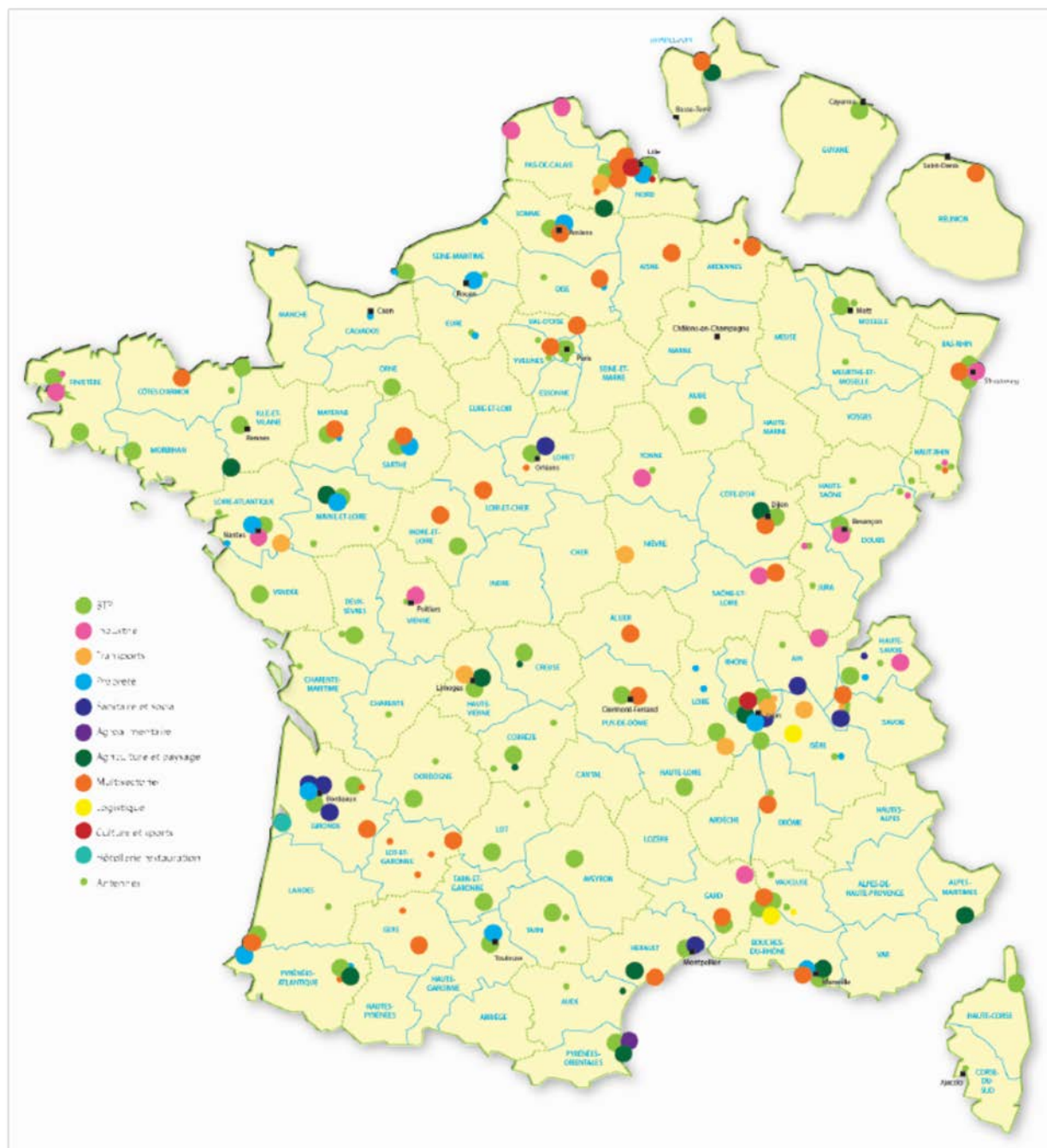
(3) CUI-CIE, CUI-CAE et emplois d'avenir (depuis 2010) ; CIE et CI-RMA avant 2010

(4) CDI, CDD hors alternance et autres contrats

<sup>5</sup> Les données présentées dans cette section s'appuient sur les informations collectées par le CNCE-GEIQ dans le cadre du processus annuel de labellisation (cf. l'annexe n° 9) : les principales portent sur le champ des GEIQ *labellisés* ou considérés en *phase d'accompagnement* à l'issue de la dernière campagne de labellisation ; certaines portent néanmoins sur un champ légèrement différent, constitué des GEIQ suivis dans le système d'information du CNCE-GEIQ.

<sup>6</sup> Le chiffre relatif au nombre de grandes entreprises peut recouvrir certains doubles comptes, dans la mesure où une entreprise peut adhérer à plusieurs GEIQ dans des régions différentes.

Graphique 1 : L'implantation géographique des GEIQ et de leurs antennes en 2014



Source : CNCE-GEIQ (GEIQ)

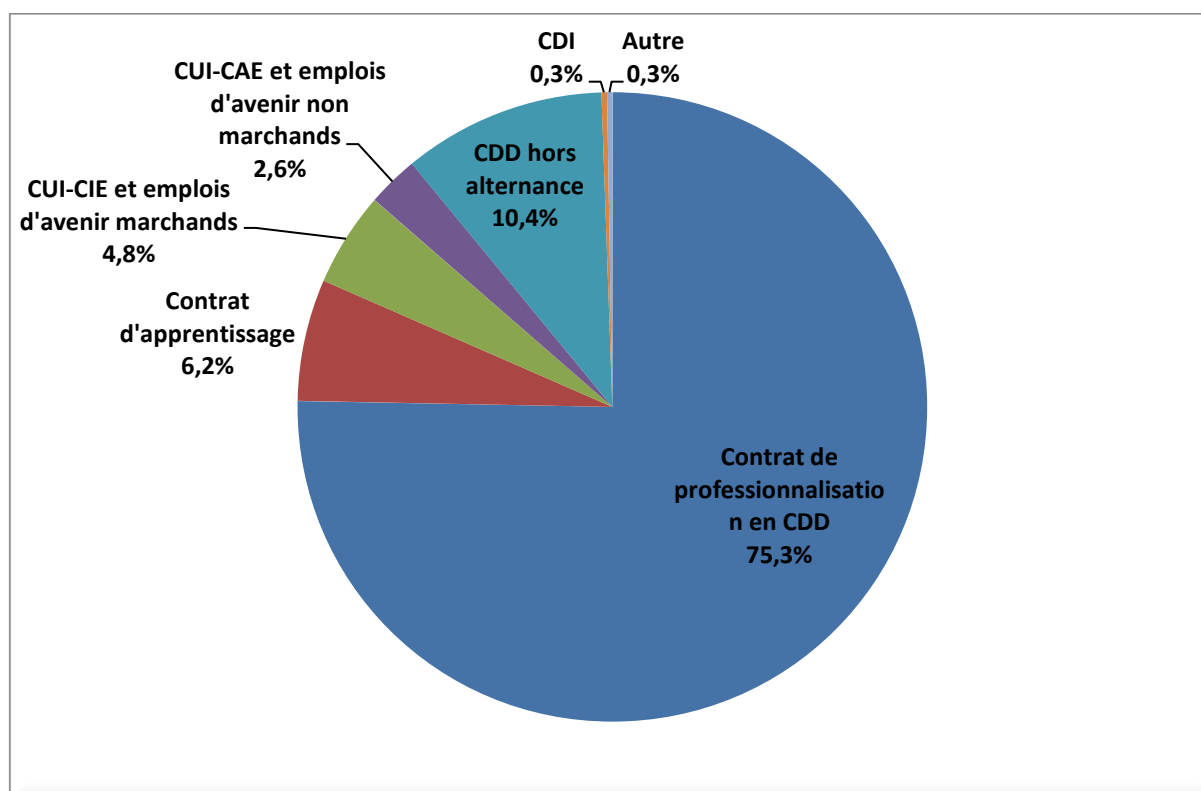
Note : cette carte représente l'ensemble des groupements d'employeurs labellisés ou considérés en phase d'accompagnement à l'issue de la campagne de labellisation conduite en 2014

## 1.2.2 Les GEIQ ont embauché près de 5 550 salariés en accompagnement et réalisé 5 millions d'heures de mise à disposition dans leurs entreprises adhérentes en 2013

[69] En 2013, les GEIQ ont assuré 5,0 millions d'heures de mise à disposition dans les entreprises adhérentes, soit l'équivalent d'un peu plus de 3 100 équivalents à temps plein<sup>7</sup>, et ils ont organisé 1,5 millions d'heures de formation pour leurs salariés en accompagnement. Les heures de mises à disposition dans les entreprises leur ont procuré un chiffre d'affaire de près de 93 M€ en 2013.

[70] Dans le cadre de leur mission, les GEIQ ont conclu près de l'ordre de 5 550 contrats de travail avec des salariés en accompagnement en 2013, dont une grande majorité de contrats de professionnalisation (75 %) et une faible part en contrats d'apprentissage (6 %) et en contrats aidés hors alternance (près de 5 % en CUI-CIE et emplois d'avenir marchands et 2,5 % en CUI-CAE et en emplois d'avenir non marchands). Près de 10,5 % d'entre eux ont été signés en CDD hors alternance (graphique 2).

Graphique 2 : Contrats de travail conclus par les GEIQ en 2013

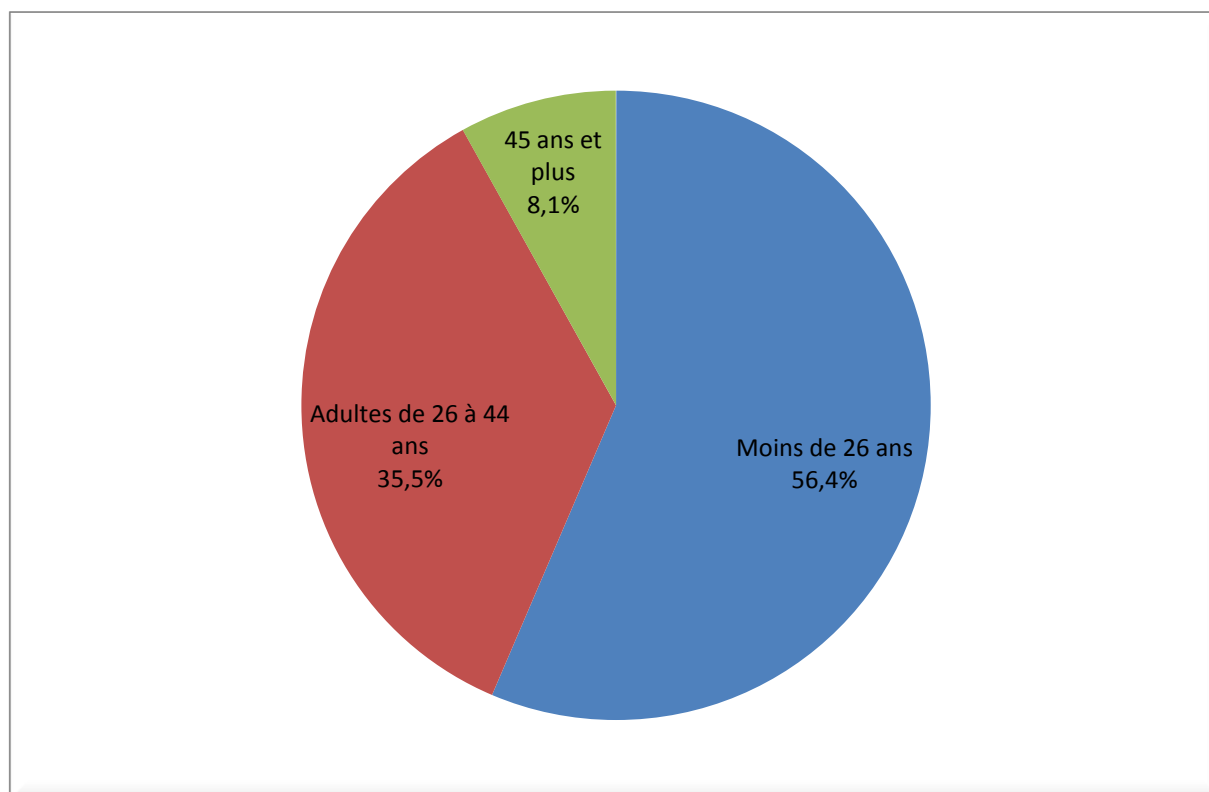


Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

[71] Les GEIQ accompagnent majoritairement des jeunes en recherche d'insertion et de qualification, sans délaissier pour autant les demandeurs d'emploi des classes d'âge supérieures : 56,5 % des salariés embauchés en 2013 avaient moins de 26 ans, tandis que les adultes de 26 à 44 ans et ceux de 45 ans et plus représentaient 35,5 % et 8 % d'entre eux (graphique 3).

<sup>7</sup> Calcul sur la base de la durée légale annuelle du travail qui s'établit à 1607 heures.

Graphique 3 : Age des salariés à l'entrée en parcours des GEIQ en 2013



Source : CNCE-GEIQ, traitement

[72] Pour mener à bien leur activité, les GEIQ ont employé près de 590 salariés permanents au cours de l'année 2013<sup>8</sup>, dont 155 hommes et 435 femmes. Le volume de travail fourni par ces salariés s'est établi à près de 395 équivalents à temps plein (ETP) sur l'année selon les estimations des GEIQ.

### 1.2.3 Alors qu'ils restent principalement présents dans le secteur historique du BTP, les GEIQ se sont développés dans d'autres secteurs, mais ils demeurent inégalement présents dans les régions

[73] Les GEIQ sont principalement présents dans le secteur du BTP où ils se sont historiquement développés : 53 groupements et près de 50 % des salariés embauchés en 2013. Une part conséquente de l'activité des GEIQ provient désormais aussi des GEIQ multisectoriels (31 groupements et 15 % des embauches en 2013) et les GEIQ sont aussi significativement présents dans les secteurs de la propreté (13 % des embauches en 2013), l'industrie (6 %), les transports (4 %) et l'agriculture (plus de 3 % des embauches). Ils sont aussi présents dans une moindre mesure dans les secteurs de la culture et du sport, du sanitaire et social, la logistique<sup>9</sup> et les espaces verts, l'hôtellerie restauration et l'agroalimentaire.

<sup>8</sup> Nombre de salariés ayant été employés par un GEIQ à temps plein ou partiel au cours d'une période de l'année 2013.

<sup>9</sup> La sortie du réseau cette année d'un ensemble de 5 GEIQ du secteur de la logistique, dont la gestion, selon un mode de fonctionnement original, était assurée par un même opérateur, a conduit à une réduction notable de la part de ce secteur.

[74] Présents dans les 22 régions de métropole et dans certains DOM, les GEIQ se sont développés le plus fortement dans la région Rhône-Alpes (19 groupements et près de 18 % des embauches en 2013)<sup>10</sup>. Ils se sont aussi développés en Aquitaine et dans le Nord-Pas de Calais (10 % et 11 % des embauches), ainsi qu'en Pays-de-Loire et Midi-Pyrénées (9 % et 8 %). A l'inverse, les GEIQ sont très faiblement représentés en Ile-de-France (3 GEIQ et 4 % des embauches) et en Lorraine qui ne compte qu'un GEIQ en activité en 2013.

#### 1.2.4 Les GEIQ sont de taille très variable, selon les secteurs notamment

[75] La taille des GEIQ, appréhendée par leur volume d'embauches, est très variable. Les GEIQ ont signé en moyenne 40 contrats en 2013 et 50 % d'entre eux en ont signé moins de 29 (médiane). Parmi eux, un quart ont signé moins de 19 contrats et à l'inverse 10 % seulement en ont signé plus de 79.

[76] La taille des GEIQ varie en particulier selon les secteurs. Parmi leurs principaux secteurs d'implantation, la taille moyenne des GEIQ est plus importante dans le BTP et la propreté (53 et 54 embauches de salariés en moyenne en 2013). A l'inverse, la taille moyenne des GEIQ est relativement faible dans le secteur traditionnel de l'agriculture et dans une moindre mesure dans ceux de l'industrie et du sanitaire et social où les GEIQ se sont implantés plus récemment. Les GEIQ multisectoriels apparaissent aussi de taille très variable.

### 1.3 Les GEIQ sont principalement financés par les entreprises adhérentes et par les fonds de la formation professionnelle

[77] Comme le montre le graphique 4<sup>11</sup>, les GEIQ bénéficient de trois grandes sources de financement direct :

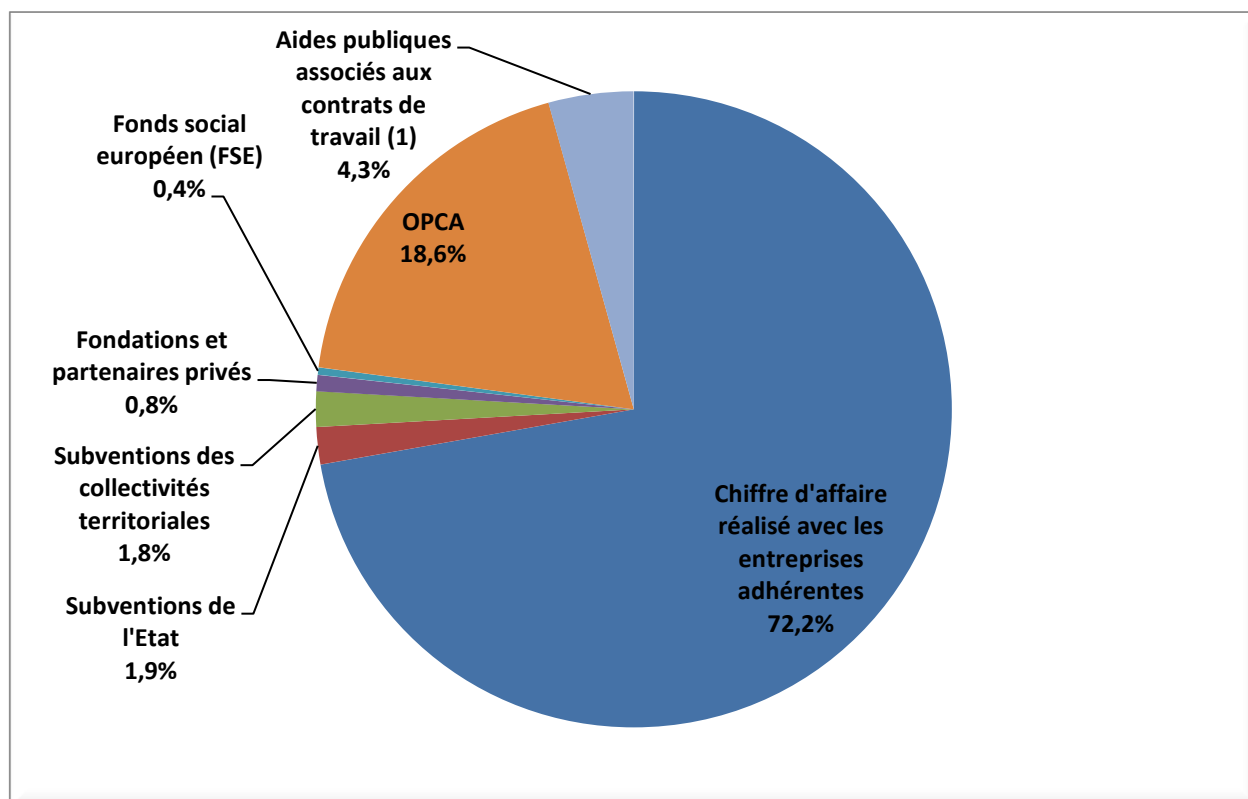
- Un financement, pour une large part (72 % du total de leurs financements en 2013), par les entreprises adhérentes à travers la facturation de la mise à disposition des salariés ;
- Un financement, pour une part conséquente (18,5 % en 2013), par les fonds de la formation professionnelle pour les actions de formation et, en partie, de tutorat, complété par des aides ciblées issues de certaines branches (0,8 % des financements en 2013) ;
- Des financements publics, pour une part modeste (près de 8,5 % en 2013), issus de l'Etat, des collectivités territoriales et du Fonds social européen (FSE) dans une faible mesure, sous forme de subventions d'une part et d'aides financières aux contrats aidés et d'aides à l'embauche qui sont versées pour l'essentiel dans les conditions de droit commun.

[78] Les GEIQ bénéficient de surcroît des exonérations de cotisations sociales patronales, notamment des allègements généraux sur les bas salaires et des exonérations attachées à l'utilisation des différents contrats aidés, comme l'ensemble des employeurs qui y sont éligibles essentiellement.

<sup>10</sup> Les chiffres de la répartition régionale des GEIQ et de leurs embauches doivent être interprétés avec précaution, dans la mesure où certains GEIQ disposent d'antennes situées dans des régions voisines et où les données sur les embauches du CNCE-GEIQ ne permettent pas d'isoler celles qui sont réalisées par ces antennes.

<sup>11</sup> Les données présentées dans le graphique 4 portent sur un échantillon de 139 groupements d'employeurs suivis par le CNCE-GEIQ en 2013 et pour lesquels des données relatives aux différentes sources de financement sont disponibles. Cet échantillon diffère quelque peu du champ des GEIQ *labellisés* et *en phase d'accompagnement* au cours de cette année.

Graphique 4 : Principales sources de financement des GEIQ en 2013



Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

(1) Ces aides publiques sont versées pour l'essentiel par l'Etat, Pôle emploi et les conseils régionaux (cf. l'annexe n°4 relative au financement des GEIQ)

- [79] Les sections qui suivent présentent chacune de ces sources de financement. L'annexe 4 en présente une description et une analyse plus approfondies.

### 1.3.1 Les GEIQ sont principalement financés par la facturation de la mise à disposition de leurs salariés auprès de leurs entreprises adhérentes

- [80] Selon les données du CNCE-GEIQ, les GEIQ ont réalisé un chiffre d'affaires d'un peu plus de 90 M€ en 2012 et 2013 en lien avec leurs entreprises adhérentes, ce qui représente 72 % du total de leurs principaux financements. Ce chiffre d'affaires provient pour l'essentiel de la facturation de la mise à disposition des salariés des GEIQ auprès de leurs entreprises adhérentes, tandis que les cotisations annuelles versées par celles-ci aux GEIQ n'ont représenté qu'environ 550 K€ par an.
- [81] En pratique, les GEIQ sont gérés comme des entreprises : ils fixent ainsi dans une large mesure leurs tarifs de mise à disposition pour équilibrer leurs comptes, en tenant compte de l'ensemble des dépenses auxquelles ils font face et de leurs autres sources de financement. Le tarif moyen de l'heure de mise à disposition s'est établi à 18 € pour l'ensemble des secteurs en 2013, soit à un niveau très largement supérieur au coût du travail au niveau du SMIC pour un contrat de travail non aidé (entre 11,2 € et 11,4 € selon la taille de l'entreprise, sur la base de la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2014 et après prise en compte des allègements généraux de cotisations patronales sur les bas salaires).



[82] L'écart important entre ces chiffres ne donne cependant pas une indication fiable du coût du recours à la main d'œuvre des GEIQ pour leurs entreprises adhérentes, pour deux raisons :

- D'un côté les entreprises bénéficient d'aides publiques et d'allègements de cotisations patronales spécifiques lorsqu'elles emploient des salariés en contrats aidés, ce qui contribue à réduire sensiblement leur coût du travail par rapport au régime commun.
- De l'autre, les entreprises qui recourent aux GEIQ ne s'acquittent du coût des mises à disposition que pour les heures travaillées chez elles, les salariés concernés étant rémunérés par les GEIQ pendant leurs périodes de formation et leurs congés payés. Les entreprises devraient à l'inverse les rémunérer pendant ces périodes si elles les employaient directement.

[83] Le tarif moyen de l'heure de mise à disposition varie assez fortement selon les secteurs : il ne représentait que 6 € dans le secteur non marchand de la culture et des sports et 13 € dans l'agriculture et les espaces verts ainsi que dans l'hôtellerie restauration, et il s'élevait entre 20 et 22 € dans le BTP, le sanitaire et social et l'industrie. Ce large éventail sectoriel du tarif moyen de l'heure de mise à disposition tient aux différences de niveau de qualification entre les salariés des différents secteurs, au degré de subventionnement public variable des différents contrats aidés (plus élevé dans le secteur non marchand), à de forts écarts dans la durée moyenne des formations suivies compte tenu du fait que les salariés sont rémunérés par les GEIQ pendant leurs périodes de formation et au fait que les GEIQ peuvent être amenés à prendre en charge une partie résiduelle des coûts de certaines formations, lorsque le financement des OPCA est insuffisant.

### 1.3.2 Les GEIQ bénéficient de manière conséquente des fonds de la formation professionnelle et de manière ciblée d'aides financières émanant de certaines branches

#### 1.3.2.1 Les OPCA financent les actions de formation et pour partie de tutorat des GEIQ dans le cadre du contrat de professionnalisation

[84] Conformément au droit<sup>12</sup>, les GEIQ bénéficient, comme l'ensemble des employeurs, d'une prise en charge par les OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation qu'ils mettent en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation.

[85] Selon les données du CNCE-GEIQ, le financement des GEIQ par les OPCA au titre essentiellement des contrats de professionnalisation s'est élevé à 23 M€ en 2012 et 2013, soit de l'ordre de 18,5 % du total de leurs principaux financements.

[86] Le financement des GEIQ est principalement assuré par CONSTRUCTYS et OPCALIA (47 % et 20 % du total en 2013) et dans une moindre mesure par AGEFOS PME et OPCA TRANSPORTS, en lien pour une large part avec la concentration des GEIQ dans la construction, l'importance des GEIQ multisectoriels et le développement des GEIQ dans la propriété et les transports. Les montants reflètent par ailleurs aussi des différences importantes de tarifs de prise en charge selon les OPCA qui tiennent pour partie au contenu plus ou moins coûteux des formations.

#### 1.3.2.2 Les GEIQ reçoivent en faible proportion d'autres aides financières ciblées issues de certaines branches

[87] Dans certains secteurs, les GEIQ reçoivent aussi des financements issus de fondations et de partenaires privés, en lien pour l'essentiel avec les branches professionnelles. Ces financements s'élevaient à un total d'environ 1 M € en 2012 et 2013, soit près de 0,8 % du total des principaux financements des GEIQ.

---

<sup>12</sup> Cf. notamment les articles L. 6332-14 et L. 6332-15 du code du travail.

### 1.3.3 Les GEIQ bénéficient pour une part modeste de financements publics issus de l'Etat et des collectivités territoriales sous forme de subventions, et d'aides aux contrats aidés et à l'embauche

#### 1.3.3.1 Les subventions de l'Etat qui recouvrent des aides au démarrage et l'aide à l'accompagnement individualisé associée au contrat de professionnalisation représentent une faible part du financement des GEIQ

[88] Les subventions de l'Etat aux GEIQ qui recouvrent des aides au démarrage et l'aide à l'accompagnement individualisé dans le cadre des contrats de professionnalisation, sont accordées dans le cadre de *conventions pour la promotion de l'emploi (CPE)*. Alors que la programmation des dépenses des CPE est gérée par les DIRECCTE, la DGEFP ne dispose pas d'une estimation consolidée au niveau national de ces dépenses prévues pour l'année en cours avec les GEIQ. La DGEFP n'est pas non plus en capacité d'évaluer les dépenses consenties aux GEIQ dans le cadre de l'exécution du budget, en raison selon elle des limites de sa nomenclature budgétaire.

[89] Dans ce contexte, selon les données du CNCE-GEIQ (qui sont les seules dont la mission a pu disposer), le total des subventions octroyées par l'Etat aux GEIQ s'est élevé à près de 2,4 M€ en 2013, après 2,5 M€ en 2012, ce qui représente 1,9 % de l'ensemble de leurs financements.

#### 1.3.3.2 Les subventions des collectivités territoriales au profit des GEIQ sont également limitées et elles varient très fortement selon les régions

[90] Selon les données du CNCE-GEIQ, les collectivités territoriales ont subventionné le réseau des GEIQ à hauteur d'environ 2,2 M€ en 2013, comme en 2012, ce qui représente 1,8 % de l'ensemble de leurs principaux financements. Ces subventions proviennent principalement des conseils régionaux, à hauteur de 1,2 M€ en 2013, et dans une moindre mesure des conseils généraux (0,75 M€) et des communes (0,22 M€).

[91] Comme le montre l'annexe n°4, ces aides varient fortement selon les régions d'appartenance des GEIQ. Les financements des collectivités territoriales apparaissent les plus élevés en Pays-de-Loire, Aquitaine, Poitou-Charentes, et dans une moindre mesure en Languedoc-Roussillon et en Midi-Pyrénées.

#### 1.3.3.3 Les aides publiques associées dans des conditions normales aux différents contrats aidés et à certains dispositifs d'aide à l'embauche représentent la moitié des financements publics apportés aux GEIQ

[92] Au-delà des subventions, les GEIQ bénéficient de financements publics au titre des contrats aidés et de certains dispositifs d'aide à l'embauche, dans les mêmes conditions pour l'essentiel que les autres employeurs. Selon les données du CNCE-GEIQ, les montants de ces aides ont atteint un total de 5,4 M€ en 2013, ce qui représentaient de l'ordre de la moitié des financements publics octroyés aux GEIQ et 4,3 % de l'ensemble de leurs principaux financements (après 4,6 % en 2012).



- [93] La mission a pu obtenir des données auprès de certains organismes publics, notamment auprès de l'Agence des services et de paiement (ASP) pour les aides à l'insertion professionnelle versées par l'Etat dans le cadre des contrats aidés hors alternance et auprès de Pôle emploi pour les aides à l'embauche et les aides à la formation avant embauche versées par celui-ci, afin de les comparer aux données du CNCE-GEIQ. Des divergences importantes entre les sources de données sont apparues pour les aides versées par Pôle emploi, en lien vraisemblablement avec des erreurs dans le détail des informations fournies par les GEIQ<sup>13</sup>.

#### 1.3.3.4 Les GEIQ bénéficient d'un soutien très limité du Fonds social européen (FSE)

- [94] Un petit nombre de GEIQ bénéficient de subventions du FSE. Selon les données du CNCE-GEIQ, le montant des subventions reçues par l'ensemble des GEIQ s'est établi à 300 K€ en 2012 et à près de 460 K€ en 2013, ce qui représente 0,4 % du total de leurs financements.

#### 1.3.4 Le coût de subventionnement public direct des GEIQ, hors exonérations de cotisations sociales, est faible comparativement à celui des autres principaux dispositifs d'accompagnement des publics en difficulté d'insertion

- [95] La mission estime ainsi que le coût de subventionnement public direct du réseau des GEIQ, y compris les aides publiques associées aux contrats aidés et aux dispositifs d'aide à l'embauche ainsi que les faibles financements du FSE, mais hors exonérations de cotisations sociales, s'est établi à près de 11 M€ en 2012 et en 2013. Ce coût s'élève à 34 M€ si l'on y ajoute les financements issus de la formation professionnelle (cf. le tableau 2 ci-dessous).
- [96] Sur cette base, la mission estime le coût moyen de subventionnement public direct pour un équivalent à temps plein (ETP) accompagné par les GEIQ aux alentours de 2 400 € par an en 2012. Le coût s'élève à environ 7 600 € par an si l'on y ajoute la contribution des fonds de la formation professionnelle.

Tableau 2 : Estimation du coût moyen des financements publics directs et des OPCA par salarié en ETP suivi par les GEIQ en 2012 et 2013

	2012	2013
Financements publics, en K€(1)	11060	10733
Financements des OPCA, en K€	23431	23228
Financements publics et des OPCA, en K€(1)	34490	33961
Nombre total d'heures d'accompagnement, en milliers (2)	7244	7155
Nombre de salariés accompagnés, en ETP (2)	4508	4452
<b>Financements publics hors OPCA, par ETP (1)</b>	<b>2453</b>	<b>2411</b>
<b>Financements des OPCA</b>	<b>5198</b>	<b>5217</b>
<b>Financements publics et des OPCA par ETP (1)</b>	<b>7651</b>	<b>7628</b>

Source : CNCE-GEIQ, estimations de la mission

(1) Hors prise en compte des exonérations de cotisations sociales

(2) Les estimations de la mission relatives au nombre total d'heures des salariés en accompagnement et par suite celles relatives au nombre de salariés mesuré en ETP et aux montants de financements par ETP sont entourées d'une marge d'incertitude sensible

<sup>13</sup> Ces erreurs pourraient affecter l'estimation du total ou la répartition seulement des financements reçues par les GEIQ.

- [97] Le coût moyen de subventionnement public direct par ETP (hors prise en compte des exonérations de cotisations sociales et des fonds de la formation professionnelle mobilisés) est plus faible que celui des autres principaux dispositifs d'accompagnement des publics rencontrant des difficultés d'insertion.
- [98] A titre de comparaison, la mission conjointe de l'IGAS et de l'IGF de 2013 sur le financement de l'insertion par l'activité économique (IAE)<sup>14</sup> a évalué le coût moyen de subventionnement public en 2011 entre :
- 2 737 et 4 264 €par ETP pour les associations intermédiaires (AI) ;
  - 5 075 et 5 111 €par ETP pour les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) ;
  - 10 693 et 11 082 €pour les entreprises d'insertion (EI) ;
  - 35 372 et 48 758 €pour les ateliers et chantiers d'insertion (ACI)<sup>15</sup>.
- [99] A titre de comparaison également :
- Les Ecoles de la 2<sup>ème</sup> chance ont bénéficié d'un montant d'aides publiques proche de 65 M€ en 2012<sup>16</sup> pour environ 13 000 jeunes accueillis cette année là, soit un taux moyen de subventionnement public de près de 5 000 euros par jeune accueilli (hors coûts liés à la rémunération des stagiaires et aux investissements) ;
  - L'Etablissement public d'insertion de la Défense (EPIDE) a bénéficié pour sa part de subventions de l'Etat à hauteur de près de 68 M€ en 2013, pour près de 1 900 jeunes accueillis à la fin de cette année là, soit un coût de subventionnement de l'ordre de 35 000 € par jeunes accueillis<sup>1718</sup>.
- [100] Ces comparaisons doivent néanmoins tenir compte du fait que les structures de l'IAE de même que les Ecoles de la 2<sup>ème</sup> chance et a fortiori l'EPIDE ont vocation à accueillir des personnes en grande difficulté d'insertion et que, contrairement aux GEIQ, ces structures ne mobilisent pas ou peu les fonds de la formation professionnelle. Après prise en compte des fonds importants de la formation professionnelle qui leur sont alloués, le coût de subventionnement des GEIQ par ETP (de l'ordre de 7 600 €en 2013) demeure très inférieur au coût de subventionnement des EI et a fortiori des ACI, mais ce coût semble supérieur à celui des ETTI et a fortiori à celui des AI<sup>19</sup>.

<sup>14</sup> Rapport conjoint de l'IGAS et de l'IGF, « Le financement de l'insertion par l'activité économique », janvier 2013.

<sup>15</sup> Selon cette mission, les structures de l'IAE ont bénéficié par ailleurs de 247 M€d'exonérations sociales en 2011.

<sup>16</sup> Selon l'étude de DARES « L'école de la 2<sup>e</sup> chance, la « grand école » des décrocheurs motivés », Dares Analyses n°068, septembre 2014. Selon celle-ci, ce montant correspond au coût de fonctionnement des structures et ne tient pas compte de la rémunération des stagiaires et des investissements. Sur ces 65 M€ un peu plus de 21,5 M€venaient des conseils régionaux, 13,5 M€du budget de l'Etat, près de 13 M€du FSE, 7,5 M€de la taxe d'apprentissage et d'opérations de mécénat, 7,0 M€d'autres collectivités locales et un peu plus de 2,0 M€de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE).

<sup>17</sup> L'EPIDE reçoit en outre des financements du FSE et à partir de la taxe d'apprentissage.

<sup>18</sup> Les services de l'EPIDE estiment le coût de fonctionnement de l'établissement à 31 000 euros par jeune accueilli (hors coûts d'infrastructures) en 2013. Cf. « Activité et perspectives de l'EPIDE en 2014 », EPIDE, octobre 2014.

<sup>19</sup> La portée de cette appréciation est limitée par le fait que la mission ne dispose pas d'estimations du montant des fonds de la formation professionnelles mobilisés par les structures de l'IAE.

### 1.3.5 Les GEIQ bénéficient des exonérations de cotisations sociales patronales dans les mêmes conditions pour l'essentiel que les autres employeurs

- [101] Les GEIQ sont éligibles aux exonérations de cotisations patronales dans les mêmes conditions que les autres employeurs. Ils bénéficient en outre de l'exonération de cotisation ATMP qui leur est réservée pour les contrats de professionnalisation conclus avec des jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus (cf. la section 1.1). Cette exonération spécifique vient s'ajouter à l'exonération de cotisations patronales au titre des assurances sociales (AS) et des allocations familiales (AF) pour les contrats de professionnalisation signés avec les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus qui est octroyée à l'ensemble des employeurs.
- [102] Selon les données de l'ACOSS, les GEIQ affiliés au régime général ont ainsi bénéficié d'un peu plus de 15 M€ d'exonérations sociales en 2013, après 14 M€ en 2012. Ces montants ont représenté de l'ordre de 0,06 % du total des exonérations sociales octroyées à l'ensemble des employeurs, après 0,05 % en 2012.
- [103] Ces montants recouvrent à hauteur d'un peu plus des trois quart des allègements généraux des cotisations dues au titres des assurances sociales et des allocations familiales sur les bas salaires (réduction *Fillon*, 11,7 M€ en 2013) et à hauteur de 12 % et 7 % respectivement des exonérations de cotisations sociales consenties pour les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage (1,8 et 1,1 M€ respectivement).
- [104] S'agissant des exonérations relatives aux contrats de professionnalisation, les données de l'ACOSS ne permettent pas d'isoler précisément le coût de l'exonération de cotisation ATMP qui est réservée aux GEIQ pour les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus. La mission estime ce coût à un peu moins de 1,0 M€ (cf. l'annexe n°4).

## 2 UN DISPOSITIF D'INSERTION ET DE QUALIFICATION D'UNE EFFICACITE AVEREE DANS L'ENSEMBLE, MAIS CONTRASTEE SELON LES STRUCTURES ET DONT LE DEVELOPPEMENT RESTE LIMITE AU REGARD DES BESOINS DES ENTREPRISES ET DES TERRITOIRES

- [105] La mission a procédé à une évaluation du dispositif des GEIQ. Cette évaluation s'est d'abord appuyée sur une analyse qualitative, portant sur l'action des GEIQ au profit des parcours d'insertion et de qualification (2.1), et sur l'adéquation de l'offre des GEIQ aux attentes des entreprises et des salariés (2.2). La mission a également mené une analyse quantitative du dispositif, pour mesurer ses résultats comme outil d'insertion et de qualification (2.3) ainsi que pour évaluer son développement sectoriel et territorial (2.4). Les conclusions que la mission retire de cette évaluation sont exposées à la fin de cette partie (2.5).

### 2.1 Les GEIQ mènent des actions de recrutement, d'ingénierie de formation et d'accompagnement pour bâtir des parcours d'insertion et de qualification au profit de personnes en difficultés d'insertion professionnelle

- [106] Les GEIQ agissent principalement dans trois domaines : sélectionner des candidats adaptés aux besoins des entreprises et gérer leurs contrats de travail, construire des parcours de formation individualisés, et accompagner les salariés tout au long de leur parcours. L'annexe n°5 décrit de manière détaillée ces actions.

## 2.1.1 Les GEIQ sélectionnent des candidats afin de répondre aux besoins de recrutement de leurs entreprises adhérentes

### 2.1.1.1 Préalablement au recrutement, les GEIQ identifient les besoins des entreprises

[107] Afin de répondre aux besoins de recrutement des entreprises, une des premières tâches des salariés permanents du GEIQ consiste à identifier précisément le besoin de l'entreprise adhérente et son mode de fonctionnement, pour déterminer le profil du salarié correspondant. Les salariés permanents des GEIQ ont ainsi une bonne connaissance des entreprises du groupement et du bassin d'emploi. La connaissance de la culture de l'entreprise, de sa taille et de ses postes de travail est mise à profit pour favoriser l'adéquation entre le poste à pourvoir et le candidat recruté.

### 2.1.1.2 L'orientation et la sélection des salariés constituent une des principales tâches des salariés permanents des GEIQ

[108] Selon la charte nationale des GEIQ (cf. la partie 3 et l'annexe n°2), les publics cibles que les GEIQ cherchent à recruter sont des *demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RMI (RSA aujourd'hui)...*

[109] Ainsi, pour attirer des candidats, les GEIQ diffusent leurs offres d'emploi en utilisant de nombreux canaux. Le réseau de prescripteurs (Pôle emploi, missions locales, parfois Cap emploi, les maisons de l'emploi, les PLIE...) et de partenaires (organismes de formation, collectivités territoriales) est très largement utilisé par les GEIQ. Les chargés de recrutement des GEIQ utilisent également souvent les médias, tels que la presse locale ou Internet. De nombreux GEIQ organisent en outre des séances d'information collective pour présenter les offres d'emploi. A l'inverse, certains candidats postulent parfois spontanément auprès du GEIQ, le GEIQ ayant bénéficié d'un bouche-à-oreille favorable ou le jeune ayant bénéficié d'un parrainage par des proches. Certaines entreprises dirigent aussi certains candidats vers le GEIQ.

[110] Ce processus de recrutement se solde par un entretien avec l'entreprise qui a des besoins de main d'œuvre, auprès de laquelle le salarié sera mis à disposition. C'est à l'entreprise que revient le plus souvent la décision de recrutement, même si le GEIQ est le futur employeur. En amont de la signature du contrat d'alternance, les salariés bénéficient parfois de périodes de pré-qualification, telles que les préparations opérationnelles à l'emploi (POE) individuelles ou collectives<sup>20</sup>.

### 2.1.1.3 A l'issue du recrutement, le parcours du salarié débute avec la signature d'un contrat en alternance avec le GEIQ et la mise à disposition auprès d'une ou plusieurs entreprises

[111] L'entrée en parcours du salarié se matérialise par la signature d'un contrat entre le GEIQ et le candidat. Si l'alternance constitue le cœur de métier des GEIQ, qui ont pour ambition de mettre en place des parcours d'insertion et de qualification au profit de personnes en difficulté, les GEIQ utilisent des contrats variés, principalement de quatre types.

- Le contrat de professionnalisation est le support juridique du parcours du salarié qui est largement majoritaire (75 % en 2013). En effet, ce contrat est largement plébiscité, aussi bien par les entreprises que par les GEIQ rencontrés par la mission, car il permet de monter un parcours en alternance avec souplesse.

<sup>20</sup> La POE prescrite par Pôle emploi, qui peut être individuelle ou collective, vise à former des demandeurs d'emploi pour leur permettre d'acquérir les qualifications et compétences professionnelles nécessaires pour accéder à un emploi vacant.

- Certains GEIQ signent également des contrats d'apprentissage, ces derniers représentant environ 6 % des contrats signés par les GEIQ en 2013. Ouvert uniquement aux moins de 26 ans, le contrat d'apprentissage offre moins de souplesse que le contrat de professionnalisation, en raison notamment de la contrainte calendaire.
- Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir composent près de 7,5 % des contrats signés par les GEIQ en 2013<sup>21</sup>, dont 5 % de contrats marchands et 2,5 % de contrats non marchands.
- Les GEIQ utilisent aussi en faible proportion des CDD, de manière subsidiaire, pour gérer certaines phases de transition dans les parcours (10,5 % des contrats en 2013).

[112] Parallèlement à la signature du contrat avec le salarié, une convention de mise à disposition est signée entre le GEIQ et l'entreprise.

#### 2.1.1.4 En tant qu'employeur, le GEIQ assume les actes de gestion administrative du contrat de travail du salarié

[113] En tant qu'employeur, le GEIQ assure la gestion administrative du contrat, notamment la paie, l'organisation de la formation, la gestion des plannings, la gestion des arrêts de travail, la gestion disciplinaire, la médecine du travail, les demandes d'aides publiques, les relations avec les OPCA,...

[114] Le GEIQ facture les heures de mise à disposition du salarié auprès de l'entreprise, selon des modalités de facturation qui peuvent varier, et sont fixées par le conseil d'administration du GEIQ. Les modalités de facturation doivent cependant respecter un principe inscrit dans le préambule de la charte des GEIQ : *l'utilisation du label GEIQ exclut toute velléité de recherche de main-d'œuvre au moindre coût, ainsi que toute pratique contraire à l'ensemble de la législation et de la réglementation en vigueur.*

#### 2.1.2 Les GEIQ organisent des formations individualisées intégrées dans le parcours en alternance des salariés

[115] Les GEIQ visent à amener des publics en difficulté d'insertion professionnelle à la qualification, en vue de favoriser leur emploi durable à l'issue de leur parcours. Une des principales tâches des salariés permanents des GEIQ consiste ainsi à structurer les formations des salariés, selon des principes d'individualisation et de souplesse.

##### 2.1.2.1 L'équipe permanente du GEIQ construit des parcours de formation souples et individualisés

[116] Les salariés permanents du GEIQ assurent la structuration des formations des salariés, le suivi des salariés en formation et la gestion de l'ensemble des actes de gestion administrative liées à la formation. L'action d'ingénierie de formation menée par les salariés du GEIQ poursuit notamment les objectifs suivants.

- L'individualisation des formations compte parmi les principaux principes de l'ingénierie de formation des GEIQ. Les GEIQ construisent des formations modulaires, adaptées aux entreprises et aux salariés. Ainsi, des modules de formation adaptés au poste peuvent être rajoutés pour personnaliser le parcours du salarié, par exemple des formations complémentaires de remise à niveau (maîtrise de la langue française...), des habilitations (sécurité, CACES),...

---

<sup>21</sup> Les emplois d'avenir dont le support juridique formel est le contrat unique d'insertion sont inclus dans la catégorie *contrats uniques d'insertion* sans distinction dans les données du CNCE-GEIQ.

- La souplesse du calendrier de formation constitue également l'un des objectifs poursuivis par les GEIQ. Ainsi, le principe de *file active*<sup>22</sup> guide l'action d'ingénierie de formation des GEIQ, qui cherchent à adapter le calendrier de formation en fonction des besoins de main d'œuvre des entreprises (notamment en cas de besoins saisonniers).

### 2.1.2.2 L'action d'ingénierie de formation du GEIQ incite à l'adaptation de l'offre de formation locale aux besoins des entreprises

[117] L'action d'ingénierie de formation menée par les GEIQ consiste à négocier avec les organismes de formation pour faire évoluer l'offre de formation locale. La connaissance fine des besoins de formation des entreprises adhérentes, dont le GEIQ est l'interlocuteur privilégié, ainsi que la mutualisation des demandes des entreprises constituent des atouts pour le GEIQ en vue de faire émerger de nouveaux contenus de formation et de négocier un rythme de formation ajusté à celui des entreprises.

[118] Ainsi, les GEIQ incitent les centres de formation à adapter le contenu de leur offre de formations en fonction de la pratique des métiers et de leur évolution. A titre d'exemple, un GEIQ du secteur du BTP a travaillé avec un organisme de formation au regroupement dans un même titre professionnel de trois référentiels de formation (plomberie, chauffagiste et les énergies renouvelables), afin d'adapter le contenu de la formation à l'évolution du métier de plombier, et notamment au renforcement de sa polyvalence.

### 2.1.3 Les GEIQ accompagnent les salariés tout au long de leur parcours

[119] Au fil de son parcours, le salarié est accompagné par le GEIQ, aussi bien durant les périodes de mise à disposition en entreprise que durant les périodes de formation en organisme de formation. Cet accompagnement est à la fois de nature professionnelle et sociale.

#### 2.1.3.1 Le suivi d'un salarié en parcours dans un GEIQ est structuré par un double tutorat assuré par l'entreprise d'accueil et par le GEIQ

[120] Depuis la loi du 5 mars 2014 *relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*, la législation prévoit un tutorat systématique pour les salariés en contrat de professionnalisation. Dès avant l'adoption de cette loi, les GEIQ avaient identifié l'importance du tutorat pour la réussite de l'alternance, et avaient ainsi mis en place la pratique du double tutorat, avec un tuteur dans l'entreprise d'accueil, ainsi qu'un tuteur dans le GEIQ.

#### 2.1.3.2 Les GEIQ assurent un suivi de proximité du salarié en parcours

[121] Ce suivi se traduit par des rencontres régulières entre le tuteur du GEIQ et le salarié en parcours. Le suivi de proximité permet au tuteur GEIQ du salarié de mesurer sa progression, aussi bien sur son lieu de travail qu'en formation. Il contribue aussi à prévenir les ruptures de contrat grâce au dialogue avec le salarié et avec son tuteur en entreprise, permettant d'échanger sur les difficultés éventuelles rencontrées par le salarié (retards, conflits, problèmes comportementaux..).

---

<sup>22</sup> Le principe de *file active* et le principe *d'entrées et sorties permanentes* disposent que la formation d'un salarié doit pouvoir débuter à tout moment.



### 2.1.3.3 Les GEIQ mettent en œuvre un accompagnement social au profit des salariés en parcours, en s'appuyant sur différents partenaires

- [122] L'accompagnateur du salarié dans le GEIQ contribue à résoudre les problèmes sociaux des salariés en parcours (difficultés de logement, de mobilité, ...).
- [123] Les problématiques pour lesquels la quasi-totalité des GEIQ sont sollicités sont l'aide à l'élaboration d'un budget, les avances sur salaires, les aides à la mobilité, et le soutien à la recherche d'un logement. Les salariés permanents des GEIQ apportent également aux salariés en parcours un appui dans la gestion de problématiques familiales et dans les domaines de l'accès aux soins et des démarches administratives.
- [124] Très souvent, les GEIQ mobilisent des partenaires extérieurs pour résoudre les problèmes sociaux rencontrés par les salariés en parcours. Ainsi, les GEIQ comptent des partenaires parmi les organismes publics (acteurs du service public de l'emploi, collectivités, caisses de sécurité sociale,...), parmi les associations, parmi des organismes de branche professionnelle... Les partenariats sont principalement mobilisés pour l'aide au logement, la mobilité, le financement, la couverture maladie et l'aide juridique.

### 2.1.3.4 Les GEIQ fournissent un appui aux tuteurs des entreprises d'accueil pour l'encadrement du salarié en parcours

- [125] Le GEIQ accompagnent les entreprises d'accueil des salariés, afin que leur mise à disposition se déroule au mieux. Les GEIQ jouent un rôle d'intermédiation entre l'entreprise d'accueil et les salariés. Selon les entreprises et les salariés rencontrés, la fonction de dialogue et de médiation assurée par le tuteur GEIQ permet de prévenir les difficultés, qui sont principalement d'ordre relationnel. L'action de médiation du tuteur GEIQ permet ainsi de limiter les ruptures de contrat, le cas échéant en trouvant une nouvelle entreprise dans laquelle mettre à disposition le salarié.
- [126] En conclusion, l'action des GEIQ est multiforme et s'apparente à un rôle d'intermédiation entre les entreprises, les demandeurs d'emploi et les nombreux acteurs publics et privés qui œuvrent pour l'insertion et la formation : acteurs du service public de l'emploi (missions locales, Pôle emploi, Cap emploi..), centres de formation, OCPA, collectivités locales, acteurs sociaux.

## 2.2 Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification répondent aux attentes de leurs entreprises adhérentes et de leurs salariés ainsi que des organisations qui les soutiennent

- [127] En tant que groupements d'employeurs, les GEIQ sont créés et portés par des entreprises. La charte nationale des GEIQ le souligne dans son préambule et son article 2 : *le GEIQ est créé, piloté et géré par les employeurs qui le composent. Le rôle de ces employeurs est central : ils sont solidairement responsables du respect des orientations initialement définies de manière collective et de la mise en œuvre des moyens correspondants.* Le processus de labellisation, tel qu'il est aujourd'hui mené par le CNCE-GEIQ, contrôle l'implication des entreprises dans le GEIQ, et comporte parmi ses critères le pilotage effectif du GEIQ par les entreprises adhérentes et la réalité de la vie statutaire de l'association, dont les administrateurs sont des responsables de ces entreprises. Le mécanisme de responsabilité solidaire<sup>23</sup> matérialise aussi l'engagement des entreprises adhérentes au groupement d'employeur.

---

<sup>23</sup> Le mécanisme est prévu à l'article L. 1253-8 du code du travail. Cette règle a été assouplie par la loi *Cherpion* de 2011 qui autorise les entreprises d'un groupement d'employeurs à prévoir dans son statut des règles de répartition des dettes.

[128] Le rôle moteur des entreprises dans ce dispositif amène à s'interroger sur les motivations des entreprises pour créer et adhérer à un GEIQ, ainsi que sur l'appréciation qu'elles portent sur le dispositif. Par ailleurs, il convient également d'évaluer la satisfaction des salariés en parcours dans les GEIQ, qui sont les publics cibles du dispositif.

### 2.2.1 Les entreprises adhérentes portent une appréciation très positive sur les GEIQ, qui présentent de nombreux avantages à leurs yeux

[129] Les entreprises rencontrées par la mission ont exposé des motifs nombreux et variés pour justifier leur adhésion aux GEIQ.

[130] Précisons que le coût du travail n'est pas sensé être une variable déterminante dans le choix du recours au GEIQ, puisque le label GEIQ *exclut toute velléité de recherche de main-d'œuvre au moindre coût*. Ce principe vise à éviter que le coût du travail pour les entreprises adhérentes des salariés qui leur sont mis à disposition par les GEIQ ne puisse être inférieur à ce qu'il serait si celles-ci employaient directement ces salariés.

[131] Les données disponibles suggèrent que ce principe est bien respecté par l'ensemble des GEIQ labellisés, alors que le CNCE-GEIQ examine de près le tarif moyen de l'heure de mise à disposition pour chaque GEIQ lors de la campagne annuelle de labellisation. Pour autant, les données ne permettent pas de comparer finement, pour chaque salarié, le tarif de l'heure de mise à disposition et le coût du travail que l'employeur supporterait s'il employait directement le salarié, une comparaison compliquée de surcroît pour les raisons évoquées dans la section 1.3.1. En outre, il va de soi bien évidemment que les employeurs qui adhèrent à un GEIQ ont vocation à trouver un avantage financier à court ou moyen terme dans l'embauche, à l'issue des parcours, des salariés que les GEIQ contribuent à recruter et à former à leurs métiers.

#### 2.2.1.1 Les entreprises recourent aux GEIQ pour pallier leurs difficultés de recruter des personnels qualifiés sur certains métiers

[132] Selon les entreprises interrogées par la mission, la difficulté à recruter une main d'œuvre qualifiée constitue le principal motif de leur adhésion au GEIQ. Ces entreprises (y compris les plus grandes) partagent le constat de problèmes récurrents de recrutement de salariés formés à leurs métiers. Ce constat de difficultés de recrutement n'est pas spécifique aux entreprises adhérentes aux GEIQ. Selon un rapport récent du conseil d'orientation pour l'emploi (COE)<sup>24</sup>, qui se réfère aux différentes enquêtes nationales existantes<sup>25</sup> auprès des employeurs, *on peut affirmer, en rapprochant ces enquêtes que, sur le champ des recrutements en contrat de plus de six mois, entre 1/4 et 1/3 des recrutements sont perçus comme difficiles par les employeurs*.

[133] Selon le COE, trois grands types de causes potentielles des difficultés de recrutement peuvent être identifiés :

- le déficit d'attractivité de certains métiers, qu'il soit lié à des facteurs objectifs (conditions de travail difficiles, horaires atypiques, etc) ou à des facteurs subjectifs (manque d'information, image négative du métier ou du secteur),
- l'inadéquation entre les compétences attendues par les recruteurs et celles disponibles, en raison d'un déficit (réel et ressenti) de compétences des candidats,
- le manque de fluidité du marché du travail, en raison d'une segmentation selon les métiers ou le genre, d'une mobilité géographique insuffisante ou encore de certaines règles et du fonctionnement du service public de l'emploi.

<sup>24</sup> Rapport du conseil d'orientation pour l'emploi, « Emplois durablement vacants et difficultés de recrutement », septembre 2013.

<sup>25</sup> Enquête « OFER » de la DARES de 2005, enquête annuelle « Besoins de main d'œuvre » (BMO) de Pôle emploi, observatoire « Tendances Emploi Compétence » du MEDEF, enquête annuelle de Manpower.



- [134] Les entreprises adhérentes aux GEIQ rencontrées par la mission imputent leurs difficultés de recrutement à des facteurs proches de ceux identifiés par le COE.
- [135] En premier lieu, certaines entreprises adhérentes aux GEIQ invoquent le manque d'attractivité de leur secteur, tels que la propreté, le BTP ou encore l'industrie, ou encore la méconnaissance de leurs métiers. Ainsi, dans le BTP, des entreprises adhérentes aux GEIQ peineraient à attirer des salariés sur des métiers comme coffreur-bancheur ou étancheur, qui sont mal identifiés par les demandeurs d'emploi.
- [136] En deuxième lieu, les chefs d'entreprise soulignent qu'ils ne parviennent pas à recruter des candidats avec les compétences recherchées, car l'offre de formation serait inadaptée.
- [137] Enfin, de nombreux chefs d'entreprise adhérents aux GEIQ jugent que le service public de l'emploi n'est pas en capacité de répondre de manière satisfaisante à leurs offres d'emploi.

#### 2.2.1.2 Une partie des entreprises, en particulier dans le secteur du BTP, adhèrent au GEIQ afin d'honorer les clauses d'insertion des marchés publics

- [138] Dans certains secteurs d'activité, en particulier dans le BTP, les clauses d'insertion (également désignées clauses sociales) des marchés publics constituent aussi l'un des principaux motifs invoqués par les entreprises pour recourir à la mise à disposition de personnes éloignées de l'emploi dans le cadre du GEIQ.
- [139] Les entreprises du BTP rencontrées par la mission font appel aux GEIQ pour honorer des clauses d'insertion de marchés publics qu'elles ont remportés. En effet, certains acheteurs publics autorisent les entreprises, dans l'exécution de marchés publics, à *mutualiser* les clauses d'insertion entre plusieurs marchés publics, issues d'un ou plusieurs donneurs d'ordre. Les chefs d'entreprise interrogés par la mission sont réservés sur les clauses d'insertion de très courte durée, qui, selon eux, ne leur permettent pas d'insérer réellement les publics. Cette position est partagée par le MEDEF qui, dans un document de 2013, *constate qu'il est souvent peu efficace de faire travailler une personne sur de courtes durées (quelques jours, quelques semaines, voire quelques mois)*<sup>26</sup>.
- [140] Le recours au GEIQ permet ainsi aux entreprises de *globaliser* les heures d'insertion et de répondre aux clauses d'insertion des marchés publics avec une offre d'emploi en alternance. Cette modalité de réponse aux clauses d'insertion des marchés publics satisfait les entreprises interrogées.

#### 2.2.1.3 Les motivations des grandes entreprises pour adhérer aux GEIQ, sont également de répondre aux considérations de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et de respecter les "quotas d'alternance"

- [141] Avec les assouplissements qu'elle a apportés dans les règles de constitution des groupements d'employeurs<sup>27</sup>, la loi *Cherpion* s'est traduite par une forte augmentation récente du nombre d'entreprises de plus de 300 salariés adhérentes aux GEIQ : celles-ci représentaient ainsi 7 % des entreprises adhérentes en 2013 (360 entreprises de cette taille). Les grandes entreprises invoquent des motifs d'adhésion aux GEIQ qui diffèrent pour partie des entreprises de taille plus modeste.
- [142] Ainsi, des considérations de responsabilité sociale et solidaire (RSE) conduisent certaines entreprises à vouloir recruter des publics différents, plus éloignés de l'emploi. Ces entreprises font appel aux GEIQ pour recruter un public peu qualifié qu'elles ne recruteraient pas en direct.

<sup>26</sup> « Pour un développement équilibré des clauses sociales au service de l'insertion durable et de l'économie », Les propositions du Medef, MEFEF, 2013.

<sup>27</sup> La loi *Cherpion* a supprimé la nécessité d'un accord collectif pour l'adhésion des entreprises de plus de 300 salariés à un groupement d'employeurs et la limitation de l'adhésion à deux groupements au plus pour une même entreprise.

[143] Enfin, les entreprises de plus de 250 salariés sont soumises à une législation particulière en matière d'alternance, qui peut les inciter à adhérer aux GEIQ pour intégrer davantage d'alternants. Si elles ne respectent pas un certain quota de salariés en alternance (4 % de leur effectif annuel moyen), elles doivent verser une contribution au développement de l'apprentissage<sup>28</sup>.

#### 2.2.1.4 Les entreprises apprécient le GEIQ car il permet un recrutement facilité, flexible et de qualité

[144] L'ensemble des entreprises rencontrées par la mission, qui ne sont toutefois pas nécessairement représentatives de l'ensemble des entreprises adhérentes aux GEIQ, portent une appréciation très positive sur les GEIQ.

[145] Selon elles, le GEIQ est un facilitateur de recrutement. Les entreprises valorisent la réactivité et la souplesse du GEIQ, qui propose des parcours *clé en main* et monte des formations adaptées à leurs besoins (*sur mesure*). Les plus petites entreprises apprécient également la prise en charge par le GEIQ des tâches administratives, ainsi que de l'ingénierie liée à la formation.

[146] Le GEIQ permet également aux entreprises adhérentes de sécuriser leur procédure de recrutement. En effet, elles peuvent tester et repérer les candidats motivés sans endosser seules le risque de l'embauche. En cas de difficultés, le GEIQ cherche à placer le candidat dans une autre entreprise du groupement, ou assume le licenciement. Ainsi, le GEIQ est apprécié comme outil de flexibilité pour l'entreprise, d'autant plus dans une conjoncture économique défavorable.

[147] Selon un grand nombre d'entreprises, y compris certaines grandes entreprises, l'action du GEIQ se traduirait par un recrutement de meilleure qualité que par le biais de leurs procédures habituelles de recrutement, notamment en comparaison au travail intérimaire. L'intégration dans l'entreprise des salariés à l'issue du parcours en GEIQ serait facilitée, et leur fidélité à l'entreprise serait plus élevée, ce qui limiterait le turn-over des salariés.

[148] Le taux de réussite des contrats d'alternance serait également plus élevé lorsque les entreprises emploient les alternants par le biais du GEIQ. L'encadrement fourni par le GEIQ les déchargerait de la gestion des problématiques personnelles des salariés en alternance, et limiterait les risques de ruptures de contrat.

#### 2.2.1.5 Certaines fédérations professionnelles soutiennent les GEIQ, tandis que les OPCA et les organisations d'employeurs ont une appréciation positive des GEIQ

[149] Certaines fédérations professionnelles se sont engagées pour soutenir le dispositif des GEIQ, dans les secteurs du BTP, de la propreté et, plus récemment, de l'industrie. Cet engagement reflète une appréciation très positive des GEIQ par les branches concernées, qui soulignent la capacité des GEIQ à attirer des salariés motivés vers certains métiers dévalorisés, et apprécient le rôle de promotion des métiers joué par les GEIQ.

[150] Ces fédérations considèrent ainsi que les GEIQ, en tant que dispositif de recrutement et de qualification, constituent un bon outil de professionnalisation et de gestion des compétences. Certaines d'entre elles soulignent également que la création des GEIQ est de nature à faire émerger et à renforcer les démarches collectives des entreprises dans les territoires.

[151] Le soutien des branches professionnelles se matérialise parfois par des aides financières (voir l'annexe n°4 pour le détail des aides). Certaines branches professionnelles soutiennent aussi les GEIQ en définissant des règles de financements avantageuses pour les contrats de professionnalisation des GEIQ sur les fonds de la professionnalisation octroyés par les OPCA.

---

<sup>28</sup> La contribution au développement de l'apprentissage est prévue à l'article 230 H du code général des impôts.

[152] Enfin, les organisations syndicales d'employeurs rencontrées par la mission portent également une appréciation favorable du dispositif des GEIQ, qui est perçu comme un *outil très proche des entreprises*, qui permet d'honorer les clauses d'insertion, et comme un *dispositif de bout de chaîne dans le paysage de l'insertion*.

### 2.2.2 Les salariés des GEIQ rencontrés par la mission expriment une opinion favorable des GEIQ, notamment en tant qu'outil de reconversion professionnelle

[153] Au cours de ses déplacements, la mission a rencontré une vingtaine de salariés (ou anciens salariés) de GEIQ. L'échantillon des salariés rencontrés n'avait pas vocation à être représentatif de l'ensemble des salariés des GEIQ. L'ensemble des acteurs rencontrés portaient un regard très favorable sur les GEIQ. Trois principaux constats ont été dressés lors de ces entretiens.

- Les salariés des GEIQ considèrent que le GEIQ favorise leur accès à l'emploi et la stabilisation de leur situation professionnelle.

En effet, les salariés des GEIQ rencontrés par la mission étaient auparavant majoritairement en recherche d'emploi, ou pour certains en formation, et ne parvenaient pas à trouver un emploi, enchaînant parfois des contrats courts. Ils ont alors saisi l'opportunité de conclure un contrat avec le GEIQ pour acquérir une expérience professionnelle, ou pour stabiliser leur situation professionnelle.

- Les salariés des GEIQ apprécient la qualité de la formation en alternance organisée par le GEIQ.

Certains salariés de GEIQ ont choisi de recourir au GEIQ afin de suivre une formation en alternance. La qualité de la formation est unanimement appréciée, notamment car elle revêt un caractère pratique, et qu'elle est jugée utile et très adaptée à la réalité du métier en entreprise.

- Le GEIQ a également été utilisé comme outil de reconversion vers un nouveau métier, par plusieurs salariés rencontrés par la mission.

Certains salariés avaient ainsi nourri un projet de reconversion, soit car ils avaient été mal orientés sur leur formation initiale, soit parce qu'ils souhaitaient changer de secteur professionnel. Le GEIQ présente l'avantage, selon ces salariés, d'amener à découvrir de nouveaux métiers qu'ils ne connaissaient pas, comme le métier d'étancheur ou de coffreur-bancheur dans le secteur du BTP. Le GEIQ conduit aussi parfois à déconstruire des représentations négatives que les salariés peuvent avoir sur des métiers, par exemple dans l'industrie.

[154] Une organisation de salariés rencontrée par la mission, la CFDT, qui a soutenu le dispositif dès sa création, porte également un regard très positif sur les GEIQ en tant qu'outil de sécurisation de l'emploi.

## 2.3 Les GEIQ montent des parcours d'insertion et de qualification au profit de salariés très peu qualifiés et obtiennent des résultats satisfaisants en termes d'accès à l'emploi et de qualification

[155] Le détail de l'analyse statistique menée par la mission sur les contrats mis en œuvre par les GEIQ, les caractéristiques des bénéficiaires et leur situation professionnelle à la sortie des contrats est présenté dans l'annexe n°6. Deux sources de données ont été exploitées par la mission pour son analyse des contrats des GEIQ : des données produites par le CNCE-GEIQ d'une part, et des données produites par la DARES, d'autre part. Les annexes n°6 et 9 présentent ces deux sources ainsi que les limites méthodologiques posées par leur utilisation.

### 2.3.1 Les salariés des GEIQ sont significativement moins diplômés que l'ensemble des salariés en contrat de professionnalisation

#### 2.3.1.1 Près de 80 % des salariés des GEIQ ont un niveau de formation V, V bis ou VI, même si cette proportion varie fortement selon les secteurs et selon les GEIQ

[156] En 2013, les GEIQ employaient, selon les données fournies par le CNCE-GEIQ, 49 % de salariés sans diplôme (niveau VI), 37 % de personnes de niveau de formation CAP ou BEP (niveau V), 17 % de salariés du niveau baccalauréat général, technologique ou professionnel (niveau IV), et 7 % de personnes titulaires d'un diplôme d'étude supérieure (niveau III et plus)<sup>29</sup>.

[157] Les niveaux de formation des salariés des GEIQ varient significativement selon les secteurs, notamment pour les contrats de professionnalisation. Les secteurs de la propreté, ainsi que les secteurs de l'agroalimentaire et de la logistique emploient des salariés sensiblement moins diplômés que l'ensemble des GEIQ. A l'inverse, les salariés des GEIQ de l'industrie sont significativement plus formés que les salariés des GEIQ dans leur ensemble. Les salariés des GEIQ multisectoriels sont également comparativement plus formés.

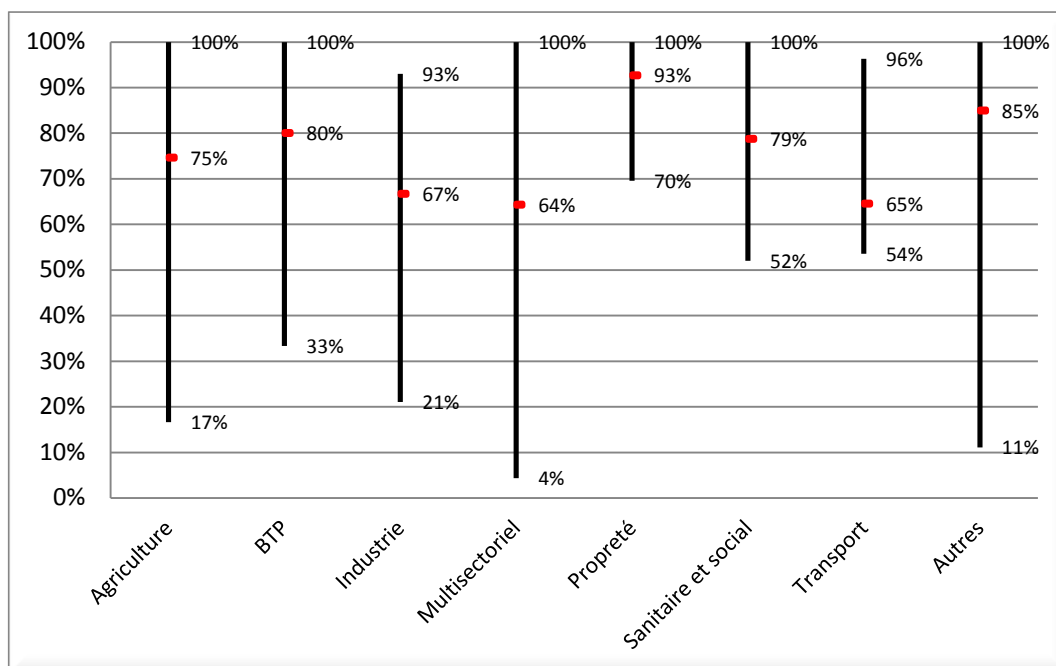
[158] Enfin, au sein d'un secteur d'activité donné, la structure des niveaux de formation initiale des salariés embauchés par les GEIQ varie aussi notablement, comme en atteste le graphique ci-dessous.

---

<sup>29</sup> La classification des niveaux de formation est la suivante, selon l'INSEE :

- Niveau VI et V bis : sorties en cours de 1er cycle de l'enseignement secondaire (6ème à 3ème) ou abandons en cours de CAP ou BEP avant l'année terminale.
- Niveau V : sorties après l'année terminale de CAP ou BEP ou sorties de 2nd cycle général et technologique avant l'année terminale (seconde ou première).
- Niveau IV : sorties des classes de terminale de l'enseignement secondaire (avec ou sans le baccalauréat). Abandons des études supérieures sans diplôme.
- Niveau III : sorties avec un diplôme de niveau Bac + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, etc.).
- Niveaux II et I : sorties avec un diplôme de niveau supérieur à bac+2 (licence, maîtrise, master, DEA, DESS, doctorat, diplôme de grande école).

Graphique 5 : Dispersion de la part des niveaux V et VI parmi les salariés embauchés par les GEIQ, selon le secteur d'activité en 2013 (minimum, médiane et maximum de la série)



Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

Note : les GEIQ employant moins de 5 salariés ont été exclus de l'analyse

Lecture : au sein du secteur du BTP, le GEIQ qui emploie comparativement le moins de salariés de niveaux V et VI a embauché 33 % de salariés de niveaux V et VI en 2013. A l'inverse, le GEIQ qui en emploie le plus de salariés peu diplômés ou sans diplôme en a embauché 100 %. La médiane de la série de données relative aux GEIQ du BTP s'établit à 80 %, c'est-à-dire que 50 % des GEIQ du BTP emploient moins (ou plus) de 80 % de salariés de niveaux V et VI.

- [159] Ce graphique met en lumière la forte dispersion des niveaux de diplôme des salariés recrutés entre les GEIQ d'un même secteur. Ainsi, la part des salariés de niveaux V et VI varie de 4 % à 100 % pour les GEIQ multisectoriels, qui ont il est vrai vocation à intervenir dans des secteurs différents. Mais elle varie également dans de larges intervalles pour les GEIQ de l'agriculture, de l'industrie et du BTP. A l'inverse, le secteur de la propreté apparaît plus homogène.

### 2.3.1.2 Si le niveau de formation des salariés des GEIQ est inférieur à celui des salariés en contrats de professionnalisation et en CUI dans leur ensemble, le ciblage des GEIQ apparaît proche de celui des SIAE

- [160] Les statistiques produites par la DARES<sup>30</sup> permettent également d'établir une comparaison entre les niveaux de diplôme des salariés embauchés en contrat de professionnalisation par les GEIQ<sup>31</sup> avec trois autres populations :

- Les salariés en contrat de professionnalisation en général : on observe, aussi bien en 2012 qu'en 2013, que les niveaux de formation initiale des bénéficiaires de contrat de professionnalisation dans les GEIQ sont sensiblement moins élevés que pour les contrats de

<sup>30</sup> Les sources des données de la DARES sont les suivantes : pour les salariés en contrats de professionnalisation, « Le contrat de professionnalisation en 2012 », Dares Analyses N°075, décembre 2013 ; pour les salariés en contrats aidés hors alternance, « Les contrats d'aides à l'emploi en 2012 », Dares Analyses N°021, mars 2014 ; pour les salariés des SIAE, « L'insertion par l'activité économique en 2012 », Dares Analyses N°079, octobre 2014.

<sup>31</sup> Les statistiques relatives aux GEIQ qui sont présentées dans cette section ont été produites par la DARES, à partir d'une extraction de la base de données *Extrapro*, sur la base de la liste des n°SIREN des GEIQ que la mission a obtenue auprès du CNCE-GEIQ.

professionnalisation dans leur ensemble. A titre d'exemple, en 2013, près de 75 % des entrées dans les GEIQ concernaient des salariés de niveau V ou VI, contre environ 25 % pour les contrats de professionnalisation en général.

- Les salariés en contrats aidés hors alternance (CUI-CAE et CUI-CIE) : le niveau de diplôme des salariés des GEIQ est également inférieur en moyenne au niveau de diplôme des salariés en CUI en 2012.
- Les salariés des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) : les salariés des GEIQ sont plus diplômés que ceux des SIAE, si l'on prend le baccalauréat comme référence. En effet, 18 % des salariés des SIAE avaient un niveau de diplôme supérieur au bac en 2013, contre 23 % des salariés en contrat de professionnalisation des GEIQ. Cependant, la part des salariés dont le niveau de diplôme est inférieur au CAP-BEP est supérieure chez les GEIQ à celle des SIAE dans leur ensemble : 43 % pour les GEIQ contre 35 % pour les SIAE.

### 2.3.1.3 Selon la classification du CNCE-GEIQ, 69 % des salariés des GEIQ étaient des publics prioritaires

[161] En retenant la définition du CNCE-GEIQ, qui diffère de la définition de l'article L 6325-1-1 du code du travail et pourrait s'en rapprocher, la part de *public prioritaire*<sup>32</sup> était de 65 % en 2012 et de 69 % en 2013.

[162] Cette proportion de *public prioritaire* varie selon les secteurs d'activité. Elle est la plus élevée dans le secteur de la propreté (autour de 80 % des salariés). Le secteur de la culture et des sports et le secteur du BTP présentent également des données légèrement supérieures à la moyenne des GEIQ. A l'inverse, dans les secteurs de l'industrie, du transport, et du sanitaire et social, les publics prioritaires représentent environ 50 % des salariés.

[163] Les critères utilisés par le CNCE-GEIQ pour qualifier un salarié de *public prioritaire* sont cumulatifs, mais chaque critère peut être analysé individuellement.

Tableau 3 : Part des salariés embauchés par les GEIQ qui remplissent les différents critères de public prioritaire selon le CNCE-GEIQ, 2012 et 2013

Critère	Part des salariés qui remplissaient ce critère en 2012	Part des salariés qui remplissaient ce critère en 2013
<b>Demandeur d'emploi de longue durée (plus de 1an)</b>	33 %	38 %
<b>Personne sans ressources</b>	14 %	14 %
<b>Personne issue de ZUS/ZFU</b>	13 %	11 %
<b>Bénéficiaire de minima sociaux ou sortant de CUI</b>	13 %	13 %
<b>Bénéficiaire de CIVIS</b>	9 %	8 %
<b>Bénéficiaire du PLIE</b>	8 %	7 %
<b>Personne reconnue travailleur handicapé</b>	4 %	5 %
<b>Personne sous main de justice</b>	1 %	1 %

Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

<sup>32</sup> Selon le CNCE-GEIQ, les publics prioritaires sont les publics suivants : bénéficiaire de CIVIS, bénéficiaire de minima sociaux ou sortant d'un contrat unique d'insertion, bénéficiaire du PLIE, demandeur d'emploi longue durée (à savoir depuis plus d'un an), personne issue de ZUS/ZFU, personne sans ressources, personne reconnue travailleur handicapé, personne sous main de justice.



[164] Le critère le plus fréquent est celui de *demandeur d'emploi de longue durée* (à savoir depuis plus d'un an, comme usuellement), avec plus d'un tiers des salariés des GEIQ concernés en 2013. Par ailleurs, plus de 10 % des salariés des GEIQ sont issus de zones urbaines prioritaires (ZUS ou ZFU). Enfin, la part des travailleurs handicapés parmi les salariés des GEIQ s'élève à près de 5 %.

### 2.3.2 Les contrats de professionnalisation mobilisés par les GEIQ durent en moyenne 11 mois, et conduisent principalement à des qualifications reconnues par les branches

#### 2.3.2.1 La durée des contrats des salariés et les durées de formation sont plus courtes que pour les contrats de professionnalisation en général

[165] La durée moyenne prévue des contrats signés par les GEIQ varie sensiblement selon la nature du contrat, allant en 2013 de 1,7 mois pour les CDD à 23,3 mois pour les contrats d'apprentissage. Pour les contrats de professionnalisation, la durée moyenne est de 11,4 mois.

[166] Si l'on considère les statistiques de la DARES, on constate que les contrats de professionnalisation signés par les GEIQ sont plus courts en moyenne que l'ensemble des contrats de professionnalisation. Corrélativement, les durées de formation des contrats des GEIQ apparaissent aussi plus courtes que la moyenne.

[167] Les durées de contrats et des durées de formation plus courtes des salariés en contrat de professionnalisation des GEIQ pourraient être liées au fait que ceux-ci sont sensiblement moins diplômés que les salariés en contrat de professionnalisation dans leur ensemble et donc plus portés à recevoir des formations courtes visant l'insertion en emploi.

#### 2.3.2.2 Les GEIQ préparent majoritairement à des qualifications de branche

[168] Selon les données du CNCE-GEIQ, plus d'un tiers des contrats de professionnalisation signés par les GEIQ préparent à une certification ou une qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (ce qui inclue notamment les diplômes d'Etat)<sup>33</sup>. Un peu moins d'un tiers des formations associées aux contrats de professionnalisation des GEIQ sont reconnues par un certificat de qualification professionnelle (CQP)<sup>34</sup>. Enfin, environ un tiers des contrats de professionnalisation des GEIQ préparent à une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche (CCN)<sup>35</sup>.

[169] Par ailleurs, les statistiques de la DARES sur le mode de reconnaissance des formations suivis par les bénéficiaires de contrats de professionnalisation dans les GEIQ témoignent du fait que les GEIQ signent, comparativement aux autres employeurs utilisateurs de contrats de professionnalisation, davantage de contrats préparant à des qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche (CCN).

---

<sup>33</sup> Les certifications ou qualification enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) comprennent les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat (bac professionnel, BTS..) et les diplômes ou titres créés par des organismes privés ou publics (université, chambres de commerce et d'industrie..), ainsi que certains certificats de qualification professionnelle.

<sup>34</sup> Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont des certifications créées et délivrées par les branches professionnelles, qui attestent d'une qualification propre à la branche professionnelle. Le CQP est pris en compte par les entreprises de la branche concernée pour le positionnement du titulaire dans la grille de classification des emplois, mais il n'est pas reconnu par l'Etat et ne peut être pris en compte à l'extérieur de la branche.

<sup>35</sup> Les classifications d'une convention collective nationale de branche sont des grilles de classement et de hiérarchisation des qualifications et des emplois de la profession.

2.3.3 Les contrats des salariés des GEIQ présentent des taux de rupture, des taux de qualification, et des taux d'insertion dans l'emploi satisfaisants au regard des caractéristiques des salariés, mais les résultats varient fortement selon les GEIQ

2.3.3.1 Les taux de rupture de contrats avant leur terme, qui varient selon la nature des contrats et selon les secteurs d'activité des GEIQ, sont légèrement supérieurs au taux de rupture moyen de l'ensemble des contrats de professionnalisation

[170] Le taux de rupture des contrats de professionnalisation s'élevait, selon les données du CNCE-GEIQ à 23 % en 2013, après 31 % en 2012. Il varie selon le secteur d'activité des GEIQ. Les taux de rupture sont nettement supérieurs à la moyenne des GEIQ dans les secteurs de l'agroalimentaire et la logistique ainsi que dans le secteur de l'hôtellerie-restauration. A l'inverse, les taux de rupture les plus faibles sont observés dans les secteurs du sanitaire et social et de l'industrie.

[171] L'analyse menée dans l'annexe n°6 met en exergue la très forte dispersion des taux de rupture des GEIQ au sein de certains secteurs. Cette dispersion est particulièrement forte pour les GEIQ multisectoriels (de 12 % à 83 %, avec une médiane à 26 %), ce qui est sans doute lié à la diversité des activités concernées. Au-delà de ce secteur particulier, la dispersion est également élevée, dans un intervalle proche de 45 points dans les secteurs du BTP, de la propreté et des transports, et dans un intervalle de 37 points dans l'industrie.

[172] Par ailleurs, selon les données de la DARES qui portent sur les sorties de contrats en 2011<sup>36</sup>, les taux de rupture des contrats de professionnalisation des GEIQ étaient légèrement supérieurs à ceux de l'ensemble des contrats de professionnalisation, avec 16 % de taux de rupture contre 14 % dans l'ensemble. Compte-tenu du niveau de formation sensiblement inférieur des salariés des GEIQ par rapport à l'ensemble des salariés en contrat de professionnalisation, cet écart semble témoigner d'une performance relative honorable pour les GEIQ<sup>37</sup>.

[173] A titre de comparaison également, selon la DARES, les ruptures précoces de contrat concernaient 28 % des sortants d'ETTI et 20 % des ACI, qui étaient entrés en contrat entre septembre et décembre 2010<sup>38</sup>. En 2012, dans le secteur non marchand, 17 % des sortants de CUI-CAE auraient rompu leur contrat avant son terme<sup>39</sup>. Même s'il convient d'être prudent dans ces comparaisons, car les données sont obtenues à partir de collectes différentes, et car elles ne portent pas sur les mêmes années, le taux de rupture moyen des contrat de professionnalisation des GEIQ (16 %) semble inférieur ou proche de celui des sortants de CUI-CAE, et inférieurs à celui des salariés des ETTI et ACI.

---

<sup>36</sup> « Six mois après un contrat de professionnalisation arrivé à échéance en 2011 », Dares Analyses n°033, avril 2014.

<sup>37</sup> Il convient de noter que le taux de rupture produit par la DARES (16 %) diverge sensiblement des taux calculés à partir des données du CNCE-GEIQ (31 et 23 % pour 2012 et 2013). Ceci s'explique vraisemblablement par les différences dans la collecte de données : tandis que les données du CNCE-GEIQ sont issues de déclarations des GEIQ, les données de la DARES sont issues d'une enquête menée auprès des salariés, six mois après la fin du contrat. On ne peut exclure en outre que le faible échantillon portant sur les GEIQ tiré de cette enquête (690 observations seulement) soit affecté de biais.

<sup>38</sup> « Les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique : Profil, accompagnement et situation à la sortie », Dares Analyses N°020, mars 2014.

<sup>39</sup> « Que sont devenues les personnes sorties de contrats aidés en 2012? », Dares Analyses N°071, septembre 2014.



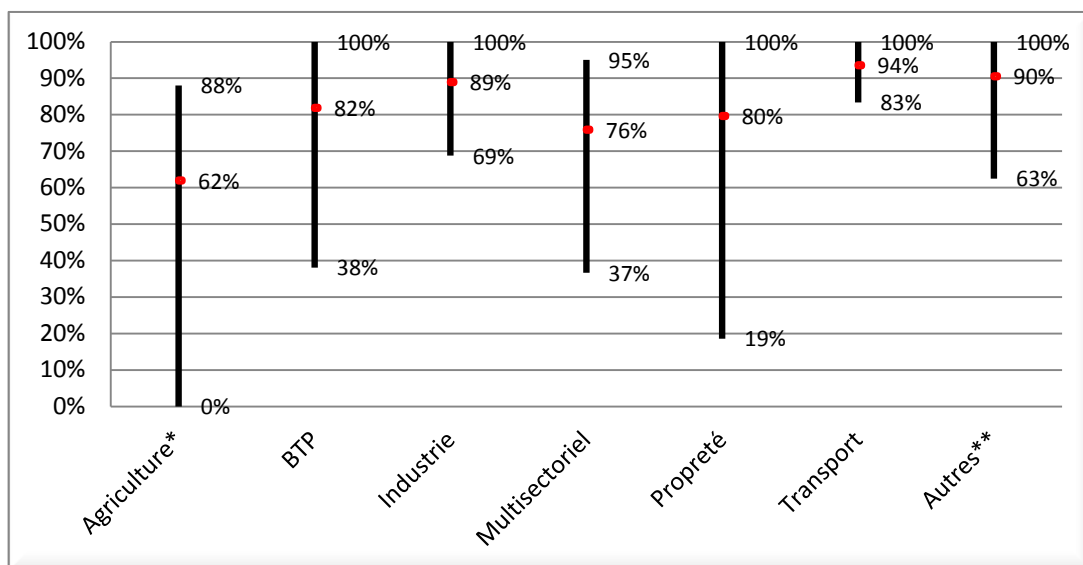
### 2.3.3.2 Les taux d'accès à la qualification des salariés des GEIQ varient sensiblement selon les GEIQ, et sont inférieurs à la moyenne des contrats de professionnalisation

[174] Selon les données du CNCE-GEIQ, les taux d'accès à la qualification<sup>40</sup> des salariés des GEIQ en contrat de professionnalisation s'élèvent à environ 80 % en 2012 et en 2013, lorsqu'on exclue les contrats rompus avant terme de la base de calcul. Lorsque l'on inclue ces derniers, le taux de qualifications des salariés des GEIQ s'élève à 63 % en 2012, et 67 % en 2013.

[175] Une variation sectorielle des taux d'accès à la qualification s'observe, comme pour les précédentes variables analysées. Ainsi, les taux de qualification sont supérieurs à la moyenne des contrats de professionnalisation des GEIQ dans le secteur des transports, dans le secteur agroalimentaire et logistique, dans l'industrie et dans le secteur sanitaire et social. A l'inverse, les taux de qualification sont inférieurs dans le secteur de la propreté et, pour 2013, dans le secteur de l'agriculture et des espaces verts. Le secteur du BTP présente un taux proche de la moyenne.

[176] Au delà de cette variation sectorielle, les variations intra-sectorielles des taux de qualification moyens des contrats de professionnalisation par GEIQ sont fortes, en témoigne le graphique 6 ci-dessous.

Graphique 6 : Dispersion intra-sectorielle des taux de qualification moyen des contrats de professionnalisation, par GEIQ, en 2013 : minimum, maximum et médiane et la série



Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

Note : les GEIQ employant moins de 5 salariés sont exclus de l'analyse

\*Agriculture et espaces verts

\*\* Autres : agroalimentaire, logistique, culture, hôtellerie-restauration, sanitaire et social

[177] Les secteurs de l'agriculture, du BTP, de la propreté, ainsi que les GEIQ multisectoriels présentent une dispersion particulièrement forte. Les secteurs de l'industrie et des transports sont plus homogènes.

<sup>40</sup> Le taux de qualification s'entend ici comme la part des salariés qui, à l'issue du contrat, a obtenu la qualification visée au début du contrat.

[178] Par ailleurs, selon les statistiques de la DARES<sup>41</sup>, le taux de qualification des contrats de professionnalisation des GEIQ s'élève à 66 %, contre 71 % pour l'ensemble des contrats de professionnalisation. Plusieurs facteurs peuvent être à l'origine d'un taux de qualification plus faible pour les salariés en contrat de professionnalisation dans les GEIQ, notamment le niveau de formation initiale plus faible et éventuellement la structure sectorielle particulière des GEIQ.

### 2.3.3.3 Les taux d'accès à l'emploi des salariés des GEIQ sont élevés, mais ils varient selon les secteurs d'activité et selon les GEIQ

[179] Le taux d'accès à l'emploi regroupe ici les emplois *durables* (contrats de travail de plus de six mois, CDI, CDD ou intérim), les emplois non durables (contrats de travail de moins de six mois, CDD ou intérim), et les emplois aidés (contrats uniques d'insertion et contrats d'alternance). Dans le tableau 4 ci-dessous, deux taux d'insertion dans l'emploi sont calculés, selon que l'on inclue ou non les contrats rompus avant terme (dont la nature de la sortie est mal renseignée dans les données du CNCE-GEIQ dans la base de calcul<sup>42</sup>).

Tableau 4 : Nature de la sortie des bénéficiaires de contrats dans les GEIQ, tous contrats confondus, en 2012 et 2013

Nature de la sortie	2012		2013	
	Répartition des contrats (sans les ruptures)	Répartition des contrats (avec les ruptures)	Répartition des contrats (sans les ruptures)	Répartition des contrats (avec les ruptures)
Emploi durable	44 %	32 %	41 %	32 %
Emploi non durable	13 %	9 %	13 %	10 %
Emploi en contrat aidé (yc alternance)	13 %	10 %	16 %	13 %
<b>Total emploi</b>	<b>70 %</b>	<b>51 %</b>	<b>70 %</b>	<b>55 %</b>
Chômage	14 %	10 %	13 %	11 %
Retour en formation hors contrat en alternance	1 %	1 %	2 %	2 %
Autre (dont inactivité)	9 %	7 %	7 %	6 %
Inconnu	6 %	31 %	7 %	27 %
<i>Nombre de contrats total</i>	<i>3456</i>	<i>4821</i>	<i>4131</i>	<i>5294</i>

Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

[180] Ainsi, on constate que le taux de sortie vers l'emploi des salariés des GEIQ est de 70 % pour les salariés sortis en 2012 et en 2013, si on exclue les contrats rompus avant terme (ce taux s'établit à un peu plus de 50 % en les incluant, mais le taux de non réponse est alors d'environ 30 %).

[181] Par la suite, les taux de sortie vers l'emploi présentés excluent les contrats rompus avant terme.

<sup>41</sup> Par rapport à la définition du taux de qualification utilisée par la DARES dans ses publications, on précise que le taux de qualification désigne ici le succès total à la qualification (les qualifications partiellement acquises ne sont pas incluses).

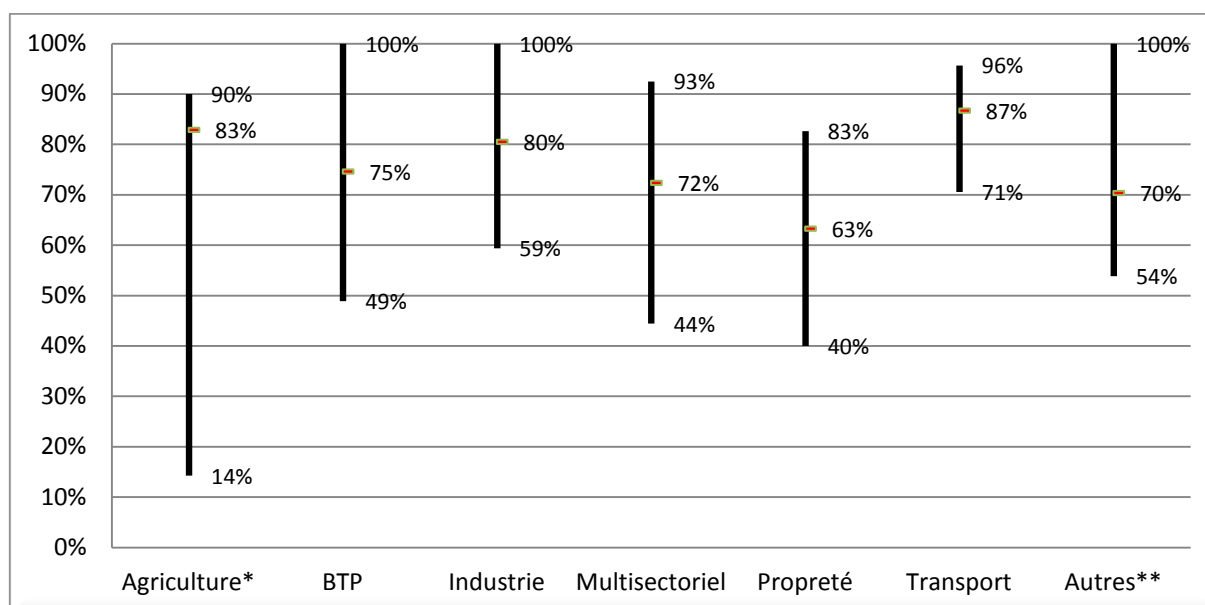
<sup>42</sup> La DARES inclut les contrats rompus avant terme dans sa base de calcul des taux de sortie vers l'emploi. Cependant, dans les données du CNCE-GEIQ, les sorties sont mal renseignées pour les contrats rompus avant terme : ainsi, la variable *sortie* est renseignée à 70 % environ si l'on inclut les contrats rompus avant terme, contre près de 95 % si on retire les contrats rompus avant terme de la base. C'est pourquoi dans un premier temps, les deux modes de calcul ont été présentés pour l'exploitation des données du CNCE-GEIQ, puis la mission a retenu le second mode de calcul (sans les ruptures), afin d'analyser des données les plus complètes possibles.

[182] Selon les données du CNCE-GEIQ, les taux d'accès à l'emploi à l'issue des contrats de professionnalisation sont les plus élevés dans les GEIQ du secteur des transports. Les taux d'emploi sont également élevés dans les GEIQ multisectoriels, ainsi que dans les secteurs de l'industrie, l'agroalimentaire et la logistique, et l'agriculture et les espaces verts. Pour les GEIQ de l'agriculture et des espaces verts, le taux d'accès à l'emploi *durable* est toutefois inférieur à la moyenne des GEIQ (moins de 40 %, contre une moyenne de 47 % en 2012 et 41 % en 2013). A l'inverse, le taux d'accès à l'emploi *durable* est très supérieur à la moyenne dans l'industrie (67 % en 2013, soit +16 points par rapport à la moyenne).

[183] *A contrario*, les taux d'accès à l'emploi sont plus faibles dans le secteur de la propreté, avec 66 % d'accès à l'emploi en 2012 et 62 % en 2013, ce qui vraisemblablement pour partie au fait que les salariés de ce secteur sont moins qualifiés que dans l'ensemble.

[184] Le graphique 7 ci-dessous présente la dispersion intra-sectorielle des taux de sortie vers l'emploi (y compris emploi aidé) des GEIQ pour les contrats de professionnalisation.

Graphique 7 : Dispersion des taux de sortie vers l'emploi des contrats de professionnalisation des GEIQ, par secteur d'activité, en 2013 : minimum, maximum et médiane et la série



Source : données CNCE-GEIQ, traitement mission

Note : les GEIQ de moins de 5 salariés sont exclus de l'analyse ; les contrats rompus avant terme ne sont pas inclus dans la base de calcul des taux de sortie

[185] Ce graphique met en lumière la forte dispersion des taux de sorties dans l'emploi du secteur de l'agriculture (ce qui est notamment lié au fait qu'un GEIQ présente un taux très faible de 14 %). La dispersion est également forte dans le secteur du BTP, de l'ordre de 50 points, dans l'industrie (41 points), la propreté (43 %) et dans les *autres secteurs* (46 points). Le secteur le plus homogène est celui des transports, avec une dispersion de 25 points.

#### 2.3.3.4 Les taux d'accès à l'emploi des salariés en contrat de professionnalisation dans les GEIQ sont élevés (70 % en 2013) bien qu'inférieurs à ceux des contrats de professionnalisation dans leur ensemble, et ils sont supérieurs à ceux des salariés en contrat unique d'insertion et des salariés des SIAE

[186] Les taux de sortie vers l'emploi des salariés en contrat de professionnalisation dans les GEIQ ont été comparés à ceux de trois autres populations, à partir des statistiques de la DARES. Ces comparaisons comportent des limites méthodologiques, notamment liées à la petite taille de l'échantillon de salariés en contrat de professionnalisation dans les GEIQ (cf. l'annexe n°6).

➤ L'ensemble des salariés en contrat de professionnalisation :

Selon les données de la DARES, les taux de sortie vers l'emploi des salariés en contrat de professionnalisation des GEIQ, six mois après la fin de leur contrat, sont élevés (71 % pour les sortants de contrats en 2011) mais ils sont inférieurs à ceux des contrats de professionnalisation dans leur ensemble (76 %). Le taux d'emploi *durable* non aidé est de 48 %, contre 54 % pour l'ensemble des contrats de professionnalisation. A l'inverse, le taux de sortie vers le chômage est plus élevé chez les GEIQ (25 % contre 19 % pour l'ensemble des contrats de professionnalisation). Ces écarts sont certainement liés en partie au niveau de formation des salariés à l'entrée, sensiblement plus faible pour les GEIQ.

➤ Les salariés en contrats uniques d'insertion (CUI-CAE et CUI-CIE) :

Les résultats des titulaires de contrat de professionnalisation dans les GEIQ sont plus élevés, en termes de sortie vers l'emploi en 2011, que ceux des titulaires de CUI-CIE et très supérieurs à ceux des titulaires de CUI-CAE : 71 % de taux de sortie dans l'emploi pour les sortants de 2011, contre 66 % pour les sortants de CUI-CIE et 36 % pour ceux de CUI-CAE en 2012. Cependant, le taux de sortie en emploi durable des bénéficiaires de contrats de professionnalisation dans les GEIQ est plus faible (48 %) que pour les titulaires de CUI-CIE (57 %).

➤ Les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) :

Les taux de sortie vers l'emploi des salariés en contrat de professionnalisation des GEIQ sont très supérieurs à ceux des SIAE, avec un taux de 71 % six mois après la fin de leur contrat pour les sortants de 2011, contre 40 % en moyenne pour l'ensemble salariés des SIAE selon une enquête menée par la DARES en 2012, et un peu plus de 50 % pour les AI et les ETTI<sup>43</sup>. Le taux d'accès à l'emploi *durable* pour les salariés en contrat de professionnalisation des GEIQ (48 %) apparaît aussi nettement plus élevé que celui des salariés des SIAE<sup>44</sup>.

[187] S'agissant des comparaisons entre le devenir des salariés des GEIQ en contrats de professionnalisation et celui des bénéficiaires de CUI-CAE ainsi que des salariés des SIAE, dont les niveaux de diplôme semblent relativement proches (cf. la section 2.3.1), leur interprétation doit néanmoins tenir compte du fait que les GEIQ procèdent à un travail de sélection des personnes en amont des recrutements beaucoup plus important que les employeurs non marchands de CUI-CAE et les SIAE, ce qui explique vraisemblablement pour partie leur meilleure performance relative en termes d'accès à l'emploi<sup>45</sup>.

<sup>43</sup> « Les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique : Profil, accompagnement et situation à la sortie », Dares Analyses N°020, mars 2014. Les chiffres tirés de cette étude se réfèrent à la situation des salariés environ 18 mois après leur entrée dans ces structures entre septembre et décembre 2010.

<sup>44</sup> Les données de la DARES ne permettent pas d'estimer précisément le taux d'accès à l'emploi *durable* (CDI, CDD de plus de 6 mois, travailleurs indépendants) pour les salariés des SIAE : elles font cependant apparaître un taux d'accès à l'emploi *stable* (CDI, travailleurs indépendants) de 14 % seulement et un taux d'accès à l'emploi *non aidé non stable* (CDD et intérim, y compris les CDD de plus de 6 mois qui sont inclus dans l'emploi *durable*) de 21 % pour ces salariés pris dans leur ensemble, ces deux taux étant proches de 20 % et de 27 % pour les salariés des AI et des ETTI.

<sup>45</sup> Les conséquences de ce travail de sélection ne sont décelables qu'en partie dans les données portant sur les caractéristiques des personnes que la mission a pu mobiliser pour apprécier le degré de ciblage du dispositif (cf. la section

## 2.4 Malgré son développement soutenu sur la période récente, le réseau des GEIQ reste d'une portée limitée au regard des besoins de qualification et d'insertion des entreprises et des territoires

### 2.4.1 Le réseau des GEIQ s'est fortement développé au cours de la dernière décennie malgré la forte récession de 2008-2009 et la faible conjoncture des dernières années

[188] Comme l'illustre le Graphique 7, le réseau des GEIQ s'est fortement développé au cours de la dernière décennie, en dépit de la grande récession de 2008-2009 et de la faiblesse de la conjoncture économique qui a suivi ces dernières années<sup>46</sup>:

- Le nombre de GEIQ présents dans le réseau s'est élevé de manière relativement régulière, de 95 en 2004 à 140 en 2013, soit une hausse de près de 50 % sur l'ensemble de la période<sup>47</sup> ;
- En dépit d'un tassement temporaire à la suite de la crise de 2008-2009, le nombre de contrats signés et le nombre d'heures de mises à disposition de salariés dans les entreprises adhérentes ont augmenté davantage encore, d'environ 80 % sur la période ;
- Le nombre d'heures de formation organisées par les GEIQ pour leurs salariés a augmenté d'un ordre de grandeur légèrement supérieur sur la période (près de 90 %) ;
- Enfin, cette forte hausse du volume d'activité des GEIQ a été rendue possible par une augmentation également conséquente du nombre de leurs adhérents et du nombre de leurs salariés permanents sur la période.

[189] Comme l'indiquent ces chiffres, le fort développement de l'activité des GEIQ sur la période reflète à la fois une extension conséquente du réseau ainsi qu'une augmentation assez importante du volume moyen d'activité des GEIQ.

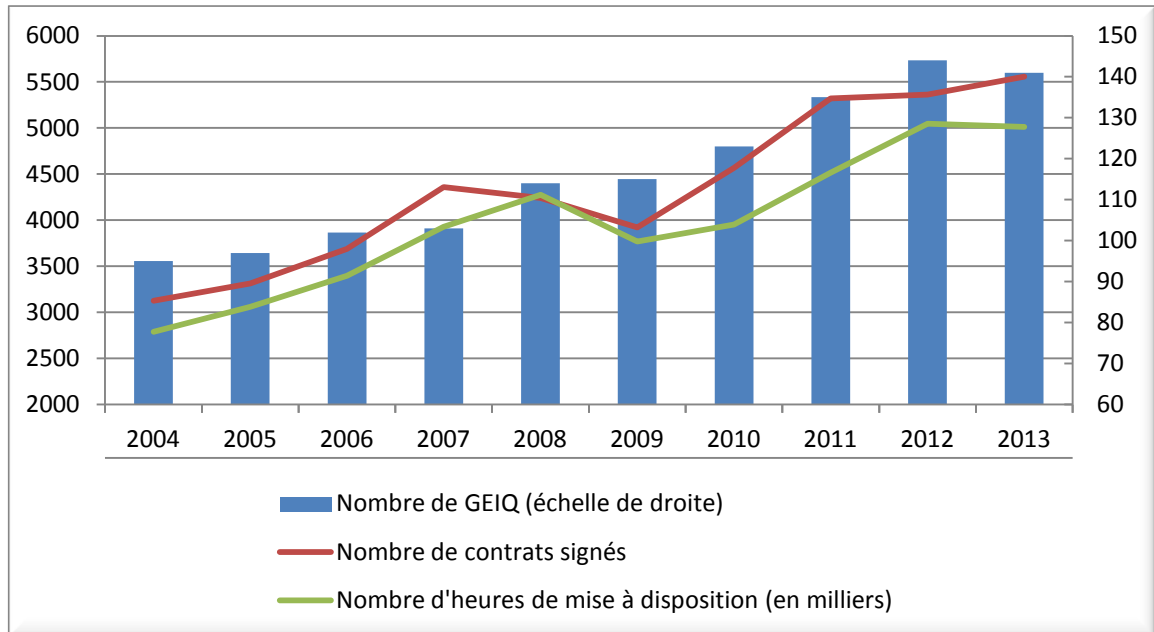
---

2.3.1), mais il les conduit vraisemblablement à embaucher des candidats dont certaines caractéristiques non mesurées dans les bases de données (notamment la motivation et le *savoir être*) témoignent d'un moindre éloignement de l'emploi.

<sup>46</sup> Les principaux chiffres collectés par le CNCE-GEIQ sur la décennie passée reposent sur des définitions ou des conventions (notamment pour le choix du champ des GEIQ) qui peuvent avoir varié légèrement au cours du temps. Les chiffres d'évolution présentés sur 2004-2013 sont donc entourés d'une certaine marge d'incertitude.

<sup>47</sup> Le nombre de GEIQ est un indicateur très partiel du développement du réseau. Outre le fait qu'il ne rend pas compte de l'activité même des GEIQ, ses évolutions dans le temps sont par ailleurs régulièrement affectées par des opérations de restructuration organisationnelle, telle la fusion de certains GEIQ où à l'inverse l'autonomisation de certaines antennes.

Graphique 8 : Evolution de l'implantation et de l'activité du réseau des GEIQ sur 2004-2013



Source : CNCE-GEIQ

[190] Comme le montre l'annexe n°3, le fort développement de l'activité du réseau des GEIQ au cours de la dernière décennie a continué d'être principalement porté par le secteur du BTP et il s'est appuyé aussi sur une envolée du nombre de GEIQ multisectoriels. L'industrie, la propreté, le transport et l'agriculture ont contribué, dans une moindre mesure, à cette expansion : près d'une dizaine de GEIQ ont vu ainsi le jour dans l'industrie, tandis que la propreté, le transport et l'agriculture ont enregistré une forte hausse du volume d'activité moyen de leurs GEIQ. De nouveaux GEIQ ont par ailleurs émergé dans le secteur de la culture et du sport, de l'hôtellerie-restauration et, de manière notable au cours des toutes dernières années, dans le sanitaire et social. A l'inverse, l'activité des GEIQ s'est fortement repliée dans l'agroalimentaire sur la période.

[191] Le développement du réseau des GEIQ au cours de la dernière décennie a bénéficié du soutien décisif des fédérations professionnelles dans les principaux secteurs : notamment la Fédération française du bâtiment (FFB) dans le BTP, l'Union des industries et des métiers de la métallurgie dans l'industrie (UIMM) dans l'industrie et la Fédération des entreprises de propreté et des services associés (FEP) dans la propreté. Créés à l'initiative de ces deux dernières fédérations, le fonds Agir pour l'insertion dans l'industrie (A2I) et le Fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi (FARE) ont notamment soutenu financièrement l'émergence et la consolidation des GEIQ dans l'industrie et la propreté (cf. l'annexe n°4).

[192] Corrélativement, le réseau des GEIQ a tiré profit d'une forte hausse de la part des entreprises de taille moyenne et surtout des grandes entreprises parmi ses adhérents au cours des dernières années. Au-delà du soutien des branches, cette forte hausse du nombre de grandes entreprises adhérentes tient vraisemblablement aussi pour partie aux assouplissements apportés par la loi *Cherpion* de 2011.

## 2.4.2 Le volume d'activité du réseau des GEIQ reste néanmoins très limité face aux besoins d'insertion et de qualification des entreprises et des territoires

- [193] En dépit de sa forte expansion récente, le réseau des GEIQ reste de taille très limitée au regard des besoins d'insertion et de qualification des entreprises et des territoires.
- [194] En premier lieu, au niveau agrégé, les GEIQ n'accueillent qu'une faible part des bénéficiaires de contrats aidés en alternance qui sont les principaux supports de leurs parcours d'insertion et de qualification : 2,6 % des contrats de professionnalisation et moins de 0,15 % seulement des contrats d'apprentissage signés en France en 2013. Ils n'accueillent en outre qu'une part marginale des autres emplois aidés traditionnels : 0,4 % des CUI-CIE et emplois d'avenir du secteur marchand et moins de 0,05 % seulement des CUI-CAE et emplois d'avenir du secteur non marchand en 2013<sup>48</sup>.
- [195] Le réseau des GEIQ apparaît aussi très limité au regard de la taille du secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) auquel il est régulièrement associé dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi. De fait, 142 000 personnes ont été recrutées dans une structure de l'IAE en 2012<sup>49</sup> : 13 000 et 47 000 l'ont été respectivement dans les entreprises d'insertion (EI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI), tandis que 25 000 et 57 000 personnes ont été mises à disposition une première fois par les entreprises de travail temporaire et d'insertion (ETTI) et les associations intermédiaires (AI).
- [196] Alors qu'il est difficile d'évaluer quantitativement de manière fiable les difficultés de recrutement des entreprises au niveau sectoriel<sup>50</sup> et par suite le positionnement du réseau des GEIQ au regard de ces difficultés, il apparaît qu'un certain nombre de branches parmi les plus utilisatrices de contrats en alternance pour des jeunes ou des demandeurs d'emploi relativement peu diplômés ne recourent pas ou peu au service des GEIQ (cf. l'annexe n°3). Bien que la mission n'ait pas pu évaluer finement le positionnement sectoriel effectif des GEIQ multisectoriels, il semble que ce soit le cas d'un certain nombre de branches relevant des services aux personnes (coiffure, hôtels-café-restaurants, réparation automobile et d'autres matériels) ainsi que d'un certain nombre de branches du commerce de détail (boulangeries-pâtisseries artisanales, commerce de fruits et légumes et épicerie, commerce de détail et habillement, commerce de détail non alimentaire).
- [197] Au niveau territorial, l'implantation des GEIQ et leur volume d'embauches dans les régions apparaissent corrélés dans une certaine mesure avec la taille de la population en âge de travailler des régions à l'exception notable de l'Île de France où le développement des GEIQ apparaît extrêmement limité au regard de l'importance de son marché du travail.
- [198] La mission n'est pas parvenue, dans les délais impartis, à identifier de manière satisfaisante les principaux facteurs à l'origine de ce très faible développement des GEIQ en Île de France. Un certain nombre d'interlocuteurs qu'elle a rencontrés imputent cette situation au fait que les acteurs économiques franciliens auraient *une plus faible proportion à se coordonner* que dans d'autres régions. La mission note par ailleurs que le montant des subventions apportées aux GEIQ par l'État et les collectivités territoriales y sont comparativement faibles, même si ce taux de subventionnement public relativement faible ne semble pas à lui seul, d'expliquer cette situation atypique de l'Île de France.

---

<sup>48</sup> Les CUI-CAE sont réservés au petit nombre de GEIQ œuvrant dans les secteurs non marchands (sanitaire et social, culture et sport, espaces verts principalement) et à l'embauche de salariés occupant des fonctions dans les GEIQ eux-mêmes qui y sont éligibles au titre de leur statut d'association.

<sup>49</sup> Hors renouvellement des contrats aidés dans les entreprises d'insertion et les ateliers et chantiers d'insertion.

<sup>50</sup> « Emplois durablement vacants et difficultés de recrutement », Rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi septembre 2013.



[199] Il apparaît en outre que le volume d'activité des GEIQ par région ne présente pas de corrélation significative avec l'intensité des difficultés sur le marché du travail telle qu'elle peut être mesurée par les taux de chômage régionaux. Les GEIQ étant davantage présents dans les régions les plus peuplées, le volume d'activité des GEIQ par région apparaît corrélé avec le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, à l'exception notable toujours du cas de l'Île de France. Un simple examen du positionnement territorial des GEIQ suggère que ces constats demeurent en partie valables aux niveaux plus fins des départements et des *zones d'emploi*<sup>51</sup>.

## 2.5 Au final, la mission estime que le réseau des GEIQ est un très bon dispositif de qualification et d'accès à l'emploi, ciblé sur des publics très peu qualifiés, même si ses résultats sont contrastés selon les structures et s'il reste très peu développé

### 2.5.1 La mission estime que le GEIQ constitue un très bon dispositif en matière d'insertion, de recrutement et d'ingénierie de formation

[200] La mission estime que le dispositif des GEIQ, dans son principe, constitue un remède approprié à un certain nombre de carences du fonctionnement du marché du travail et du système de formation initiale et professionnelle, en s'appuyant sur une utilisation pertinente de l'outil du contrat de professionnalisation :

- Le dispositif des GEIQ permet en effet de rapprocher des entreprises qui rencontrent des difficultés à recruter avec des demandeurs d'emploi dont l'insertion professionnelle est délicate. En cela, les GEIQ favorisent des appariements qui n'auraient pas lieu naturellement, en attestent les difficultés de recrutement rencontrées par certaines entreprises<sup>52</sup>.
- Les GEIQ permettent également de remédier à l'insuffisance d'accès à la formation des demandeurs d'emploi, d'une part, et des personnes peu qualifiées, d'autre part. Différentes études<sup>53</sup> et rapports publics<sup>54</sup> dressent le constat d'un accès insuffisant à la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi et des personnes non qualifiées.
- Les GEIQ utilisent très majoritairement les contrats d'alternance comme support des parcours des salariés, qui constituent un moyen efficace pour insérer les jeunes peu diplômés dans l'emploi, comme en témoignent un grand nombre d'études académiques et les principaux rapports récents de synthèse de l'OCDE au niveau international<sup>55</sup>.
- Les GEIQ répondent également à la nécessité d'un accompagnement personnalisé de ces publics en contrat d'alternance. Le rapport *Pilliard* de 2009<sup>56</sup> identifiait ainsi la faiblesse de l'accompagnement des salariés éloignés de l'emploi durant le contrat comme un frein au

<sup>51</sup> Les *zones d'emploi* correspondent à un découpage du territoire établi conjointement par la DARES et l'INSEE en lien avec la DATAR à des fins de production statistique et d'analyse locale du marché du travail. Une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lesquels les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts.

<sup>52</sup> Cf. le rapport du conseil d'orientation pour l'emploi, « Emplois durablement vacants et difficultés de recrutement », septembre 2013.

<sup>53</sup> Cf. notamment les publications de la DARES et de l'INSEE : « La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2012 », Dares Analyses N°065, juillet 2014 ; « Les défis des demandeurs d'emploi face à la formation professionnelle : accéder aux formations et s'insérer », Insee Référence, Formations et Emploi, édition 2013.

<sup>54</sup> Cf. par exemple le rapport public de la Cour des Comptes « La formation professionnelle continue », octobre 2008 et le rapport du groupe de travail présidé par M. Jean-Marie Marx en 2009, « La formation professionnelle des demandeurs d'emploi », janvier 2010 ; et plus récemment le rapport de l'IGAS « Evaluation partenariale de la politique de formation professionnelle des demandeurs d'emploi, août 2013.

<sup>55</sup> Voir par exemple les rapports suivants : « Stimuler l'emploi et les revenus : la réévaluation de la stratégie de l'OCDE pour l'emploi », juin 2006 ; « Formation et emploi : relever le défi de la réussite », octobre 2010 ; « Des débuts qui comptent ! Des emplois pour les jeunes », décembre 2010.

<sup>56</sup> « Promotion de l'accès des publics éloignés de l'emploi au contrat de professionnalisation », Rapport de M. Jean-François Pilliard, février 2009.

développement des contrats de professionnalisation. Grâce à leur action d'accompagnement, les GEIQ permettent à ces publics en difficulté d'accéder dans des conditions satisfaisantes au contrat de professionnalisation.

- Plus largement, le rôle de médiation joué par les GEIQ entre les salariés, les entreprises et les organismes de formation contribue à prévenir les ruptures des contrats d'alternance. Sur un sujet proche, le rapport conjoint récent de l'IGAS, l'IGA, l'IGEN et l'IGAENR sur *les freins non financiers au développement de l'apprentissage* (janvier 2014) met ainsi en exergue le manque de dispositif d'accompagnement de proximité et de médiation entre les entreprises, les apprentis et les établissements de formation, afin de prévenir les ruptures de contrat.
- Les GEIQ sont également à l'origine d'une personnalisation des parcours de formation en fonction des besoins des salariés et des entreprises, afin de remédier aux carences d'une offre de formation jugée parfois trop rigide.
- Enfin, le GEIQ est un dispositif porté par les employeurs, ce qui favorise l'adéquation du dispositif avec les besoins des entreprises, ainsi que l'emploi des salariés à l'issue des contrats dans les GEIQ.

[201] En raison de leur mission d'insertion et de qualification, les GEIQ se distinguent très nettement des groupements d'employeurs usuels dont l'objet principal est la mutualisation de personnels de façon durable<sup>57</sup>. Ils se rapprochent, par leur vocation, des structures de l'insertion par l'activité réduite (SIAE) auxquelles ils sont régulièrement associés dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi, mais ils s'en démarquent profondément par le rôle de pilotage joué par les entreprises adhérentes, par la *sélection* des publics et par la priorité donnée à l'alternance.

[202] Dans les délais impartis, la mission n'a pas procédé à un recensement exhaustif des dispositifs existant à l'étranger qui présentent des ressemblances avec les GEIQ. S'appuyant sur les travaux de synthèse de l'OCDE dans le domaine de la formation professionnelle, l'annexe n°8 fait néanmoins état de quelques dispositifs étrangers qui présentent de telles analogies, dont notamment le *group training network* en Australie qui présente de fortes similarités avec le réseau des GEIQ.

### 2.5.2 Les résultats des GEIQ sont dans l'ensemble très satisfaisants au regard de leur ciblage sur des publics peu qualifiés, mais ils sont très contrastés selon les structures

[203] La mission estime que les GEIQ sont ciblés globalement sur des publics conformes à leur mission. En effet, les publics peu qualifiés y sont très fortement représentés, et ce sont, pour deux tiers d'entre eux, des *publics prioritaires*, qui présentent des caractéristiques (chômage de longue durée, bénéficiaires de minimas sociaux, handicap...) qui justifient l'accompagnement social et professionnel prodigué par le GEIQ.

[204] Cependant, la mission constate des variations très importantes dans la part des publics peu qualifiés selon les secteurs et selon les GEIQ. Or le ciblage des GEIQ sur les *demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle*, comme le souligne la charte nationale des GEIQ, constitue selon la mission une caractéristique essentielle du dispositif des GEIQ qui légitime les financements publics qui leur sont accordés, même si ceux-ci restent modestes. Une vigilance particulière devra donc être accordée à ce point dans l'adaptation à venir du processus de reconnaissance des GEIQ (cf. la partie 4). Le suivi de l'Etat devrait également porter plus particulièrement sur ce point, tandis que les modalités financières du soutien public pourraient encourager davantage les GEIQ à employer des personnes en difficultés d'insertion professionnelle (voir la section 3.2 pour les recommandations de la mission en ce sens).

<sup>57</sup> Pour la même raison, ils se distinguent également des entreprises intérimaires.

- [205] Compte-tenu de ce ciblage sur des populations peu qualifiées et des *publics prioritaires*, la mission considère que les résultats des GEIQ en matière de qualification et d'insertion en emploi, sont très satisfaisants dans l'ensemble. Les résultats en termes de taux de rupture, de taux de qualification et de taux d'accès à l'emploi sont légèrement moins bons, mais restent proches des taux observés pour l'ensemble des bénéficiaires de contrats de professionnalisation qui sont sensiblement plus diplômés en moyenne. Les taux d'accès à l'emploi des salariés en parcours dans les GEIQ sont meilleurs dans l'ensemble que ceux des bénéficiaires de contrats aidés marchands (CUI-CIE) et très supérieurs à ceux des bénéficiaires de contrats aidés non marchands (CUI-CAE) et des salariés des SIAE, dont ils se rapprochent, même si cette comparaison comporte des limites.
- [206] Cependant, là encore, les résultats des GEIQ présentent une forte dispersion, y compris au sein d'un même secteur d'activité. Selon la mission, le taux de rupture, le taux de qualification et le taux d'accès à l'emploi (selon les définitions retenues par le CNCE-GEIQ) sont des indicateurs pertinents pour analyser les résultats des GEIQ, et devraient à ce titre figurer tous les trois parmi les principaux critères examinés dans le nouveau processus de reconnaissance des GEIQ à mettre en place, même si l'interprétation de ces indicateurs doit tenir compte de la situation du marché local du travail et du stade de développement plus ou moins avancé des GEIQ étudiés.

### 2.5.3 Le faible développement des GEIQ et leur méconnaissance par une partie des acteurs économiques, publics et sociaux constituent une faiblesse majeure du dispositif

- [207] Malgré un développement soutenu durant les deux dernières décennies, la taille et le volume d'activité du réseau des GEIQ restent très modestes. La mission regrette ce faible développement des GEIQ, alors que le réseau semble présenter des marges importantes de développement au regard des difficultés de recrutement des entreprises et des besoins de qualification et d'insertion des territoires.
- [208] Les GEIQ restent également méconnus d'une partie des acteurs de l'insertion et des acteurs locaux. Cette méconnaissance tient à la fois à la faiblesse du développement du réseau, mais aussi à sa faible insertion dans les politiques d'emploi et de formation professionnelle (voir plus loin la section 3.3 sur ce point).

## 3 L'INSERTION DES GEIQ DANS LES POLITIQUES DE L'EMPLOI PRESENTE DES MARGES DE PROGRESSION IMPORTANTES, TANDIS QUE L'ÉTAT POURRAIT MIEUX SOUTENIR LEUR DEVELOPPEMENT.

- [209] Dans le prolongement de l'évaluation du dispositif des GEIQ menée dans la partie 2, la mission a évalué l'insertion des GEIQ dans leur environnement. La mission a étudié en premier lieu la gouvernance interne du réseau des GEIQ (3.1). Puis elle a évalué les modalités du soutien public au dispositif et la lisibilité de cet accompagnement (3.2). Enfin, plus largement, le positionnel territorial des GEIQ et leur intégration dans les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle ont également été analysés (3.3).

### 3.1 Le réseau des GEIQ est fédéré autour d'une charte nationale et d'un processus de labellisation exigeant, mais certains aspects de sa gouvernance peuvent contribuer à freiner son expansion

- [210] Depuis 1996, les GEIQ sont fédérés autour d'une charte nationale qui précise leur objet et leurs grands principes de fonctionnement, et d'un label, délivré annuellement par le CNCE-GEIQ, qui garantit le respect des engagements de la charte et la qualité des parcours d'insertion et de qualification mis en œuvre.

[211] L'annexe n°3 présente de manière détaillée les principaux aspects de la gouvernance interne du réseau des GEIQ.

### 3.1.1 La charte nationale des GEIQ présente de manière lisible leur objet et les grands principes de leur fonctionnement

[212] La charte nationale actuelle a été adoptée par le CNCE-GEIQ en décembre 1996.

[213] Outre la présentation de l'objet spécifique des GEIQ (organiser à titre principal des parcours d'insertion et de qualification au profit de demandeurs d'emploi qui connaissent des difficultés d'insertion) qui les distingue des autres groupements d'employeurs, cette charte souligne :

- le rôle prépondérant des entreprises adhérentes dans la création, le pilotage et la gestion du GEIQ (dans le préambule et ses articles 2 et 8) ;
- la nécessité d'inscrire chaque parcours dans un projet professionnel individualisé établi conjointement par le GEIQ et le salarié ;
- la priorité donnée aux formations en alternance et le principe d'un tutorat individuel du salarié par le GEIQ.

[214] La charte exclue en outre *toute velléité de recherche de main d'œuvre au moindre coût*, comme évoqué plus haut.

[215] La mission retire de son analyse et de ses entretiens que cette charte est bien conçue et qu'elle permet au CNCE-GEIQ de jouer pleinement son rôle de tête de réseau.

### 3.1.2 Les GEIQ fondent leur reconnaissance sur une procédure de labellisation exigeante, mais dont certains aspects peuvent freiner l'expansion du réseau

[216] Depuis 1997, les GEIQ sont labellisés annuellement par le CNCE-GEIQ. Cette procédure vise à garantir le respect des engagements de la charte et la qualité des parcours d'insertion et de qualification mis en œuvre.

[217] En pratique, cette procédure de labellisation est formalisée et recouvre deux types de situations distinctes (cf. l'annexe n°3 pour une description détaillée) :

- L'entrée dans le réseau des nouvelles structures qui en expriment la demande ;
- La labellisation annuelle des structures déjà rentrées qui ont déjà mis en œuvre un nombre significatif de parcours d'insertion et de qualification.

#### 3.1.2.1 L'entrée dans le réseau des nouvelles structures

[218] Dans la perspective d'une première entrée, le CNCE-GEIQ est amené à se prononcer sur un dossier de demande d'adhésion. Le dépôt de ce dossier est précédé d'une phase de suivi et d'accompagnement par le CNCE-GEIQ du montage du projet qui doit donner lieu à l'élaboration d'une étude de faisabilité, puis d'une visite de terrain par le CNCE-GEIQ.

[219] La décision d'acceptation par le CNCE-GEIQ de l'entrée d'un nouveau groupement dans le réseau se fonde sur un ensemble de critères permettant d'apprécier la conformité de son projet aux dispositions de la charte nationale des GEIQ. Ces critères ont notamment trait au statut juridique de la structure et au respect du droit, à la transparence des parcours de formation envisagés, à la réalité des besoins de recrutement et la qualité de l'engagement des entreprises adhérentes ainsi qu'à la soutenabilité financière du projet.

- [220] S'y ajoute un critère de *non concurrence avec un GEIQ existant*, le CNCE-GEIQ n'autorisant pas la création de nouveaux GEIQ susceptibles d'entrer en concurrence avec un GEIQ existant dans un secteur et un territoire donné. Cette disposition vise à éviter des situations de concurrence par les prix qui pourraient conduire à dégrader la qualité des prestations et/ou à déstabiliser l'activité d'un GEIQ existant, comme cela a pu se produire ponctuellement par le passé. Ainsi, lorsque le CNCE-GEIQ est informé d'un projet de GEIQ potentiellement en concurrence avec un membre du réseau, il a pour mission de favoriser un rapprochement entre les entreprises porteuses du projet et les administrateurs du GEIQ existant. Lorsqu'un tel rapprochement s'avère impossible, il doit veiller à ce que le nouveau projet s'inscrive en complémentarité avec le GEIQ existant.
- [221] La nouvelle structure candidate doit également s'engager à transmettre au CNCE-GEIQ toutes les informations prévues dans le cadre du processus annuel de labellisation.
- [222] En cas de décision positive du conseil d'administration du CNCE-GEIQ, le groupement d'employeur signe une convention d'adhésion : il peut dès lors se prévaloir de l'appellation GEIQ et rentre dans une *phase d'accompagnement* par le CNCE-GEIQ au cours de laquelle il doit démontrer sa capacité à se développer et à atteindre les objectifs qu'il s'est initialement fixés. Cette phase peut durer de l'ordre de deux ans en moyenne selon le CNCE-GEIQ.

### 3.1.2.2 La labellisation annuelle des structures adhérentes qui ont déjà mis en œuvre un nombre significatif de parcours d'insertion et de qualification

- [223] Les GEIQ qui sont sortis de la *phase d'accompagnement* sont soumis à un processus de labellisation annuelle qui vise à vérifier le respect des principaux engagements de la charte nationale et à garantir la qualité des parcours d'insertion et de qualification mis en œuvre.
- [224] Le label « GEIQ » est attribué annuellement par le conseil d'administration du CNCE-GEIQ. Celui-ci s'appuie sur des propositions instruites par une commission de labellisation qui se prononce sur la base de dossiers de demande de labellisation rendus anonymes pour chaque GEIQ. La décision peut aussi s'appuyer sur les enseignements de visites de terrain par le CNCE-GEIQ, notamment pour les cas litigieux.
- [225] Les dossiers de labellisation comprennent un premier ensemble d'informations relatives au respect de la charte nationale et un second ensemble permettant d'apprécier la qualité des parcours mis en œuvre. Le premier ensemble regroupe ainsi des informations sur l'organisation, le fonctionnement et les conditions de financement du GEIQ. Le second regroupe quant à lui des informations sur l'accompagnement social et professionnel apporté par le GEIQ et des informations individuelles sur : les caractéristiques des contrats signés et des formations prévues (type, durée, ..), leur déroulement (cas de rupture notamment) et la situation des salariés à la sortie des parcours au regard notamment de l'accès à la qualification et à l'emploi.
- [226] Le secrétariat du CNCE-GEIQ est chargé de l'instruction des dossiers de labellisation qui sont soumis à la commission de labellisation. Il est responsable de la collecte des informations demandées, procède à la vérification et l'analyse des données fournies par les GEIQ et prépare les fiches anonymes de labellisation qui sont soumises à la commission de labellisation. La pièce jointe n°4 présente un exemple d'une telle fiche (sur la base d'un GEIQ fictif).
- [227] Cette procédure de labellisation est mise en œuvre au premier semestre de chaque année, selon des modalités formalisées. Le conseil d'administration du CNCE-GEIQ se prononce sur les propositions de la commission de labellisation lors d'une réunion qui se tient vers la fin juin.

### 3.1.2.3 Appréciation de la mission

- [228] Au terme de ses travaux, la mission juge que la procédure de labellisation est conçue et gérée de manière active et rigoureuse par le CNCE-GEIQ, dans ses deux volets, ce qui garantit dans une large mesure la qualité des projets de nouvelles structures adhérentes d'une part et la qualité des parcours mis en œuvre par les GEIQ en activité d'autre part.
- [229] S'agissant de la procédure d'entrée dans le réseau, la mission recommande cependant d'envisager la suppression du *critère de non-concurrence avec un GEIQ existant* qui lui semble de nature à freiner l'émergence de nouveaux groupements dans le réseau.
- [230] La mission est sensible à la préoccupation exprimée par le CNCE-GEIQ et par un certain nombre de responsables de GEIQ rencontrés d'éviter l'apparition de situations de concurrence par les prix susceptibles de fragiliser la situation financière de certains GEIQ ou de conduire à une dégradation préjudiciable de la qualité de l'accompagnement ou des formations mises en œuvre. Pour autant, la mission estime que ce risque est relativement limité compte tenu de l'attachement particulier des entreprises adhérentes à la qualité du service que leur fournissent les GEIQ d'une part, et de la clause de solidarité financière qui les lie et qui les conduit à suivre de près la gestion et la situation financière des GEIQ d'autre part. Elle estime en outre que la procédure de labellisation annuelle est à même de repérer les dérapages qui pourraient résulter de ce type de situations.
- [231] Alors que les GEIQ sont portées essentiellement par des entreprises du secteur marchand et que le label « GEIQ » conditionne désormais l'accès à des aides publiques (cf. la section 1.1), la mission s'interroge en outre sur la compatibilité de ce *principe de non concurrence avec un GEIQ existant* avec le droit de la concurrence pour les entreprises et elle estime que le maintien de ce principe dans le cadre du nouveau processus de labellisation des GEIQ à mettre en place à la suite de la loi du 5 mars 2014 ne permettrait pas de mettre, comme il convient, l'ensemble des groupements candidats sur un même pied d'égalité (cf. la section 4.1 plus bas).
- [232] Comme certains interlocuteurs rencontrés le jugent souhaitable, la mission recommande également que le CNCE-GEIQ formalise davantage la procédure d'entrée dans le réseau, en vue de favoriser une plus grande transparence dans sa gestion.

**Recommandation n°1 : Formaliser davantage la procédure d'entrée dans le réseau en vue de favoriser une plus grande transparence dans sa gestion, et supprimer le critère de non concurrence avec un GEIQ existant.**

- [233] S'agissant de la procédure annuelle de labellisation, comme la plupart des responsables de GEIQ rencontrés, la mission juge que son degré d'exigence et de formalisation constitue un atout essentiel pour la structuration du réseau des GEIQ, même si elle induit une charge déclarative annuelle significative pour ces structures et si elle mobilise assez fortement l'équipe technique du CNCE-GEIQ<sup>58</sup> au détriment potentiellement de ses autres missions.
- [234] La mission note à ce propos que cette procédure conduit chaque année le CNCE-GEIQ à *délabelliser* certains groupements, en très petit nombre généralement<sup>59</sup>, ce qui atteste également pour partie de son sérieux.

<sup>58</sup> Le CNCE-GEIQ estime aujourd'hui la charge de travail induite par la procédure annuelle de labellisation à un équivalent emploi à temps plein sur l'année. Ce travail est cependant concentré sur le 1<sup>er</sup> semestre de chaque année.

<sup>59</sup> Selon le CNCE-GEIQ, 11 GEIQ ont été *délabellisés* en 2014, après 4 semble-t-il en 2013. Ce nombre inhabituellement élevé pour 2014 reflète cependant pour partie le fait qu'un ensemble de 6 GEIQ, dont la gestion était assurée par un même opérateur, selon un mode original d'organisation, ont décidé de sortir du réseau cette année.



[235] Alors que les informations collectées dans le cadre fondent la reconnaissance des GEIQ et, plus largement, la connaissance publique du dispositif, la mission juge que le CNCE-GEIQ doit continuer à développer les travaux d'analyse et de contrôle qu'il mène sur ces données. La mission estime notamment souhaitable qu'il puisse renforcer à l'avenir ses travaux d'analyse statistique afin de mieux garantir la fiabilité de ces données et d'enrichir la communication publique du CNCE-GEIQ sur l'action et les résultats du réseau des GEIQ.

[236] A cet égard, la mission note que le suivi statistique et la communication publique du CNCE-GEIQ sur l'activité du réseau des GEIQ gagneraient en précision en s'appuyant sur des règles précises, transparentes et stables dans le temps, quand à la définition du champ des GEIQ : il conviendrait notamment de préciser dans quelle mesure les GEIQ récemment entrés dans le réseau et à l'inverse les GEIQ *délabellisés* mais toujours suivis dans le système d'information du CNCE-GEIQ, sont intégrés dans les indicateurs (cf. l'annexe n°9). Le CNCE-GEIQ devrait aussi préciser la définition des indicateurs de résultats qui figure dans ses documents publics.

**Recommandation n°2 : Favoriser le développement des travaux d'analyse statistique du CNCE-GEIQ en vue de renforcer la fiabilité des données collectées dans le cadre du processus de labellisation et d'enrichir la communication publique sur l'action des GEIQ.**

[237] La mission a par ailleurs constaté que les services de l'Etat et notamment les DIRECCTE sont très faiblement associées au processus actuel de labellisation :

- Alors que l'instruction de la DGEFP du 20 août 2008 prévoit que la procédure d'entrée d'une nouvelle structure soit ouverte *après avis de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) du lieu d'activité du GEIQ*, il apparaît que les DIRECCTE ne sont pas toujours consultées à cette occasion et qu'elles sont parfois informées seulement a posteriori de la labellisation d'une nouvelle structure.
- Alors que l'instruction de la DGEFP ne prévoit pas que les DIRECCTE soient associées à la procédure annuelle de labellisation, il semble que celles-ci ont rarement connaissance des dossiers annuels de labellisation des GEIQ, ce qui peut nuire à la qualité du dialogue de gestion qu'elles doivent mener avec eux. En retour, on peut aussi regretter que le CNCE-GEIQ ne se donne pas la possibilité de prendre connaissance des éventuelles appréciations des DIRECCTE pour les décisions de labellisation qu'il doit prendre.

[238] La mission recommande ainsi de veiller, dans le cadre des nouvelles conditions de reconnaissance des GEIQ qui devront être mises en place à la suite de la loi du 5 mars 2014, à ce que le processus annuel de labellisation conduise à un meilleur partage des informations collectées entre le CNCE-GEIQ et la DGEFP et les DIRECCTE, d'une part, et à ce que les DIRECCTE soient systématiquement consultées dans le cadre des procédures d'entrée des nouvelles structures dans le réseau, d'autre part.

**Recommandation n°3 : Veiller à un meilleur partage des informations collectées dans le cadre de la procédure annuelle de labellisation entre le CNCE-GEIQ et la DGEFP et les DIRECCTE et faire en sorte que les DIRECCTE soient systématiquement consultées lors de l'entrée des nouvelles structures dans le réseau.**

[239] Dans le cadre de ses travaux, la mission s'est interrogée par ailleurs sur l'opportunité de faire évoluer le processus actuel de labellisation pour l'assoir sur une base pluriannuelle, comme c'est aujourd'hui le cas pour d'autres labels (cf. la partie 4), avec l'objectif d'alléger la charge annuelle déclarative des structures et de leur donner plus de visibilité, et en contrepartie d'approfondir les examens pluriannuels (tous les 3 ans par exemple), par le biais notamment de visites de terrain pouvant s'apparenter à des opérations d'audit. La mission n'a cependant pas retenu cette piste, dans la mesure où le système actuel donne largement satisfaction et où un tel changement constituerait un risque alors que le réseau est à même de connaître une forte expansion dans les années à venir.



[240] La mission estime enfin que l'anonymisation des dossiers soumis à la commission de labellisation va dans le bon sens, mais qu'elle ne garantit pas à elle seule l'objectivité et l'impartialité des décisions, compte tenu de la composition de cette commission (composée essentiellement de responsables de GEIQ) et de la petite taille actuelle du réseau. Les propositions de la mission relatives à la nouvelle procédure de reconnaissance des GEIQ à mettre en place (cf. la partie 4) tiennent compte de cette appréciation.

### 3.1.3 Le CNCE-GEIQ est une tête de réseau active, même si son organisation et son fonctionnement présentent des marges d'amélioration

[241] Le CNCE-GEIQ est constitué sous forme associative et compte parmi ses membres actifs les GEIQ labellisés et les organisations professionnelles impliquées dans la création ou le fonctionnement de GEIQ<sup>60</sup>.

[242] Les membres du CNCE-GEIQ ont adopté de nouveaux statuts pour l'association en janvier 2014. Ces nouveaux statuts sont présentés en Pièce jointe n°3. Ils visent à préciser les missions de l'association, moderniser sa gouvernance et à renommer l'association qui est appelée à devenir la *Fédération Française des GEIQ* à partir de la fin d'année 2014.

#### 3.1.3.1 Le CNCE-GEIQ est une tête de réseau active, même si son rôle d'animation et de communication pourrait être renforcé

[243] Le CNCE-GEIQ est chargé historiquement de quatre grandes missions :

- La labellisation des GEIQ (cf. la section précédente) ;
- La représentation du réseau des GEIQ au niveau national ;
- L'animation du réseau des GEIQ et le soutien aux GEIQ existants ;
- La promotion du dispositif et le soutien aux porteurs de projets.

[244] Au titre de sa mission de représentation nationale, le CNCE-GEIQ pilote et coordonne les relations du réseau des GEIQ au niveau central :

- avec l'Etat en premier lieu ; à ce titre, il veille à la bonne prise en compte des GEIQ dans les évolutions législatives et réglementaires, participe à certaines instances nationales qui concourent à la conception et la mise en œuvre des politiques de l'emploi, dont le CNIAE, et élabore les conventions nationales signées avec le ministère de l'emploi ;
- avec les branches professionnelles et les OPCA, en vue de favoriser un bon niveau de prise en charge des actions de formation et de tutorat des GEIQ par ces derniers ; le CNCE-GEIQ gère aussi les relations avec certaines fondations qui dépendent des branches, dont le FARE du secteur de la propreté et le fonds A2I dans l'industrie ;
- avec les principaux partenaires des GEIQ qui œuvrent au sein du service public de l'emploi (Pôle emploi, Conseil national des missions locales) et dans le domaine de la formation (AFPA notamment) ;
- avec les associations qui œuvrent dans le domaine de l'insertion, dont en particulier la FNARS qui est à l'origine du développement des GEIQ et de la création du CNCE-GEIQ<sup>61</sup> ;

---

<sup>60</sup> Il accueille aussi avec des statuts différents les nouveaux GEIQ en phase d'accompagnement, les comités régionaux de coordination et d'évaluation des GEIQ (voir plus loin pour leur présentation) ainsi que certaines organisations ou personnalités qui apportent ou ont apporté par le passé un soutien particulier au développement des GEIQ.

<sup>61</sup> Le CNCE-GEIQ compte aussi comme partenaires la Fondation Agir pour l'Emploi (FAPE), France Active et le réseau ALERTE qui fédère les associations qui luttent contre les exclusions.

- [245] Au titre de sa fonction d'animation du réseau des GEIQ et de soutien aux GEIQ existants, le CNCE-GEIQ veille à assurer une information régulière des GEIQ. Il organise notamment des séances d'information et d'échanges avec les GEIQ en régions et des réunions de GEIQ par branche professionnelle. Il organise chaque année la *rencontre nationale des GEIQ*. L'équipe technique du CNCE-GEIQ mène aussi des actions d'appui technique au profit des GEIQ labellisés, notamment dans le domaine juridique.
- [246] Au titre de sa mission de promotion du dispositif, le CNCE-GEIQ mène des actions de communication auprès des médias et il administre un site Internet ([www.geiq.net](http://www.geiq.net)) qui permet d'informer sur le fonctionnement des GEIQ et l'actualité du réseau.
- [247] Les nouveaux statuts du CNCE-GEIQ adoptés en janvier 2014 tendent à conforter ses missions traditionnelles. Ils reflètent aussi le souhait entre autre de renforcer son offre de service au profit des GEIQ labellisés (conseil, soutien, formation) et d'intensifier sa communication publique sur l'activité et les résultats des GEIQ pour favoriser le développement du réseau.
- [248] Alors que certains responsables de GEIQ estiment que le rôle d'animation du CNCE-GEIQ est trop peu développé aujourd'hui, la mission soutient ces deux orientations et note que l'augmentation récente des moyens de l'équipe technique dirigée par le secrétaire général (cf. la section suivante) devrait permettre d'avancer dans cette voie.

### 3.1.3.2 Le conseil d'administration du CNCE-GEIQ est le garant du respect de la charte nationale des GEIQ par les membres de l'association

- [249] Le conseil d'administration du CNCE-GEIQ est le garant du respect de la charte nationale des GEIQ par les membres de l'association.
- [250] Il est constitué de :
- 15 chefs d'entreprises présidents ou administrateurs de GEIQ labellisés ;
  - 6 représentants des organisations professionnelles suivantes : la Confédération des artisans et des petites entreprises du bâtiment, la CFDT, la Fédération des entreprises de propreté, la Fédération française du bâtiment, le MEFEF et l'UIMM ;
  - 2 directeurs de GEIQ désignés par l'ensemble des directeurs de GEIQ labellisés ;
  - d'un représentant de la FNARS qui a le statut de membre d'honneur (lié à sa qualité de membre fondateur) et d'une personnalité qualifiée.
- [251] Les 15 représentants des GEIQ labellisés sont désignés par les GEIQ selon une règle de répartition fixée par le conseil d'administration en vue d'assurer la représentativité des secteurs d'activité des GEIQ. Mi 2014, huit d'entre eux provenaient du secteur du BTP et deux étaient issus de GEIQ multisectoriels, tandis que les secteurs de l'industrie, de la propreté, des transports, de l'agriculture et du sanitaire et social disposaient chacun d'un représentant.
- [252] Le conseil d'administration du CNCE-GEIQ élit le président de l'association, pour un mandat de 3 ans renouvelable une fois. Il désigne également parmi ses membres le bureau de l'association et ratifie la nomination du secrétaire général, sur propositions du président.
- [253] Le secrétaire général est assisté d'une petite équipe technique composée mi 2014 de deux chargés de mission en charge notamment de l'animation du réseau, une juriste conseil, une chargée de communication et deux assistantes, soit un total de 7 salariés pour l'association.

[254] La mission note que le développement des GEIQ dans de nouveaux secteurs et le renforcement de leur insertion dans la conception et la mise en œuvre des politiques de l'emploi appelleront à l'avenir des évolutions dans la composition du conseil d'administration. La mission note également que la présence de directeurs de GEIQ dans le conseil d'administration du CNCE-GEIQ peut interroger par rapport aux pratiques habituelles qui tendent à distinguer strictement les responsabilités d'administration et d'exécution.

### 3.1.3.3 La structuration régionale du CNCE-GEIQ gagnerait à être renforcée

[255] Dans certaines régions, les GEIQ ont pris l'initiative d'établir une coordination régionale formelle sous la forme d'un *comité régional de coordination et d'évaluation des GEIQ* (CRCE-GEIQ) reconnu par le CNCE-GEIQ.

[256] Ces coordinations régionales ont pour mission principale d'unifier la représentation et la promotion des GEIQ auprès des instances et des partenaires régionaux (conseils régionaux, DIRECCTE, OPCA, syndicats, branches professionnelles, acteurs de l'IAE, organismes de formation ...). En revanche les CNCE-GEIQ n'ont pas vocation à jouer un rôle de relai ou d'intermédiaire dans les relations entre le CNCE-GEIQ.

[257] Les coordinations régionales qui le souhaitent se voient accordées le label « CRCE-GEIQ » par le CNCE-GEIQ sous réserve de respecter les dispositions d'une charte nationale adoptée par ce dernier en 2009.

[258] Huit régions disposent aujourd'hui de CRCE-GEIQ : l'Aquitaine, la Bretagne, le Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées, le Nord Pas-de-Calais, les Pays de Loire, Provence-Côte d'Azur et Rhône-Alpes.

[259] En cohérence avec les intentions affichées par le CNCE-GEIQ et le souhait exprimé par une majorité de responsables de GEIQ rencontrés, la mission juge souhaitable que le CNCE-GEIQ renforce sensiblement sa structuration régionale, de façon à favoriser une meilleure insertion des GEIQ dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi pilotées par les DIRECCTE d'une part, et des politiques de formation confiées aux Régions.

**Recommandation n°4 : Veiller à renforcer sensiblement la structuration régionale du CNCE-GEIQ de façon à favoriser une meilleure insertion des GEIQ dans la mise en œuvre territoriale des politiques de l'emploi et de formation.**

### 3.2 L'Etat devrait renforcer son suivi au niveau national et les modalités de son soutien au développement du réseau des GEIQ, en veillant à mieux l'insérer dans la conception et la mise en œuvre des politiques de l'emploi

#### 3.2.1 L'Etat devrait clarifier les modalités d'attribution et renforcer le suivi au niveau central de l'aide à l'accompagnement versée aux GEIQ dans le cadre du contrat de professionnalisation

##### 3.2.1.1 Le versement de l'aide à l'accompagnement personnalisé ne fait pas l'objet d'un pilotage et d'un suivi au niveau central et il n'est pas assuré dans des conditions homogènes selon les territoires

[260] Les conditions d'attribution de l'aide à l'accompagnement personnalisé dans le cadre du contrat de professionnalisation versée dans le cadre des conventions de promotion de l'emploi (CPE) sont précisées au niveau réglementaire<sup>62</sup>, ainsi que dans l'instruction de la DGEFP du 20 août 2008 (cf. l'annexe n°2 et la pièce jointe n°1).

[261] Cette dernière souligne notamment que *ce conventionnement de l'accompagnement est prioritaire au niveau départemental*. Ayant pour objet une meilleure mise en œuvre de la circulaire DGEFP du 23 juillet 2007 *relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation*, l'instruction postérieure de la DGEFP du 10 mars 2010<sup>63</sup> a précisé davantage les conditions de versement de cette aide (cf. l'annexe n°2 et la pièce jointe n°2). Elle souligne en particulier que le modèle unique de convention qu'elle propose comporte *deux éléments indispensables* : des objectifs de qualification et de retour à l'emploi durable pour les publics concernés d'une part et l'obligation de la tenue de deux comités de pilotage annuels d'autre part.

[262] Comme le montre l'annexe n°4 relative au financement des GEIQ, les conditions de versement de cette aide varient cependant sensiblement selon les régions et les GEIQ ne bénéficient pas de celle-ci pour l'ensemble des contrats de professionnalisation éligibles. La mission estime, sur des bases fragiles, qu'un ordre de grandeur de 80 à 85 % des contrats éligibles bénéficiait de l'aide en 2012 et 2013<sup>64</sup>.

[263] Ce constat est corroboré par les entretiens que la mission a pu en mener en région avec les responsables de GEIQ et les responsables des DIRECCTE qui sont confrontés à des tensions sur les crédits dont ils disposent au titre des CPE. Selon les responsables des unités territoriales (UT) des DIRECCTE interrogés, les montants correspondant à l'aide à l'accompagnement personnalisé pour les GEIQ représenteraient entre 2 % et 72 % du budget dont ils disposent au titre des CPE. Dans ce contexte, certains UT sont en mesure de satisfaire toutes les demandes d'aides qui leur sont adressées par les GEIQ ; d'autres en revanche ne s'estiment pas en capacité de le faire et sont amenés à ne financer qu'une partie des demandes des GEIQ.

<sup>62</sup> Articles D. 6325-23 à D 6325-28 du code du travail.

<sup>63</sup> Instruction *relative au modèle de convention promotion de l'emploi prévoyant l'aide de l'Etat pour le financement de l'accompagnement personnalisé vers l'emploi des jeunes de 16 à 25 ans et des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus recrutés par les groupements d'employeurs en contrats de professionnalisation*.

<sup>64</sup> Cette estimation fragile tient compte des modalités de versement de l'aide précisées dans l'instruction de la DGEFP du 10 mars 2010, notamment de la possibilité de percevoir deux aides annuelles de 686 € pour les cas de parcours à cheval sur deux années civiles (avec plus de trois mois d'accompagnement sur chacune d'elles).

[264] Cette situation tient aux tensions budgétaires qui affectent le programme 103 du budget de l'Etat (*Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi*) piloté par la DGEFP, mais elle est également rendue possible par :

- l'absence d'une programmation budgétaire propre au versement de ces aides au niveau central, dans un contexte où la DGEFP délègue complètement aux DIRECCTE la programmation de leurs dépenses au titre des CPE prises dans leur ensemble, sans disposer d'une estimation consolidée des besoins prévisibles des GEIQ ;
- et par l'absence d'un suivi par la DGEFP du versement de ces aides dans le cadre de l'exécution du budget, en raison, selon elle, de l'utilisation d'une nomenclature budgétaire qui ne permet pas d'isoler les dépenses consenties au GEIQ.

[265] Une grande majorité des responsables des DIRECCTE rencontrés par la mission jugent par ailleurs souhaitable de distinguer ces dépenses de celles associées aux autres interventions menées dans le cadre des CPE qui ont vocation selon eux à financer des *initiatives nouvelles* en faveur de l'emploi, contrairement à l'aide à l'accompagnement personnalisé, et pour lesquelles ils souhaitent disposer de crédits et de marges de manœuvre suffisants.

[266] Dans ces conditions, la mission juge que l'intention du gouvernement de renforcer son soutien au développement des GEIQ requiert de mettre en place au niveau de la DGEFP un suivi et une programmation nationale annuelle des dépenses consenties au titre de l'aide à l'accompagnement personnalisé réservée aux GEIQ, en isolant ces dépenses des autres interventions menées dans le cadre des CPE, en vue de satisfaire de manière prioritaire et uniforme les besoins des GEIQ en la matière.

**Recommandation n°5 : Mettre en place au niveau de la DGEFP un suivi et une programmation nationale annuelle des dépenses relatives à l'aide à l'accompagnement personnalisé réservée aux GEIQ, en isolant ces dépenses des autres interventions menées dans le cadre des CPE, en vue de satisfaire de manière prioritaire et uniforme les besoins des GEIQ en la matière.**

### 3.2.1.2 L'aide à l'accompagnement personnalisé dans le cadre du contrat de professionnalisation n'a pas été revalorisée depuis près de dix ans et elle n'est pas directement ciblée sur les publics les plus éloignés de l'emploi

[267] L'aide à l'accompagnement personnalisé dans le cadre du contrat de professionnalisation n'a pas été revalorisée depuis plus de dix ans. Un arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget du 9 mars 2005 a fixé le montant forfaitaire de cette aide forfaitaire à 686 € par accompagnement et par année pleine<sup>65</sup>.

[268] Dans ce contexte, la mission juge que le souhait de promouvoir le développement du réseau des GEIQ et de le mobiliser davantage dans le cadre des politiques de l'emploi devrait logiquement s'accompagner d'une revalorisation du montant de cette aide pour tenir compte de l'augmentation des coûts de main d'œuvre observée sur la période. A titre de référence, la mission note que :

- L'indice des prix à la consommation hors tabac de l'INSEE a augmenté de +17,6 % entre le 1<sup>er</sup> juillet 2003 et le 1<sup>er</sup> juillet 2014 ;
- la hausse du SMIC a été de +18,7 % entre le 1<sup>er</sup> juillet 2005 et le 1<sup>er</sup> janvier 2004<sup>66</sup>.

<sup>65</sup> Cet arrêté a fixé formellement le montant de cette aide pour la seule année 2005. Par la suite, un arrêté du 17 novembre 2006 a reconduit ce même montant pour l'année 2006. Cette aide à l'accompagnement a repris en outre les principales caractéristiques de l'aide qui préexistait auparavant dans le cadre des contrats de qualification et d'orientation et dont le montant avait été fixé à 686 € par accompagnement et en année pleine en 2003.

<sup>66</sup> En excluant la forte hausse du SMIC de 2003 à 2005 induite par la convergence vers le haut des différents minima salariaux ayant résulté de la réduction du temps de travail dont les effets sur les coûts de main d'œuvre des entreprises ont

[269] Une revalorisation de l'aide à l'accompagnement personnalisé amènerait à porter son montant à 807 € et 814 € sur ces deux bases respectives, contre 686 € aujourd'hui. Sur ces deux bases et en se fondant sur le nombre d'accompagnements financés en 2013<sup>67</sup>, le coût d'une telle revalorisation s'élèverait respectivement à environ 360 K€ (sur la base de l'indice des prix) ou à près de 385 K€ (sur la base de la hausse du SMIC). Ces estimations ne tiennent cependant pas compte du fait que le nombre d'accompagnements éligibles à cette aide pourrait sensiblement augmenter au cours des prochaines années.

**Recommandation n°6 : Revaloriser le montant de l'aide à l'accompagnement personnalisé dans le cadre du contrat de professionnalisation pour tenir compte de l'augmentation des coûts de main d'œuvre depuis 2003.**

[270] Cette aide à l'accompagnement personnalisée est attribuée selon des critères d'âge pour l'essentiel<sup>68</sup> et donc sans lien direct avec le degré d'éloignement de l'emploi des personnes concernées et les besoins d'accompagnement qui en découlent.

[271] Une majorité des responsables de GEIQ rencontrés par la mission ont regretté du reste de ne pouvoir bénéficier de cette aide pour les adultes d'âge intermédiaire, entre 26 et 44 ans, qu'ils jugent souhaitable d'embaucher en parcours d'insertion et de qualification.

[272] Dans ces conditions, la mission préconise de faire évoluer les modalités d'attribution de l'aide pour les faire reposer sur des caractéristiques témoignant du degré d'éloignement de l'emploi et des besoins d'accompagnement. Alors que les GEIQ ont conclu près de 70 % de leurs contrats de travail en 2013 avec des *publics prioritaires*, selon la définition du CNCE-GEIQ (cf. la section 2.3.1.3), la mission recommande d'adopter, à coût globalement constant pour les finances publiques, un système d'aide modulée à deux niveaux indépendamment de l'âge :

- Avec un montant d'aide plus élevé pour les publics prioritaires tels qu'ils sont définis par l'article L. 6325-1-1 du code du travail, à savoir : les jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme d'enseignement technique ou professionnel ; les bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH et les personnes ayant bénéficié d'un CUI ; ainsi que les bénéficiaires du RMI et de l'API dans les DOM<sup>69</sup>.
- Et un montant d'aide plus faible pour les autres publics.

**Recommandation n°7 : Substituer aux modalités actuelles d'attribution de l'aide à l'accompagnement personnalisé dans le cadre du contrat de professionnalisation, un système de modulation à deux niveaux, avec un montant d'aide plus élevé pour les publics prioritaires au sens de l'article L. 6325-1-1 du code du travail, et un montant plus faible pour les autres, à coût globalement constant pour les finances publiques.**

[273] La mission n'a pas été à même d'évaluer finement les conséquences d'une telle évolution pour l'ensemble des GEIQ. L'analyse menée dans la section 2.3.1.3 suggère néanmoins que ces effets seraient variables selon les GEIQ et leurs secteurs d'activité.

---

été compensés dans une large mesure par l'augmentation des allègements de cotisations patronales sur les bas salaires dans le cadre de la réforme *Fillon* de 2003.

<sup>67</sup> Certains de ces financements concernent des parcours de qualification à cheval sur 2012 et 2013, ayant donné lieu à une première aide versée en 2012

<sup>68</sup> La notion retenue pour le ciblage des jeunes, à savoir les *jeunes sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi* n'est pas très précise et n'est donc pas en soi très exigeante.

<sup>69</sup> Et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon.



- [274] La mission s'est interrogée par ailleurs sur l'opportunité de moduler pour partie l'aide versée en fonction de l'intensité de l'accompagnement et des efforts d'insertion fournis par les GEIQ et des performances en termes d'insertion sociale et professionnelle à l'issue des parcours, en cohérence avec la réforme de l'IAE décidée en 2013 et prenant effet cette année. La mission n'a cependant pas retenu une telle évolution pour l'aide à l'accompagnement réservée aux GEIQ par souci de maintenir des conditions d'attribution simples, d'une grande lisibilité et générateurs de faibles coûts de gestion pour les GEIQ qui sont pour la plupart des petites structures.
- [275] La mission s'est aussi interrogée sur la possibilité, évoquée par certains responsables de GEIQ, de moduler le montant de l'aide en proportion strictement de la durée effective des parcours. La mission n'a cependant pas retenu cette piste par souci de simplicité et de lisibilité pour la gestion des GEIQ et afin de ne pas encourager les parcours trop longs. Cependant, les modalités actuelles de versement de l'aide, qui prévoient la faculté de verser deux fois le montant de l'aide par accompagnement, si celui-ci est réalisé à cheval sur deux années civiles, semblent inéquitables. A titre d'exemple, un contrat d'une même durée de plus de sept mois donnera lieu à une subvention de 686 € s'il est signé en janvier, mais pourra donner lieu à deux subventions, d'un total de 1372 € s'il est signé en septembre, alors que les besoins en termes d'accompagnement sont les mêmes.
- [276] La mission préconise ainsi de simplifier les règles de paiement de l'aide, en prévoyant le versement d'une aide par contrat, dont le montant pourrait être complété par une somme forfaitaire si le contrat dépasse une certaine durée qui pourrait être fixée à 9 ou 12 mois par exemple<sup>70</sup>.

**Recommandation n°8 : Simplifier les règles de paiement de l'aide, en prévoyant le versement d'une aide par contrat dont le montant pourrait être complété par une somme forfaitaire si le contrat dépasse une certaine durée qui pourrait être fixée à 9 ou 12 mois.**

### 3.2.1.3 Le conventionnement des DIRECCTE avec les GEIQ relatif à l'aide à l'accompagnement personnalisé donne lieu à un pilotage hétérogène selon les régions et les départements, mais globalement satisfaisant

- [277] La mission retire de l'examen d'un échantillon de CPE relatives à l'aide personnalisée et de ses entretiens avec les responsables et agents des DIRECCTE et les responsables de GEIQ que :
- Le contenu et la forme des CPE signées dans ce cadre respectent pour l'essentiel les dispositions de l'instruction du 10 mars 2010.
  - La mise en œuvre et le suivi de ces CPE est généralement assurée par les UT des DIRECCTE, la coordination du suivi au niveau régional variant selon les régions et pouvant se limiter dans certains cas aux aspects budgétaires.
  - Les objectifs chiffrés qui sont fixés (taux de qualification et taux d'accès à l'emploi) sont variables selon les départements et les GEIQ, mais en lien pour partie avec la situation du marché du travail local et l'état de développement des GEIQ.
  - Le suivi des GEIQ par les UT des DIRECCTE fait généralement l'objet d'un dialogue de gestion de qualité, même s'il ne conduit pas fréquemment à la tenue des deux comités de pilotages annuels prévus dans l'instruction de 2010. De plus, les documents de suivi préparés par les GEIQ ne s'articulent pas toujours strictement autour des trois axes prévus dans l'instruction du 10 mars 2010 (nature et efficacité des parcours, formation des salariés en parcours, contribution, contribution à l'activité économique et au développement territorial).
- [278] Comme certains des responsables et agents des UT des DIRECCTE rencontrés, la mission regrette cependant que ceux-ci n'aient pas systématiquement accès, dans le cadre du suivi des CPE, à l'intégralité du dossier de labellisation rempli chaque année par les GEIQ.

<sup>70</sup> La durée moyenne prévue des contrats de professionnalisation s'est établie à près de 11,4 mois en 2012 et 2013. Des données sur la durée moyenne par secteurs figurent dans l'annexe n°6.



[279] Dans ces conditions, la mission recommande de maintenir le système actuel de conventionnement qui donne globalement satisfaction, en veillant à ce que les DIRECCTE puissent accéder de manière systématique au dossier annuel de labellisation des GEIQ et en veillant, par l'intermédiaire de la DGEFP, à ce que les expériences et les meilleures pratiques de suivi puissent être capitalisées sur l'ensemble du territoire.

**Recommandation n°9 :** **Maintenir le système actuel de conventionnement en veillant à ce que les DIRECCTE puissent accéder systématiquement au dossier annuel de labellisation des GEIQ et en veillant, par le biais de la DGEFP, à ce que les expériences et les meilleures pratiques de suivi puissent être capitalisées sur l'ensemble du territoire.**

[280] La mission s'interroge aussi sur la nécessité de tenir deux comités de pilotages annuels, un seul comité semblant suffire aux acteurs locaux. Par ailleurs, en sus des objectifs fixés dans les conventions en matière de taux de qualification et de taux d'accès à l'emploi qui structurent le dialogue de gestion entre les DIRECCTE et les GEIQ, un objectif de limitation du taux de rupture des contrats de professionnalisation pourrait être fixé par les DIRECCTE. Il apparaît en effet à la mission qu'il s'agit d'une donnée clé pour évaluer les résultats des GEIQ<sup>71</sup> (cf. la section 2.3).

### 3.2.2 L'Etat devrait veiller à renforcer l'insertion et la mobilisation des GEIQ dans la conception et la mise en œuvre de la politique de l'emploi au niveau national

#### 3.2.2.1 Le conventionnement de l'Etat avec le CNCE-GEIQ n'a pas fait l'objet d'un suivi renforcé et n'a pas conduit à la fixation d'objectifs chiffrés au niveau national au cours des dernières années

[281] Comme évoqué dans les annexes n°3 et 4, depuis plusieurs années, les relations entre la DGEFP et le CNCE-GEIQ sont structurées autour de deux conventions annuelles :

- Une convention annuelle entre la DGEFP et le CNCE-GEIQ, dans le cadre des CPE au niveau central, qui a donné lieu à une subvention annuelle de l'ordre de 100 K€ au cours des années récentes. La convention signée pour l'année 2013 figure en pièce jointe n°5. Elle prévoit des actions du CNCE-GEIQ dans trois directions : (i) accompagner les GEIQ dans le cadre d'une animation régionalisée ; (ii) pérenniser le modèle des GEIQ ; (iii) soutenir le développement du réseau des GEIQ.
- Une convention annuelle entre le DGEFP et le CNCE-GEIQ conduisant à l'octroi d'une subvention du FSE dont le montant s'est élevé à 140 K€ en 2013 et à un total de près de 600 K€ sur la période 2007-2013. En cohérence avec les conventions des dernières années, la convention pour 2013 privilégie deux objectifs prioritaires qui visent à consolider le développement des GEIQ et à renforcer sa professionnalisation : (i) *accompagner les GEIQ dans le cadre d'une animation de réseau régionalisée* ; (ii) *poursuivre le développement du réseau en contribuant à la création de GEIQ dans les secteurs et les territoires non encore couverts et en valorisant le modèle GEIQ.*

[282] La mission n'a pu prendre connaissance des documents de bilan prévus dans le cadre de ces conventions signés au cours des années récentes, mais retire de ses entretiens que la DGEFP et le CNCE-GEIQ sont globalement satisfaits par ces conventionnements.

<sup>71</sup> Compte tenu des définitions retenues par le CNCE-GEIQ pour les taux de qualification et d'accès à l'emploi.

[283] La mission note cependant que la DGEFP n'a pas renforcé sensiblement sa connaissance de l'action et des performances des GEIQ au cours des toutes dernières années et que la mobilisation du réseau des GEIQ dans la conception et la mise en œuvre des politiques de l'emploi est restée relativement limitée au niveau national. En particulier, les informations et les objectifs formulés au niveau régional par les DIRECCTE n'ont pas fait l'objet de travaux de synthèse réguliers au niveau de la DGEFP et les attentes formulées par l'Etat à l'égard du CNCE-GEIQ n'ont pas conduit à la fixation d'objectifs chiffrés au niveau national, à l'exception de ceux fixés dans le cadre du déploiement des emplois d'avenir.

[284] L'absence d'objectifs stratégiques affirmés au niveau national depuis l'instruction de la DGEFP de 2008 explique sans doute aussi en partie l'hétérogénéité constatée par la mission des efforts des DIRECCTE pour promouvoir l'émergence de nouveaux GEIQ ces dernières années : ces efforts ont été soutenus dans certaines régions ou certains départements, certaines UT jouant un rôle d'impulsion dans la création de nouveaux GEIQ en contribuant au financement ou à la réalisation de travaux d'études préalables ou en favorisant l'émergence des collectifs d'entreprise et des partenariats, alors que d'autres sont restés très en retrait sur ce front.

[285] Dans ce contexte, la mission note qu'une plus grande mobilisation des GEIQ dans la conception et la mise en œuvre des politiques de l'emploi appellerait du ministère en charge de l'emploi qu'il développe en premier lieu sa capacité de suivi du réseau des GEIQ, en veillant :

- D'une part à ce que la DGEFP incite le CNCE-GEIQ, par le biais de son conventionnement annuel avec lui, à développer son suivi statistique des GEIQ dans le cadre du processus de labellisation et à ce qu'elle puisse accéder aux principales informations de son système d'information mis en place dans ce cadre ;
- D'autre part à ce que la DARES développe, dans le prolongement des travaux qu'elle a menés pour le compte de la mission, un suivi statistique régulier de l'activité et des résultats des GEIQ à partir de ses propres sources de données.

[286] L'annexe n°9 présente de manière succincte certains axes de progrès pour le suivi statistique du réseau des GEIQ.

**Recommandation n°10 : Renforcer la capacité de suivi du réseau des GEIQ par le ministère en charge de l'emploi, en s'appuyant sur le système d'information du CNCE-GEIQ d'une part, et en veillant à ce que la DARES développe un suivi statistique régulier de l'activité et des résultats des GEIQ à partir de ses propres sources.**

[287] S'appuyant sur cette connaissance et comme détaillé dans la section suivante (3.3), l'Etat devrait renforcer l'insertion et la mobilisation des GEIQ dans la conception et la mise en œuvre des politiques de l'emploi au niveau national et régional. Un renforcement des liens des GEIQ avec les principaux prescripteurs du service public de l'emploi (Pôle emploi et les missions locales notamment) d'une part, et un développement de la construction de parcours entre les SIAE et les GEIQ d'autre part, paraissent constituer des axes prioritaires de progrès dans ce domaine.

### 3.2.2.2 La mobilisation des GEIQ dans le déploiement des emplois d'avenir n'a pas atteint les objectifs volontaristes qui avaient été fixés.

[288] Alors que les GEIQ recourent principalement aux formations en alternance, le gouvernement a encouragé les GEIQ à recourir aux emplois d'avenir dès leur création. En effet, les GEIQ sont éligibles à l'aide relative aux emplois d'avenir<sup>72</sup>, et ils bénéficient d'un taux de prise en charge par l'Etat de 47 %<sup>73</sup> pour les emplois d'avenir du secteur marchand, intermédiaire entre le taux de prise en charge dans le secteur non marchand (75 %) et celui pour les autres employeurs du secteur marchand (35 %).

[289] Par la suite, l'Etat, représenté par le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, et le CNCE-GEIQ ont signé le 1<sup>er</sup> avril 2013 une convention cadre précisant leurs engagements réciproques dans le cadre du déploiement des emplois d'avenir.

[290] Les principales dispositions de cette convention sont présentées dans l'annexe n°3. Parmi celles-ci, le CNCE-GEIQ s'est engagé à favoriser le recrutement par les GEIQ de 1 000 jeunes en emplois d'avenir avant la fin 2014, dont 300 en 2013. Un dispositif de suivi et d'évaluation a été prévu pour le pilotage de cette convention, le CNCE-GEIQ s'engageant à transmettre aux services du ministère chargé de l'emploi un bilan annuel détaillé du recours aux emplois d'avenir par ses adhérents tandis qu'un comité de suivi et de pilotage de cette convention devait se réunir de manière semestrielle.

[291] Alors que le comité de suivi et de pilotage prévu ne s'est pas formellement réuni en tant que tel, et que le CNCE-GEIQ ne semble pas avoir produit le document de bilan relatif à l'année 2013 attendu à la suite de la campagne de labellisation de 2014, la mission tire de l'observation des données et de ses entretiens, en particulier avec le CNCE-GEIQ, que la mobilisation des GEIQ dans le déploiement des emplois d'avenir s'est soldée par des résultats très en retrait des objectifs fixés :

- Les données de l'ASP montrent que le nombre de convention d'emplois d'avenir s'est élevé à près de 200 à la fin 2013, dont un peu plus de 160 emplois d'avenir marchands et un peu moins de 40 emplois d'avenir non marchands (chiffres fondés sur la date de signature des conventions).
- De son côté, le CNCE-GEIQ indique avoir recensé auprès de ses adhérents près de 270 emplois d'avenir signés ou sur le point de l'être fin 2013, mais il précise que ce nombre devrait être très faible en 2014, en raison d'un tarissement des embauches à partir du 1<sup>er</sup> trimestre à la suite de grandes difficultés rencontrées.
- Selon le CNCE-GEIQ et certains responsables de GEIQ rencontrés par la mission, la mobilisation des GEIQ en faveur des emplois d'avenir aurait été très significative, malgré la priorité traditionnelle donnée par les GEIQ aux contrats d'alternance. Mais cette mobilisation s'est heurtée à d'importantes difficultés à partir du 1<sup>er</sup> trimestre 2014, notamment au refus de la plupart des OPCA de financer des actions de formation et de tutorat dans le cadre de ces contrats d'une part, et à de sérieuses fluctuations dans le pilotage du déploiement des emplois d'avenir par la DGEFP et les DIRECCTE<sup>74 75</sup>.

<sup>72</sup> Cf. l'article L. 5134-111 du code du travail.

<sup>73</sup> Cf. l'arrêté du 31 octobre 2012 fixant le montant de l'aide de l'Etat pour les emplois d'avenir.

<sup>74</sup> L'objectif d'en préserver une part importante dans le secteur non marchand aurait conduit à freiner soudainement les recrutements dans le secteur marchand au début de l'année 2014, ce qui aurait compromis la concrétisation d'un nombre significatif de projets d'embauches dans les GEIQ, alors même que l'Etat s'était engagé, dans la convention cadre, à ne pas imputer les embauches des GEIQ au secteur marchand pour sa programmation.

<sup>75</sup> Le CNCE-GEIQ et certains responsables de GEIQ font aussi valoir que le fait que la rémunération des salariés en emplois d'avenir soit fixée au niveau du SMIC au minimum rend difficile la mise en place de parcours permettant aux jeunes d'articuler la signature d'un emploi d'avenir puis celle d'un contrat en alternance, alors que la rémunération des salariés de moins de 26 ans en contrats d'alternance peut être fixée en deçà du SMIC et que les jeunes sont peu enclins à accepter une baisse de rémunération qui pourrait résulter d'un tel parcours.

- Reconnaissant ces difficultés, la DGEFP indique pour sa part y avoir remédié en apportant des précisions par courriel à ce sujet dans ses instructions au DIRECCTE<sup>76</sup> et précise que des difficultés de mise en œuvre au niveau local ont pu résulter aussi de la préoccupation légitime, affichée dans la convention cadre, d'éviter que le recours des GEIQ aux emplois d'avenir ne puisse se substituer aux contrats de professionnalisation.

[292] Dans ce contexte, la mission s'interroge sur la pertinence et le réalisme des objectifs volontaristes de mobilisation retenus dans la convention cadre relative aux emplois d'avenir, alors que les GEIQ ont pour objet spécifique et tradition de recourir principalement aux formations en alternance. Elle juge à tout le moins que l'Etat n'a pas accordé aux GEIQ l'attention particulière qui aurait été nécessaire pour l'atteinte de ces objectifs.

[293] Comme la mission conjointe de l'IGAS et de l'IGF de 2013 sur le financement de l'IAE<sup>77</sup>, la mission s'interroge plus fondamentalement sur la pertinence de l'existence d'un taux de prise en charge dérogatoire préférentiel des emplois d'avenir marchands pour les EI et les GEIQ qui contribue à complexifier le cadre du financement des SIAE et des GEIQ et qui brouille la lisibilité de la politique de contrats aidés. La mission s'interroge par ailleurs sur la compatibilité de ce taux avec le droit de la concurrence pour les entreprises.

[294] Dans ce contexte, la mission recommande d'envisager la suppression du taux de prise en charge dérogatoire préférentiel des emplois marchands pour les GEIQ et les EI, et, dans l'hypothèse où l'Etat souhaiterait continuer à promouvoir de manière volontariste l'utilisation de contrats aidés hors alternance par les GEIQ, elle juge qu'il conviendrait alors de s'assurer au préalable des possibilités de financement des actions de formation et de tutorat par les OPCA et d'accorder aux GEIQ une attention particulière dans la mise en œuvre de la programmation.

**Recommandation n°11 : Supprimer le taux dérogatoire préférentiel de prise en charge des emplois d'avenir marchands pour les GEIQ et les EI.**

**Recommandation n°12 : Accorder une attention particulière aux GEIQ dans la programmation par la DGEFP de la politique d'emplois aidés hors alternance de l'Etat et s'assurer dans ce cadre des possibilités de financement par les OPCA des actions de formation et de tutorat prévues pour ces contrats.**

---

<sup>76</sup> La DGEFP a précisé les conditions d'éligibilité des GEIQ aux différents types d'emplois d'avenir (marchands ou non marchands) dans un document public de « questions-réponses » du 29 mai 2013. En revanche, elle s'est limitée à rappeler l'existence du taux préférentiel de prise en charge pour les emplois d'avenir marchands pour les GEIQ et les EI (47 %), sans faire état d'autres dispositions particulières pour les GEIQ dans ses circulaires de programmation des contrats aidés de 2012, 2013 et 2014.

<sup>77</sup> « Le financement de l'insertion par l'activité économique », rapport conjoint de l'IGAS et de l'IGF, janvier 2013.

### 3.2.3 L'articulation des différentes sources de financements publics mériterait d'être revue dans le sens d'une plus grande cohérence et d'une meilleure lisibilité

#### 3.2.3.1 La coexistence de l'exonération de cotisations patronales ATMP avec d'aide à l'accompagnement personnalisé réservées aux GEIQ pour le contrat de professionnalisation semble peu justifiée

[295] Outre l'aide à l'accompagnement personnalisé, les GEIQ bénéficient d'une exonération de cotisations patronales ATMP qui leur est aussi réservée pour les contrats de professionnalisation conclus avec les jeunes de moins de 26 ans *sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulière d'insertion* et les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, pour la part de rémunération de rémunération inférieure ou égale au SMIC (cf. la section 1.1 relative au cadre juridique des GEIQ). Cette exonération spécifique vient s'ajouter à l'exonération de cotisations patronales au titre des assurances sociales (AS) et des allocations familiales (AF) pour les contrats de professionnalisation signés avec les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus qui est octroyée à l'ensemble des employeurs, pour la part de rémunération n'excédant pas le SMIC.

[296] Alors que les données de l'ACOSS ne permettent pas d'estimer précisément le coût de cette exonération ATMP spécifique réservée aux GEIQ, la mission l'évalue à près de 1,0 M€ (cf. l'annexe n°4 sur le financement des GEIQ).

[297] Alors que les cotisations ATMP sont conçues pour répartir le coût des ATMP sur les entreprises en fonction des risques encourus par les salariés et pour inciter les employeurs à réduire ces risques, les exonérations de cotisations ATMP introduites par le passé dans le cadre de certains dispositifs d'aide à l'activité et à l'emploi dans certains secteurs et territoires, ont été supprimés au cours des années récentes<sup>78</sup>, à l'exception notable de cette exonération réservée aux GEIQ.

[298] Dans ce contexte, la mission recommande de supprimer cette exonération de cotisations patronales ATMP et de la refondre en renforçant, en contrepartie, l'aide à accompagnement individualisé pour les contrats de professionnalisation signés par les GEIQ<sup>79</sup>.

**Recommandation n°13 : Supprimer l'exonération de cotisations patronales ATMP réservée aux GEIQ pour les contrats de professionnalisation conclus avec les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus et la refondre en renforçant, en contrepartie, l'aide à l'accompagnement individualisé pour les contrats signés par les GEIQ.**

[299] La suppression de cette exonération apparaît d'autant plus souhaitable que la complexité de la législation et de la réglementation sur lesquelles elle s'appuie, limite sa lisibilité pour les employeurs et pour les administrations de sécurité sociale chargées de son recouvrement. Dans ce contexte, les données de l'ACOSS montrent qu'un nombre important d'employeurs autres que les GEIQ bénéficient de l'exonération de cotisation ATMP alors qu'ils n'y sont pas éligibles (cf. l'annexe n°4 relatif au financement des GEIQ). Ces erreurs de déclaration représentent néanmoins un faible manque à gagner pour les finances sociales (moins de 300 K€).

<sup>78</sup> Cette logique de responsabilisation des entreprises a également conduit à supprimer à partir de 2011 la possibilité d'imputer une part de l'allègement sur les bas salaires sur les cotisations ATMP.

<sup>79</sup> Une mission conjointe de l'IGAS et de l'IGF sur les aides de l'Etat associées aux formations en alternance, conduite dans le cadre du processus de modernisation de l'action publique (MAP) en 2013 a avancé la même recommandation.

- [300] Il est à noter par ailleurs que le bénéfice relatif de cette exonération de cotisation ATMP réservé aux GEIQ est appelé à se réduire avec l'augmentation au 1<sup>er</sup> janvier 2015 du niveau des allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires décidée dans le cadre du *pacte de responsabilité et de solidarité* et plus particulièrement de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014 (voir la partie 4). Cette augmentation devrait en effet se traduire par une baisse générale des cotisations ATMP de l'ordre de 1 point pour l'ensemble des employeurs.
- [301] Alors que le taux net collectif moyen national de cotisation ATMP est fixé à 2,44 % pour l'année 2014, ce taux moyen devrait s'établir à environ 1,44 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Sur cette base, l'avantage relatif procuré par cette exonération se limiterait à un montant annuel de 250 €, contre un avantage de 423 € aujourd'hui pour un salarié rémunéré au SMIC à temps plein sur l'année (sur la base du niveau du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2014).
- [302] Il convient toutefois de noter que la suppression de cette exonération des cotisations ATMP et sa refonte en contrepartie dans un renforcement de l'aide à l'accompagnement personnalisé pour les contrats conclus par les GEIQ auraient des conséquences variables selon les GEIQ, en fonction de leur degré de sinistralité. Les GEIQ sont en effet soumis au système de tarification des cotisations ATMP commun à l'ensemble des entreprises qui vise à prendre en compte la sinistralité selon trois modalités distinctes qui dépendent de leur effectif, de la date de création des établissements ou de leur activité<sup>80</sup>.
- [303] Certains GEIQ, notamment un grand nombre de ceux du secteur du BTP, ont ainsi un taux de cotisation ATMP<sup>81</sup> nettement plus élevé que le taux net collectif moyen national fixé à 2,44 % en 2014, en rapport avec les risques encourus par leurs salariés<sup>82,83</sup>. Contrairement à d'autres, ces GEIQ seraient ainsi pénalisés financièrement par une suppression de l'exonération ATMP qui serait compensée globalement, par un renforcement uniforme de l'aide à l'accompagnement (sans différenciation sectorielle), comme la mission le recommande.

### 3.2.3.2 Une meilleure articulation des aides versées par les collectivités locales et du soutien de l'Etat aux GEIQ apparaît souhaitable dans certaines régions.

- [304] La mission retire de l'analyse des données du CNCE-GEIQ (cf. l'annexe n°4) et de ses entretiens en région, que les collectivités territoriales, au premier rang desquelles les conseils régionaux, contribuent à financer le développement des GEIQ existant et l'émergence de nouveaux GEIQ dans des proportions très variables et des modalités différentes selon les régions. L'articulation de ces financements avec ceux de l'Etat semble par ailleurs généralement assez faible, la mission constatant dans certaines régions une certaine méconnaissance réciproque des moyens apportés par l'Etat et le conseil régional.

---

<sup>80</sup> Ces trois modes de tarification sont les suivants : (i) la tarification est *collective* pour les entreprises de moins de 20 salariés ou pour les établissements créés depuis moins de 3 ans, sur la base d'un taux collectif moyen qui dépend de l'activité des établissements ; (ii) elle est *individuelle* pour les entreprises de plus de 149 salariés, le taux étant fixé en fonction des sinistres constatés pour chaque établissement au cours des 3 dernières années connues ; (iii) elle est *mixte*, reposant à la fois sur une part collective et une part individuelle, pour les entreprises de taille intermédiaire.

<sup>81</sup> Taux sur la base duquel sont calculées les cotisations qu'ils acquittent pour les contrats de travail qui ne sont pas éligibles à l'exonération.

<sup>82</sup> Dans les délais impartis, la mission n'a pu approfondir son analyse des taux de cotisations ATMP auxquels sont soumis aujourd'hui les différents GEIQ pour les contrats de travail qui n'en sont pas exonérés.

<sup>83</sup> A titre indicatif, le taux net collectif de cotisation ATMP s'établit à près de 4,0 % en moyenne pour l'ensemble du BTP en 2014, et ce taux est fixé à des niveaux bien plus élevés, entre 8 et 10 %, pour certains domaines d'activité du secteur.



[305] Alors que les entretiens de la mission, en particulier avec certains représentants des conseils régionaux et de l'Association des régions de France (ARF), suggèrent qu'il serait vain d'espérer la mise en place d'une articulation des financements apportés par l'Etat et les conseils régionaux de qualité homogène et qui s'appuierait sur des principes communs à l'ensemble des régions, la mission recommande que les services de l'Etat et ceux des conseils régionaux veillent à tout le moins à s'informer mutuellement, sur des bases régulières et précises, des financements qu'ils apportent de part et d'autre aux GEIQ.

**Recommandation n°14 :** Veiller au niveau régional à ce que les services des DIRECCTE et des conseils régionaux s'informent mutuellement, sur des bases régulières et précises, des financements qu'ils apportent de part et d'autre aux GEIQ.

### 3.3 Malgré des partenariats nationaux en cours de structuration avec les acteurs du service public de l'emploi et de la formation professionnelle, l'intégration des GEIQ dans les politiques publiques d'emploi présente des marges de progression

[306] Les GEIQ ont pour mission d'organiser des parcours d'insertion et de qualification pour les salariés rencontrant des difficultés d'insertion qu'ils mettent à la disposition de leurs membres. Cette finalité d'insertion pose la question de l'insertion des GEIQ dans les politiques de l'emploi, et des liens des GEIQ avec les acteurs du service public de l'emploi (SPE). Par ailleurs, la mission de qualification des publics que se sont fixés les GEIQ soulève également l'enjeu de leur insertion dans les politiques de formation professionnelle.

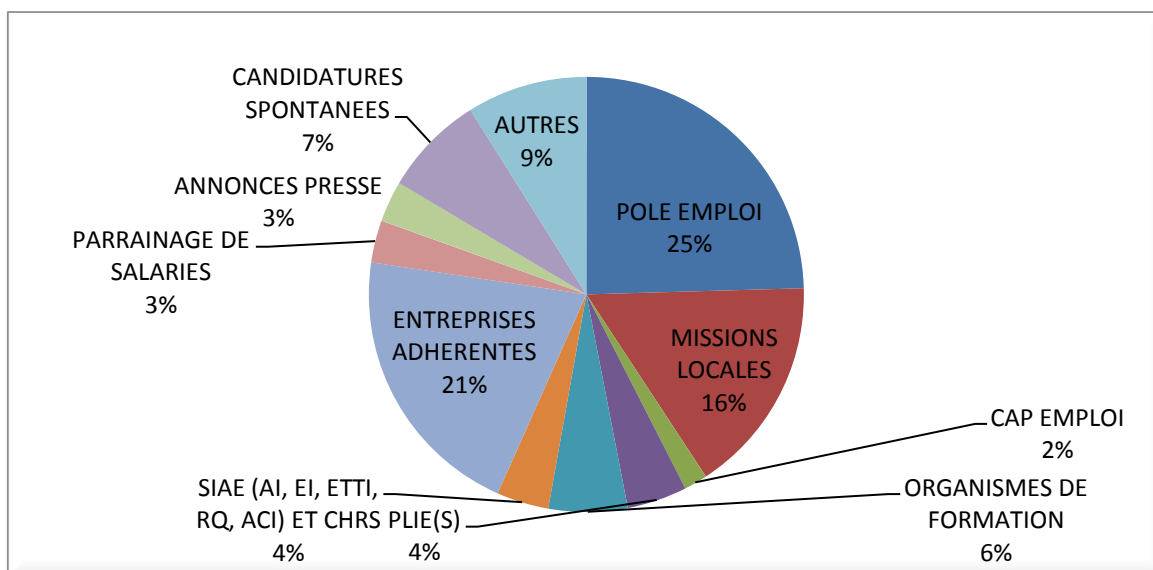
#### 3.3.1 Le service public de l'emploi est à l'origine de la moitié des embauches dans les GEIQ, mais ce taux varie sensiblement selon les régions

[307] Les données fournies par le CNCE-GEIQ ont permis à la mission d'évaluer l'origine des embauches des salariés des GEIQ, et d'estimer la part qui relève du service public de l'emploi<sup>84</sup>. Ainsi, comme le montre le graphique 9 ci-dessous, un peu moins de 50 % des salariés en parcours des GEIQ ont été orientés vers le GEIQ par des membres du SPE : 25 % par Pôle emploi, 16 % par les missions locales, 4 % par les PLIE et 2 % par Cap emploi. Le deuxième prescripteur des embauches, après Pôle emploi, est constitué par les entreprises adhérentes des GEIQ, qui orientent des candidats vers les GEIQ (21 % des embauches).

---

<sup>84</sup> Dans ses analyses quantitatives, la mission a intégré dans le service public de l'emploi : les agences de Pôle emploi, les missions locales, les Cap emploi ainsi que les PLIE.

Graphique 9 : Répartition des embauches selon les prescripteurs en 2013

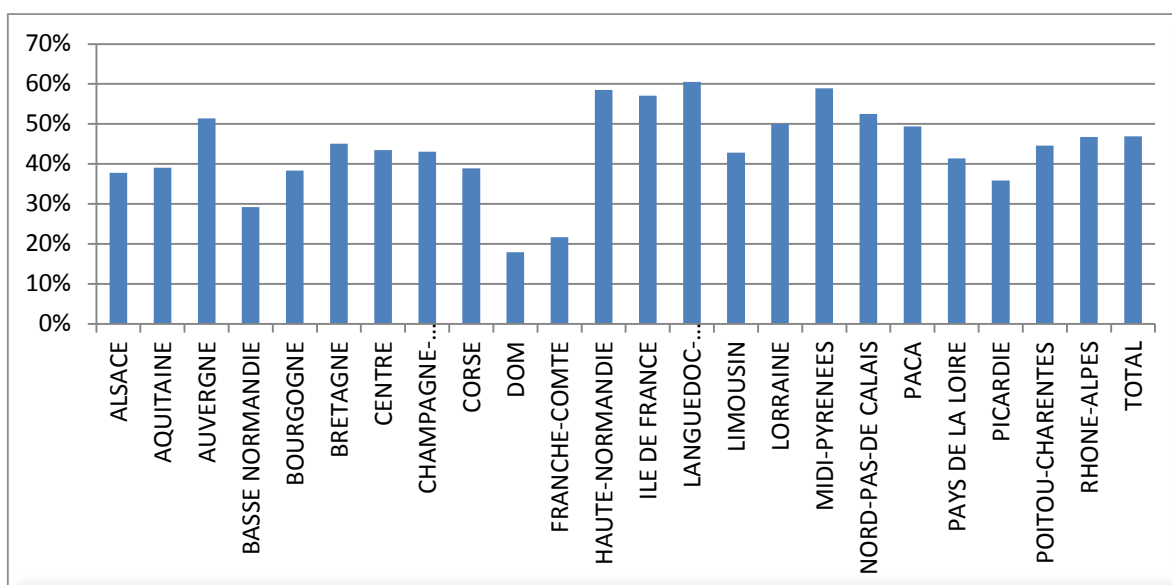


Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

[308] La part du service public de l'emploi dans la prescription des salariés des GEIQ semble ainsi présenter des marges de progression, et ce d'autant plus que Pôle emploi représentait 32 % des candidatures en 2013, contre 25 % des embauches.

[309] On constate également sur le graphique 10 ci-dessous que la part des embauches des GEIQ orientées par le SPE varie assez fortement selon les régions : elle est inférieure à 30 % dans les DOM, en Franche Comté, et en Basse-Normandie, et supérieure à 50 % en Midi-Pyrénées, en Haute-Normandie en Languedoc-Roussillon, en Nord-Pas-de-Calais, en Auvergne ainsi qu'en Ile-de-France où les GEIQ sont cependant très peu développés. Ceci illustre la qualité inégale des partenariats locaux entre les GEIQ et les acteurs du service public de l'emploi.

Graphique 10 : Part du service public de l'emploi (Pôle emploi, missions locales, Cap emploi, PLIE) dans la prescription des embauches des GEIQ, 2013



Source : CNCE-GEIQ, traitement mission

### 3.3.2 Des partenariats avec les acteurs des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle sont en cours de structuration au niveau national

[310] Des partenariats nationaux ont été noués par le CNCE-GEIQ avec les membres du SPE, d'autres sont en cours de structuration. Ce travail de mise en place de partenariats avec les membres du SPE a notamment été impulsé par la mise en œuvre des emplois d'avenir. Plus largement, le CNCE-GEIQ initie des partenariats nationaux avec d'autres acteurs des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle (AFPA, OPCA, représentants des SIAE).

#### 3.3.2.1 Le CNCE-GEIQ a engagé une politique de partenariats avec les acteurs du service public au niveau national.

➤ Une convention de partenariat a été conclue en 2013 entre le CNCE-GEIQ et le conseil national des missions locales (CNML), tandis que le CNCE-GEIQ a entamé un partenariat avec l'union nationale des missions locales (UNML).

[311] La convention de partenariat signée entre le CNCE-GEIQ et le CNML en 2013 établit le constat d'une complémentarité des missions des deux réseaux et définit trois axes de collaboration :

- Organiser les relations entre GEIQ et missions locales et coordonner leurs pratiques (désignation de référents, organisation de réunions périodiques pour partager l'information..) ;
- Favoriser le partage d'information entre les GEIQ et les missions locales sur les métiers et filières, ainsi que sur les jeunes ;
- Favoriser l'accompagnement des jeunes vers l'insertion et la professionnalisation. Les deux partenaires s'engagent à faciliter le suivi des jeunes en définissant des modalités de suivi et de partage de l'information, dans le respect de leurs compétences respectives.

[312] Le CNCE-GEIQ travaillerait par ailleurs à la négociation d'un partenariat avec l'UNML.

➤ Un partenariat a été initié avec Pôle emploi, avec lequel une convention est en cours de finalisation. Selon Pôle emploi, les GEIQ s'inscrivent dans la ligne stratégique de l'opérateur, dont un des axes du projet stratégique *Pôle Emploi 2015* réside dans le renforcement de l'offre de service à destination des publics en difficulté. L'accord cadre entre le CNCE-GEIQ et Pôle emploi en préparation devrait avoir pour objectif de renforcer les relations locales entre les agences de Pôle emploi et les GEIQ, qui sont aujourd'hui très inégales.

[313] Selon les services de Pôle emploi, l'accord devrait viser à favoriser la connaissance réciproque entre les GEIQ et les agences de Pôle emploi. La communication des offres d'emploi, la préparation des candidats en amont, au moyen des outils proposés par Pôle emploi (par exemple la préparation opérationnelle à l'emploi...), ainsi qu'un travail conjoint sur des expérimentations devraient également constituer des axes de travail définis par la convention.

#### 3.3.2.2 Plus largement, le CNCE-GEIQ a initié des partenariats nationaux avec des acteurs associés aux politiques de l'emploi et de la formation professionnelle

[314] Des partenariats sont mis en place par le CNCE-GEIQ avec des organismes de formation (AFPA), avec des OPCA et avec des représentants de structures de l'IAE. Ces partenariats sont plus ou moins formalisés.

- Une convention de partenariat a été signée avec l'AFPA en 2013<sup>85</sup>.  
Les centres de formation de l'AFPA constituent des partenaires importants pour les GEIQ puisque, selon le CNCE-GEIQ, 44 % des GEIQ travaillent avec l'AFPA. En outre, l'AFPA et les GEIQ ciblent des publics proches, dans la mesure où 60 % des stagiaires en formation à l'AFPA ont un niveau V.

[315] Par l'accord-cadre qu'ils ont signé, l'AFPA et le CNCE-GEIQ se sont engagés à consolider les liens entre les deux réseaux, à promouvoir les actions conduites dans les régions et à valoriser leurs partenariats. Trois axes structurent cette convention de partenariat :

- Favoriser les initiatives et actions locales de communication et d'information communes (journées portes ouvertes, promotion des métiers et secteurs professionnels, session de *job dating*...) ;
  - Partager les expériences et les méthodes pour sécuriser le positionnement et le recrutement des candidats (élaboration d'un livret de suivi adapté aux spécificités des GEIQ,..) ;
  - Favoriser l'expérimentation d'actions innovantes de pré-qualification.
- Des partenariats avec les OPCA sont en cours de structuration, mais les négociations ont été interrompues par la réforme du financement de la formation professionnelle introduite par loi du 5 mars 2014.  
A titre d'exemple, une convention de partenariat avec un OPCA interprofessionnel, en cours de finalisation, devrait prévoir la promotion de la formation des permanents des GEIQ et un suivi des formations et de la mesure de l'insertion des salariés mis à disposition dans les entreprises, avec l'établissement d'un observatoire des pratiques.
- Enfin, le CNCE-GEIQ a initié des partenariats avec les têtes de réseau de l'insertion par l'activité économique<sup>86</sup>, mais sans que ce partenariat soit formalisé dans des conventions.  
Le CNCE-GEIQ a engagé des relations de travail avec des réseaux comme la FNARS, notamment pour élaborer des contributions communes en vue de la *grande conférence sociale de 2014*<sup>87</sup>. Il est à noter que la FNARS siège également au conseil d'administration du CNCE-GEIQ depuis sa création.

[316] La mission encourage le CNCE-GEIQ à poursuivre cette démarche de partenariats nationaux avec les acteurs du SPE et, plus largement, avec les acteurs du service public de l'emploi et de la formation professionnelle, notamment avec les réseaux de l'IAE. En effet, cette dynamique contribue à donner davantage de visibilité aux GEIQ, et devrait également permettre d'impulser des partenariats locaux plus approfondis.

**Recommandation n°15 :** La mission encourage le CNCE-GEIQ à poursuivre sa politique de partenariat au niveau national avec les acteurs du service public de l'emploi (Pôle emploi, missions locales), ainsi qu'avec les acteurs des politiques de l'emploi (SIAE,..) et de la formation professionnelle (OPCA, centres de formation) et à veiller à leur déclinaison locale.

<sup>85</sup> L'AFPA se définit comme *une association sociale et solidaire*, qui agit pour rendre la formation qualifiante accessible à tous, avec une mission d'insertion professionnelle des publics les plus fragiles et d'accompagnement des actifs tout au long de leur vie professionnelle. Selon l'AFPA, le réseau des centres de formation de l'AFPA forme près de 150 000 personnes chaque année, dont 60 % de stagiaires en formation de niveau V.

<sup>86</sup> Le CNCE-GEIQ siège depuis 2005 au conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNIAE), mais les GEIQ ne siègent pas dans les conseils départementaux de l'insertion par l'activité économique (CDIAE).

<sup>87</sup> Contribution commune du collectif Alerte, qui regroupe des fédérations et associations nationales de lutte contre la pauvreté et l'exclusion, et du CNCE-GEIQ, juillet 2014, pour un accord national interprofessionnel pour l'intégration des chômeurs de longue durée.

### 3.3.3 Les partenariats locaux avec les acteurs des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, notamment avec les membres du SPE, sont de qualité inégale et rarement formalisés

- [317] La mission a constaté que la qualité des partenariats entre les GEIQ et les membres du SPE était très inégale selon les GEIQ.
- [318] Dans certains cas, les GEIQ, les agences de Pôle emploi et les missions locales ont témoigné de bonnes relations partenariales<sup>88</sup>. Les missions locales ou les agences de Pôle emploi appréhendaient le mode de fonctionnement du GEIQ, et étaient en capacité d'orienter des candidats sur des offres d'emploi communiquées par le GEIQ, ou pour des candidatures spontanées. La réussite de ces partenariats s'appuyait souvent sur l'existence de conseillers référents pour les GEIQ au sein des missions locales ou des agences de Pôle emploi. La sensibilisation des conseillers par les GEIQ aux métiers des entreprises adhérentes semble également constituer une clé de succès des partenariats. Un suivi des candidats orientés par les acteurs du SPE, par exemple avec l'établissement de fiches de liaison, était également apprécié des membres du SPE. Cependant, ces partenariats sont rarement formalisés dans des conventions. Plusieurs CRCE-GEIQ ont toutefois signé une convention avec la direction régionale de Pôle emploi avec les CRCE-GEIQ.
- [319] A l'inverse, dans certains territoires, les partenariats entre les GEIQ et les missions locales ainsi qu'avec les structures de Pôle emploi sont peu développés. Certains employeurs ont témoigné du fait que les conseillers de Pôle emploi ou des missions locales n'étaient pas spécialisés, méconnaissaient leurs métiers, et seraient parfois réticents à leur adresser des candidats, en raison d'une représentation négative de leurs métiers. *A contrario*, certaines missions locales et agences de Pôle emploi regrettent que les GEIQ ne leur communiquent pas toujours leurs offres d'emploi.
- [320] Ainsi, une meilleure connaissance réciproque des membres du service public de l'emploi et des GEIQ doit être promue, conformément aux conventions nationales signées ou en cours d'élaboration. Une telle connaissance réciproque des acteurs devrait contribuer à renforcer la part du service public de l'emploi dans le recrutement des GEIQ, et accroître ainsi l'intégration des GEIQ dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi.
- [321] Au-delà du service public de l'emploi, les GEIQ sont en relation avec les acteurs des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle. La mission n'a pu établir une cartographie précise des relations des GEIQ avec l'ensemble des acteurs participant à la mise en œuvre de ces politiques. Cependant, à travers les entretiens menés, il est apparu à la mission que la qualité de ces relations était variable :
- Les partenariats des GEIQ sont fréquents avec les centres de formation, avec lesquels les GEIQ travaillent naturellement pour structurer les formations de leurs salariés. De même, les GEIQ nouent des relations avec les OPCA pour négocier le financement de leurs formations sur les fonds de la formation professionnelle.
  - Les relations des GEIQ avec les PLIE et les maisons de l'emploi sont moins systématiques, et semblent être principalement portées par la mise en œuvre des clauses d'insertion des marchés publics. En effet les facilitateurs de clauses sont très souvent rattachés aux PLIE et aux maisons de l'emploi. Plus largement, les GEIQ sont souvent en lien avec les services sociaux des collectivités locales (départements pour les bénéficiaires du RSA, communes, EPCI).
  - Par ailleurs, les liens entre les GEIQ et les structures de d'insertion (SIAE, centres EPIDE, écoles de la 2<sup>ème</sup> chance) semblent assez ponctuels et peu formalisés. Ces acteurs n'identifient pas toujours le GEIQ comme un acteur d'insertion professionnelle. Dans la continuité de la

<sup>88</sup> Les partenariats avec les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées semblent peu fréquents. La mission n'a rencontré qu'un GEIQ qui avait noué des relations partenariales avec l'agence locale de Cap emploi, c'est pourquoi elle n'a pu tirer de conclusions quant à la qualité des partenariats entre les GEIQ et les Cap emploi. Il est toutefois à noter que quelques GEIQ œuvrent dans le domaine du handicap.

mission de l'IGAS et de l'IGF sur le financement de l'insertion par l'activité économique (2013), la mission prône une intensification des liens entre les GEIQ et les SIAE, dans le prolongement de la logique de parcours développée par les GEIQ.

- Enfin, la mission a constaté qu'aucun des GEIQ rencontré n'avait développé de relations avec les acteurs de l'Education nationale. Selon la mission, l'orientation professionnelle des jeunes et la définition des programmes de formation des centres d'apprentissage pourraient constituer des axes de travail entre les deux acteurs.

**Recommandation n°16 : Renforcer les partenariats locaux entre les GEIQ et les acteurs du service public de l'emploi, en application des conventions nationales signées ou en cours de finalisation, en vue d'accroître l'intégration des GEIQ dans les politiques de l'emploi, et développer dans une logique de parcours les relations des GEIQ avec les structures de l'IAE.**

#### **4 L'INTRODUCTION DU CREDIT D'IMPOT POUR LA COMPETITIVITE ET L'EMPLOI, LA MISE EN ŒUVRE DU PACTE DE RESPONSABILITE ET DE SOLIDARITE ET LA LOI DU 5 MARS 2014, DEVRAIENT ETRE MISES A PROFIT POUR ACCELERER LE DEVELOPPEMENT DES GEIQ**

[322] Seront évoqués successivement ici les différents scénarios envisageables pour l'application de l'article 20 de la loi du 5 mars 2014 qui donne une reconnaissance législative aux GEIQ (4.1), l'impact sur le financement des GEIQ des récentes réformes d'allègement de cotisations patronales et du financement de la formation professionnelle (4.2), puis les autres leviers apparents de développement des GEIQ (4.3).

##### **4.1 La loi du 5 mars 2014 nécessite de revoir les conditions de reconnaissance des GEIQ**

4.1.1 La loi du 5 mars 2014 a introduit une reconnaissance des GEIQ au niveau législatif dans des conditions qui doivent être précisées par décret et elle leur réserve l'accès à certaines aides financières publiques

[323] Jusqu'en mars dernier, les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ne bénéficiaient pas d'une reconnaissance particulière au niveau législatif :

- L'article L. 1253-1 du code du travail qui précise l'objet des groupements d'employeurs en général ne contenait aucune référence à leur objet particulier ;
- En outre, les articles L. 5124-66 et L. 5124-111 qui posent leur éligibilité respectivement aux CUI-CIE et aux emplois d'avenir, de même que l'article L. 6325-17 qui leur accorde le bénéfice de l'exonération de cotisation patronale ATMP pour les contrats de professionnalisation conclus avec des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, se référaient aux *groupements d'employeurs régis par les articles L. 1253-1 et suivants qui organisent des parcours d'insertion et de qualification*.

[324] Dans ce contexte, la section V de l'article 20 de la loi du 5 mars relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale a introduit au niveau législatif une reconnaissance des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification en indiquant que les conditions de cette reconnaissance seront précisées par décret, en ajoutant l'alinéa suivant à l'article L. 1253-1 du code du travail :

*Les groupements qui organisent des parcours d'insertion et de qualification pour les salariés rencontrant des difficultés d'insertion qu'ils mettent à la disposition de leurs membres peuvent*



*être reconnus comme des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification dans des conditions fixées par décret.*

- [325] Elle a modifié en outre les articles L. 5124-66 et L. 5124-111 pour réserver l'éligibilité aux CUI-CIE et aux emplois d'avenir à ces mêmes *groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification* de même que l'article L. 6325-17 pour le bénéfice de l'exonération de cotisation patronale ATMP (cf. la section 1.1 du rapport et l'annexe n°2 pour le détail des dispositions juridiques qui concernent les GEIQ)<sup>89</sup>.
- [326] Ces dispositions ouvrent par ailleurs la voie à une modification similaire au niveau réglementaire en vue de réserver le bénéfice de l'aide à l'accompagnement dans le cadre du contrat de professionnalisation aux *groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification* alors que cette aide est aujourd'hui versée en référence aux *groupements d'employeurs régis par les articles L. 1253-1 et suivants qui organisent des parcours d'insertion et de qualification*<sup>90</sup>.

#### 4.1.2 Le processus de reconnaissance des GEIQ doit garantir le respect des principes d'égalité, de neutralité et d'impartialité

- [327] Dès lors que la reconnaissance en tant que groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) conditionne désormais l'accès à certaines aides publiques, la mission juge qu'elle doit s'appuyer sur un processus de labellisation conçu et mis en œuvre dans le meilleur respect des principes d'égalité, de neutralité et d'impartialité.
- [328] Selon l'analyse de la direction des affaires juridiques (DAJ) des ministères en charge des affaires sociales, eu égard aux avantages qu'elle confère, la nouvelle activité de labellisation à définir semble ainsi constitutive d'une mission de service public. En conséquence, elle doit satisfaire au principe d'égalité devant les services publics, ainsi qu'aux principes de neutralité et d'impartialité qui en découlent.
- [329] Du point de vue juridique, l'Etat peut soit s'attribuer la maîtrise du nouveau processus de labellisation, soit déléguer éventuellement cette responsabilité à un organisme de droit privé, mais à la condition, dans les deux cas, que celle-ci soit mise en œuvre dans le strict respect des principes précédents qui régissent l'exécution du service public. Dans l'hypothèse où l'Etat retiendrait cette seconde option, il devrait assurer un contrôle satisfaisant de cette gestion, de façon notamment à garantir le respect de ces principes.

#### 4.1.3 La mission a examiné plusieurs options quant aux conditions de reconnaissance des GEIQ

- [330] La mission a examiné différents scénarios envisageables pour les nouvelles conditions de reconnaissance à mettre en place à la suite de la loi du 5 mars 2014 à la lumière notamment des labels qui existent dans le champ du social<sup>91</sup>.
- [331] Le tableau qui suit présente les principales caractéristiques de certains de ces labels, y compris celui relatif aux GEIQ<sup>92</sup>.

<sup>89</sup> Alors que ces dispositions ont été prises par voie d'un amendement parlementaire, l'exposé des motifs de cet amendement et le compte-rendu des débats parlementaires qui ont précédé son adoption par l'Assemblée nationale le 7 février 2014 témoignent bien de l'intention du législateur à ce sujet.

<sup>90</sup> Dans les faits, cette aide à l'accompagnement est versée pour l'essentiel aux groupements reconnus par le CNCE-GEIQ (*labellisés* ou en *phase d'accompagnement*). Conformément aux dispositions de l'instruction DGEFP du 20 août 2008, seul un très petit nombre de groupements non reconnus par le CNCE-GEIQ en bénéficient aussi.

<sup>91</sup> La mission a pu s'appuyer également sur les travaux d'un groupe de travail que la DGEFP a initié à ce sujet au printemps avec des représentants du CNCE-GEIQ et des DIRECCTE.

<sup>92</sup> Ce tableau peut être incomplet ou imprécis sur certains aspects.

Tableau 5 : Principales caractéristiques des labels du champ du social examinés par la mission

Label	GEIQ	Ecole de la 2ème chance Diversité	Régies de quartier	Diversité	Egalité professionnelle
Conditions d'accès	Adhésion au CNCE-GEIQ, conditionnée par une phase d'instruction menée par celui-ci (avec critère de <i>non concurrence avec un GEIQ existant</i> )	Lors du dépôt du dossier de candidature, les structures deviennent membres associés du réseau	Dépôt du dossier	Dépôt du dossier	Dépôt du dossier
Organisme chargé de la délivrance	Conseil d'administration du CNCE-GEIQ	Réseau des E2C	Conseil d'administration du Comité national de liaison des régies de quartier (CNLRQ)	AFNOR	AFNOR
Modalités de la prise de décision	Sur proposition d'une commission de labellisation interne au CNCE-GEIQ	Sur avis d'une commission nationale de labellisation, externe et indépendante	Sur avis du bureau du CNLRQ et d'une commission locale	Analyse du rapport d'évaluation de l'AFNOR par une commission nationale de labellisation	Analyse du rapport d'évaluation de par une commission nationale de labellisation
Instruction des dossiers	Secrétariat général du CNCE-GEIQ	AFNOR	Cabinet externe agréé par le CNLRQ	AFNOR	AFNOR
Contrôles sur site	Oui, lors de l'entrée dans le réseau ou dans les cas litigieux	Oui	Oui	Oui	Oui
Documents de référence	Cahier des charges avec avis conforme de l'Etat	Cahier des charges avec avis conforme de l'Etat	Charte nationale et manifeste des régies de quartier	Cahier des charges	Cahier des charges
Durée de validité du label	1 an	4 ans, avec un suivi annuel d'activité et un audit documentaire au bout de 2 ans		4 ans	3 ans avec évaluation à mi parcours
Aides publiques conditionnées par le label	Oui depuis la loi du 5 mars 2014	Oui (taxes d'apprentissage et aides de l'Etat)	Non (sinon des aides de droit commun en tant que SIAE)		
Coût pour les structures candidates	Droit annuel de 350€, cotisation de 0,45 % de la masse salariale pour les GEIQ labellisés	Coût moyen de l'audit initial AFNOR : 2 300 €		Sur devis	1355€ HT pour une organisation de moins de 50 salariés, 2 125 à 4 875 € pour les autres

Source : DGEFP, DIRECCTE Rhône-Alpes et mission

Note : Ce tableau peut être incomplet ou imprécis sur certains aspects

[332] Alors que le CNCE-GEIQ est pleinement responsable de la procédure actuelle de labellisation<sup>93</sup> et qu'il assume cette tâche dans des conditions très largement satisfaisantes, les scénarii envisagés tiennent compte du fait que l'Etat pourrait lui déléguer une part plus ou moins importante de la mise en œuvre du nouveau processus de reconnaissance<sup>94</sup>.

[333] Dans son analyse, la mission a noté que le CNCE-GEIQ exerce une responsabilité dans la procédure actuelle de labellisation au travers de quatre niveaux différents :

- Il impose en premier lieu une obligation d'adhésion et un critère de non concurrence avec un GEIQ existant ;
- Il détermine le cahier des charges sur lequel se fonde le processus de labellisation, avec avis conforme du ministre chargé de l'emploi ;
- Il instruit le processus de labellisation par son secrétariat dans un premier temps, puis par sa commission de labellisation ;
- Il assume la décision relative à la labellisation, par le biais de son conseil d'administration sur proposition de la commission de labellisation.

[334] Considérant ces différents niveaux de responsabilité :

- La mission note en premier lieu que le maintien de l'obligation d'adhésion au CNCE-GEIQ d'une part et la mise en œuvre, dans les conditions actuelles, du critère de non concurrence avec un GEIQ existant d'autre part, ne semblent pas conciliables avec le respect des principes d'égalité, de neutralité et d'impartialité énoncés plus haut.
- Elle estime que l'Etat pourrait envisager de déléguer les autres niveaux de responsabilité (détermination du cahier des charges, instruction des dossiers de labellisation, décision finale) à la condition que ces tâches soient menées dans le respect des grands principes (égalité, neutralité, impartialité) et que l'Etat assure le contrôle de leur mise en œuvre.

[335] Dans ces conditions, la mission porte les appréciations suivantes sur les grandes options susceptibles d'être envisagées.

#### 4.1.3.1 La mission considère que la procédure de labellisation ne peut pas être maintenue sous la responsabilité exclusive du CNCE-GEIQ

[336] La mission considère que la procédure actuelle de labellisation, fondée sur l'avis d'une commission de labellisation interne au CNCE-GEIQ, n'est pas à même de garantir le respect des grands principes d'égalité, de neutralité et d'impartialité.

[337] Elle juge également qu'un élargissement de la commission actuelle de labellisation à des représentants de l'Etat, dans des conditions qui leur confèreraient un poids minoritaire dans les décisions, ne suffirait pas à satisfaire entièrement cette condition.

#### 4.1.3.2 La mission déconseille à l'inverse d'adopter une procédure usuelle d'agrément sous la seule responsabilité de l'Etat

[338] Dans la mesure où l'attribution de la reconnaissance des GEIQ leur confère désormais certaines aides financières publiques, l'Etat pourrait envisager, comme souvent en pareille situation, une procédure standard d'agrément sous sa seule responsabilité.

---

<sup>93</sup> Le décret du 17 novembre 2009 *relatif aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification* dispose toutefois que le label doit s'appuyer sur un *cahier des charges* établi par cette association sur avis conforme du ministre chargé de l'emploi.

<sup>94</sup> Dans son analyse, la mission a également tenu compte du fait que le CNCE-GEIQ a déposé en outre la marque « GEIQ » auprès de l'Institut de la propriété intellectuelle (INPI) en 1998 (voir plus loin la section 4.1.5).

[339] Dans une telle option, la prise de décision reviendrait à l'Etat et ses services seraient naturellement chargés d'instruire les dossiers de labellisation. Le CNCE-GEIQ pourrait éventuellement garder un rôle dans la détermination du cahier des charges fondant la labellisation.

[340] La mission déconseille cette option. Elle priverait le CNCE-GEIQ dans une très large mesure de ses responsabilités actuelles alors même que l'engagement de ses membres fonde l'esprit et les acquis du dispositif. L'organisation de la procédure et l'instruction des dossiers seraient par ailleurs excessivement exigeante pour les services de l'Etat<sup>95</sup>.

#### 4.1.3.3 La mission juge peu opportun de déléguer l'instruction des dossiers de labellisation à un organisme certificateur externe

[341] L'Etat pourrait envisager de fonder le futur processus de reconnaissance des GEIQ sur l'intervention d'un organisme certificateur externe pour l'instruction des dossiers de labellisation, comme dans le cas de certains autres labels (cf. le tableau 5) et en particulier pour le processus de labellisation retenu pour les Ecoles de la 2<sup>ème</sup> chance auquel se sont explicitement référés les débats parlementaires ayant conduit à l'adoption par l'Assemblée nationale de l'amendement portant la section V de l'article 20 de la loi du 5 mars 2014<sup>96</sup>.

[342] La mission juge cependant cette option peu opportune compte tenu du rôle historique du CNCE et des acquis du dispositif. Cette option priverait en effet le CNCE-GEIQ de tout rôle dans l'instruction des dossiers alors même que son équipe technique a développé une expertise en la matière et que cette tâche fonde dans une large mesure sa connaissance du réseau. Le CNCE-GEIQ souhaite ainsi garder un rôle significatif dans l'instruction des dossiers de labellisation et n'est pas favorable à cette option.

#### 4.1.3.4 La mission juge souhaitable de déléguer au CNCE-GEIQ une responsabilité importante dans la mise en œuvre de la nouvelle procédure de labellisation, dans un cadre qui garantisse le respect des principes d'égalité, de neutralité et d'impartialité dans l'attribution du label

[343] Compte tenu du rôle essentiel du CNCE-GEIQ dans les acquis du dispositif, la mission juge souhaitable de lui déléguer une responsabilité importante dans la mise en œuvre de la nouvelle procédure de labellisation. Dans la mesure où cette activité semble désormais constitutive d'une mission de service public, la mission estime que l'Etat doit néanmoins veiller :

- d'une part à retenir pour celle-ci un cadre qui garantisse le respect des principes d'égalité, de neutralité et d'impartialité dans la délivrance du label ;
- d'autre part à exercer un contrôle strict de la mise en œuvre de cette activité de labellisation, s'il fait le choix d'une telle délégation.

**Recommandation n°17 : Déléguer au CNCE-GEIQ une responsabilité importante dans la mise en œuvre de la nouvelle procédure de labellisation, en retenant un cadre qui garantisse le respect des principes d'égalité, de neutralité et d'impartialité dans l'attribution du label et en veillant à ce que l'Etat assure un contrôle strict de la mise en œuvre de cette procédure.**

<sup>95</sup> Dans une telle option, en application de l'article 1 du décret du 15 janvier relatif à la déconcentration des décisions administratives, modifié par le décret n° 97-1205 du 19 décembre 1997, la décision de labellisation reviendrait naturellement aux préfets. La responsabilité de cette décision pourrait être éventuellement maintenue à titre dérogatoire un niveau central, au niveau du ministre en charge de l'emploi ou par décret. Cela supposerait cependant de modifier le décret en Conseil d'Etat n°97-1185 du 19 décembre 1997 qui fixe la liste des décisions prises par exception aux principes de déconcentration par le ministre en charge de l'emploi ou par décret.

<sup>96</sup> Selon l'exposé de cet amendement repris dans les débats, son adoption impliquera une évolution réglementaire du processus d'attribution du label dans lequel la place des pouvoirs publics sera renforcé et les critères réajustés par voie réglementaire, dans un fonctionnement proche de celui qui existe pour les écoles de la deuxième chance.

- [344] Dans cette perspective, deux grandes voies semblent pouvoir être envisagées, impliquant un degré plus ou moins fort d'intervention de l'Etat dans la mise en œuvre de la nouvelle procédure de labellisation annuelle à concevoir :
- L'Etat pourrait souhaiter intervenir sur le registre du *contrôle d'opportunité* en prenant part chaque année aux travaux d'instruction et aux prises de décision pour chaque groupement candidat à la labellisation, selon des modalités à définir et en lien avec le CNCE-GEIQ et d'autres intervenants potentiels ;
  - L'Etat pourrait limiter à l'inverse son intervention dans la mise en œuvre du processus de labellisation à un *contrôle de conformité ou de légalité*, en s'assurant que cette mise en œuvre qui resterait sous la responsabilité principale du CNCE-GEIQ, respecte bien les principes d'égalité, de neutralité et d'impartialité.
- [345] Le choix d'un *contrôle en opportunité* conférerait à l'Etat une responsabilité plus importante dans les prises de décision. En conséquence, il pourrait être perçu comme mieux à même de garantir le respect des principes qui régissent l'exécution des services publics et pourrait s'appuyer sur un cahier des charges rédigé en termes relativement généraux, à l'image de l'annexe de l'instruction de la DGEFP du 20 août 2008. Un tel choix appellerait cependant une implication relativement forte des services de l'Etat dans la mise en œuvre du processus annuel de labellisation.
- [346] Le choix d'un *contrôle de conformité ou de légalité* permettrait de maintenir au CNCE-GEIQ une plus grande responsabilité dans les prises de décision. Un tel choix appellerait de retenir un cadre d'autant plus strict pour garantir le respect des principes d'égalité, de neutralité et d'impartialité pour les décisions de celui-ci. Pour permettre un contrôle efficace par l'Etat du respect de ces principes, un tel choix nécessiterait d'élaborer un cahier des charges précisant sans ambiguïté les critères d'éligibilité au label et les principaux aspects de la procédure retenue.
- [347] Dans l'hypothèse où l'Etat ferait le choix d'intervenir sur le registre du *contrôle en opportunité* :
- la mission recommanderait d'envisager de fonder le nouveau processus de reconnaissance des GEIQ sur l'avis d'une commission mixte qui serait constituée à parts égales de représentants du CNCE-GEIQ, de représentants de l'Etat et de personnalités qualifiées. La présence de personnalités qualifiées dans cette commission contribuerait à mieux fonder les décisions et faciliterait la résolution d'éventuelles divergences de vues entre les représentants du CNCE-GEIQ et de l'Etat.
  - Dans une telle option, la mission préconiserait par ailleurs de maintenir au CNCE-GEIQ la responsabilité de la détermination du cahier des charges fondant le label avec avis conforme du ministre en charge de l'emploi, et de confier à l'équipe technique du CNCE-GEIQ la tâche de l'instruction des dossiers de labellisation pour le compte de la nouvelle commission de labellisation<sup>97</sup>.
  - Dans un tel schéma, la décision finale de labellisation pourrait revenir au CNCE-GEIQ ou au ministre chargé de l'emploi, voire éventuellement aux deux conjointement.
- [348] Dans l'hypothèse où l'Etat ferait le choix d'intervenir sur le registre du *contrôle de conformité ou de légalité* :
- La décision de labellisation prise par le CNCE-GEIQ ferait l'objet d'une validation des services de l'Etat en fonction du *contrôle de conformité et de légalité* que ces derniers effectueraient. Dans l'esprit de la mission, cela nécessiterait la présence d'un représentant de l'Etat aux réunions de la commission de labellisation et à celles du conseil d'administration consacrées aux prises de décision, et celui-ci devrait pouvoir accéder en temps voulu à tous les documents produits dans le cadre de la labellisation.

---

<sup>97</sup> Pour favoriser le respect des principes généraux du droit, les services de l'Etat pourraient être associés à ce travail d'instruction selon des modalités à définir ; a minima, un avis des services déconcentrés de l'Etat pourrait être joint au dossier de labellisation soumis à la commission mixte

- Dans une telle option, la mission recommanderait par ailleurs d'ouvrir la commission de labellisation mise en place par le CNCE-GEIQ à des personnalités qualifiées externes que l'Etat désignerait, conformément à des règles de composition de cette commission qui seraient précisées dans le cahier des charges. Il conviendrait en outre de limiter au maximum les risques de conflit d'intérêt qui pourraient résulter de la présence éventuelle de présidents ou directeurs de GEIQ dans cette commission de labellisation.
- Alors que le CNCE-GEIQ pourrait garder la responsabilité de la détermination du cahier des charges sur avis conforme du ministre en charge de l'emploi, pour faciliter l'adoption de ce cahier des charges et aboutir à un degré de sécurité juridique satisfaisant, la mission recommanderait en outre que l'élaboration de ce cahier des charges puisse s'appuyer sur un groupe de travail conjoint du CNCE-GEIQ et des services de l'Etat, mobilisant des compétences juridiques avérées et celles éventuellement de personnalités qualifiées.
- Dans un tel schéma, les dispositions réglementaires à prendre pourraient s'inspirer dans une large mesure du décret du 17 novembre 2009 *relatif aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification*, ce dernier devant être toutefois modifié compte tenu de la transformation en cette fin d'année du CNCE-GEIQ en la Fédération française des GEIQ.

[349] Quelle que soit l'option retenue (*contrôle en opportunité* ou *contrôle de conformité ou de légalité*), il conviendrait par ailleurs de :

- bien évaluer dans quelle mesure l'objet et les statuts du CNCE-GEIQ devraient être revus en conséquence, ainsi éventuellement que la composition de son conseil d'administration ;
- veiller à ce que la nouvelle procédure garantisse la fluidité des prises de décision et permette notamment l'entrée dans le réseau de nouveaux groupements sans attente inutile en cours d'année ;
- veiller à ce que les modalités du nouveau label prévoient l'équivalent d'une phase d'accompagnement au cours de laquelle les groupements admis dans le réseau pourraient bénéficier, comme aujourd'hui, des aides publiques et des financements des OPCA ;
- prévoir de nouvelles conditions de financement du CNCE-GEIQ dans la mesure où l'adhésion à celui-ci ne serait plus une condition nécessaire pour bénéficier du label ; une tarification du coût de l'instruction des dossiers pourrait être introduite pour les groupements souhaitant bénéficier du label sans adhérer au CNCE-GEIQ.

#### 4.1.4 Contrairement à la situation actuelle, le nouveau processus de labellisation devra s'appuyer sur un cahier des charges dûment validé par le ministre en charge de l'emploi

[350] Selon les dispositions du décret du 17 novembre 2009 qui a donné une reconnaissance réglementaire au label GEIQ, celui-ci est accordé aux groupements d'employeurs qui se conforment aux critères d'un cahier des charges établi par le CNCE-GEIQ sur avis conforme du ministre chargé de l'emploi.

[351] La mission a néanmoins constaté qu'aucun document constituant formellement un tel cahier des charges validé par le ministre de l'emploi n'a été établi à la suite de ce décret. Dans la pratique, le CNCE-GEIQ et la DGEFP semblent avoir considéré que l'annexe à l'instruction DGEFP du 20 août 2008 pouvait constituer un tel cahier des charges.

[352] La mission estime ainsi que la procédure actuelle de labellisation repose sur des bases très fragiles et que le CNCE-GEIQ et la DGEFP doivent y remédier dans les meilleurs délais. En particulier, un tel document devra être dûment établi et validé par le ministre de l'emploi dans le cadre de la nouvelle procédure de reconnaissance à mettre en place sous réserve que celle-ci se fonde sur des modalités similaires.



[353] Quelque soit l'option retenue (*contrôle en opportunité* ou *contrôle de conformité* ou de *légalité*), la mission juge souhaitable que ce cahier des charges qui serait naturellement rendu public :

- précise clairement sa durée de validité, de façon à ce qu'il puisse être modifié en fonction des développements constatés et de l'évolution des besoins du marché du travail ; une durée de 3 ou 5 ans pourrait être envisagée ;
- contienne des dispositions garantissant que les groupements candidats à la labellisation soient informés de manière satisfaisante des décisions prises et des motivations les fondant, ainsi que des dispositions précisant les voies de recours possibles pour les groupements qui feraient l'objet d'une décision négative.

**Recommandation n°18 : Veiller à ce que le cahier des charges associé à la nouvelle procédure de labellisation soit dûment validé par le ministre en charge de l'emploi, qu'il précise sa durée de validité et contienne des dispositions garantissant une bonne information des décisions prises pour les groupements candidats et précisant les voies de recours possibles en cas de décision négative.**

4.1.5 Alors que le CNCE-GEIQ a déposé la marque « GEIQ » à l'INPI, il serait souhaitable qu'il accorde contractuellement à l'Etat la possibilité d'utiliser librement cet acronyme à l'avenir

[354] Le CNCE-GEIQ a déposé la marque verbale « GEIQ » à l'Institut de la propriété intellectuelle (INPI) en 1998, puis à renouvelé ce dépôt 10 ans après, en 2008.

[355] Selon l'analyse de l'Agence du patrimoine immatériel de l'Etat (APIE), le dépôt de la marque « GEIQ » par le CNCE-GEIQ est fondé juridiquement et celle-ci demeure valable à la suite de la loi du 5 mars 2014.

[356] La mission note que le maintien de la validité de cette marque est de nature à gêner l'usage à l'avenir, dans des conditions satisfaisantes, de cet acronyme par l'Etat dans le cadre notamment de la nouvelle procédure de labellisation à mettre en place.

[357] Dans ces conditions, elle estime souhaitable que le CNCE accorde de manière contractuelle à l'Etat la possibilité d'utiliser librement cet acronyme à l'avenir<sup>98</sup>.

---

<sup>98</sup> Il apparaît en outre, curieusement, qu'un groupement d'employeur particulier d'Ile de France a déposé à l'INPI la marque « groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification » en 2013. L'APIE juge cependant que ce dépôt n'est pas fondé juridiquement, car il est intervenu après l'instruction DGEFP du 20 août 2008 et après le décret du 17 novembre 2009 fondant la reconnaissance réglementaire du label du même nom. Selon l'APIE, l'Etat est fondé à agir en nullité contre cette marque et celle-ci ne saurait constituer un obstacle à l'usage de ce sigle par l'Etat.

## 4.2 Les fortes mesures d'allègement du coût du travail peu qualifié décidées récemment par le gouvernement vont avoir un impact financier favorable sur les GEIQ, mais la réforme du 5 mars 2014 pourrait restreindre le financement de certains OPCA à leur profit

[358] Le détail des mesures d'allègement du coût du travail prises dans le cadre du *crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi* (CICE) et du *pacte de responsabilité et de solidarité* ainsi que de la réforme du financement de la professionnalisation portée par la loi du 5 mars 2014 sont exposées dans l'annexe n°7. La mission s'est efforcée d'évaluer l'impact de ces mesures sur les GEIQ.

### 4.2.1 Les GEIQ bénéficient dans une large mesure des allègements du coût du travail portés par le CICE et le pacte de responsabilité et de solidarité

#### 4.2.1.1 Le CICE contribue à réduire fortement le coût du travail pour les GEIQ, comme pour l'ensemble des entreprises utilisatrices de main d'œuvre peu qualifiée

[359] Les GEIQ qui mettent à disposition leurs salariés dans des entreprises du secteur marchand, sont éligibles au crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) dans la mesure où ils exercent une activité lucrative au sens du droit fiscal et sont assujettis à l'impôt sur les sociétés (IS). Les GEIQ bénéficient de l'imputation de ce crédit d'impôt au moment de la liquidation du solde de leur IS et ils peuvent prétendre au remboursement immédiat de celui-ci lors que son montant excède leur IS, car ils sont considérés comme des PME au sens communautaire<sup>99</sup>. Ils sont aussi éligibles au mécanisme de préfinancement bancaire prévu dans le cadre du CICE.

[360] Les GEIQ qui œuvrent dans le secteur marchand peuvent donc bénéficier pleinement du CICE au titre de l'année 2013 (au taux provisoire de 4 %) dès cette année et ils pourront en bénéficier en 2015 au taux de 6 % en vigueur pour l'exercice 2014.

[361] Comme pour l'ensemble des entreprises utilisatrices de main d'œuvre peu qualifiée, le CICE va engendrer une forte baisse du coût du travail pour les GEIQ :

- Sur la base de la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2014<sup>100</sup>, la mise en œuvre du CICE devrait induire une diminution du coût du travail pour un salarié rémunéré au SMIC à temps plein sur l'année de 694 € sur l'année au titre du CICE pour 2013 (taux de 4 %) et de 1 041 € au titre du CICE pour 2014 (taux de 6 %).
- Le CICE pourrait réduire le coût du travail des GEIQ pris dans leur ensemble d'un ordre de grandeur de plus de 4,5 M€<sup>101</sup> au titre de l'année 2014, à comparer à un chiffre d'affaires réalisé avec leurs entreprises d'un peu plus de 90 M€ en 2013.

#### 4.2.1.2 Les nouveaux allègements de cotisations patronales introduits par le pacte de responsabilité et de solidarité vont réduire davantage le coût du travail des GEIQ à partir de 2015

[362] Les GEIQ devraient également tirer profit à partir de 2015, dans une moindre mesure, des nouvelles mesures de baisse du coût du travail pour les entreprises décidées dans le cadre du *pacte de responsabilité et de solidarité*, comme l'ensemble des entreprises.

<sup>99</sup> Cela suppose qu'ils emploient moins de 250 personnes et que leur chiffre d'affaires n'excède pas 50 M€ ou que le total de leur bilan annuel n'excède pas 43 M€ ce qui est le cas de tous les GEIQ aujourd'hui.

<sup>100</sup> Soit 9,53 € de l'heure et 1 445 € pour la rémunération brute mensuelle d'un salarié à 35 heures

<sup>101</sup> Après prise en compte des GEIQ du secteur agricole qui ne dépendent pas du régime général de Sécurité sociale.

- [363] Sur la base de la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2014, cette accentuation des allègements de cotisations patronales au niveau du SMIC de 1,65 point pour les entreprises de moins de 20 salariés et de 4,15 points pour celles de 20 salariés et plus représente une baisse respective du coût annuel du travail de 286 € et 720 € pour un salarié rémunéré au SMIC à temps plein sur l'année.
- [364] Toutefois, l'accentuation des allègements au profit des GEIQ sera relativement faible, car ils bénéficient aujourd'hui dans une large mesure des allègements plus importants consentis aux entreprises de moins de 20 salariés (voir l'annexe n°7). Elle sera plus proche des 1,65 point en moyenne que des 4,15 points au niveau du SMIC, et minorée par le fait que les GEIQ bénéficient déjà d'une exonération des cotisations ATMP pour leurs salariés de moins de 26 ans et de 45 ans et plus en contrats de professionnalisation. La mission n'a pu évaluer le gain financier procuré par ces nouveaux allègements aux GEIQ avec précision.
- [365] Au-delà des mesures votées, les GEIQ bénéficieront aussi par la suite, pour certains de leurs salariés permanents, dans une mesure modeste, de l'extension aux rémunérations comprises entre 1,6 SMIC et 3,5 SMIC de la réduction de 1,8 point des cotisations d'allocations familiales que le gouvernement a annoncée dans le cadre du *pacte de responsabilité et de solidarité* pour 2016.
- [366] Il est vraisemblable que la forte baisse de coût du travail induite conjointement par la mise en place du CICE et par ces mesures supplémentaires d'allègements décidées dans le cadre du *pacte de responsabilité et de solidarité* contribuera en partie à l'avenir à modérer le coût des mises à disposition des salariés des GEIQ auprès de leurs entreprises adhérentes. Alors que les GEIQ ont pour objet de qualifier et d'insérer en emploi des personnes en difficulté, les grands objectifs de promotion de l'emploi et de la formation qui sous-tendent pour une large part ces réformes, justifient que cette baisse de coût du travail serve dans une proportion très conséquente à consolider la situation financière des GEIQ et leur développement, et non principalement à réduire le coût des mises à disposition pour les entreprises adhérentes.

**Recommandation n°19 : La mission recommande que les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les entreprises adhérentes des GEIQ veillent à ce que la mise en œuvre du CICE et des nouveaux allègements de cotisations patronales décidées servent de façon prioritaire à consolider la situation financière et le développement des GEIQ, conformément aux objectifs de promotion de l'emploi et de la formation du pacte de responsabilité et de solidarité.**

#### 4.2.2 La réforme du financement de la formation professionnelle du 5 mars 2014 pourrait restreindre le financement des GEIQ par certains OPCA

##### 4.2.2.1 La réforme va conduire en 2016 à une moindre collecte en matière de professionnalisation, mais les financements du contrat de professionnalisation devraient être préservés

- [367] Au sein de la contribution unique introduite par la loi du 5 mars 2014, la part de la masse salariale des entreprises consacrée par les OPCA aux actions de professionnalisation s'élèvera à partir de 2015<sup>102</sup> à 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés, 0,30 % pour les entreprises de 10 à 300 salariés, et 0,40 % pour les entreprises de plus de 300 salariés. Auparavant, le taux de collecte était de 0,15 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 20 salariés, et 0,50 % pour les autres. En conséquence, la collecte de fonds dédiés aux actions de professionnalisation va diminuer<sup>103</sup>.

<sup>102</sup> La réforme s'appliquera en 2015, pour les montants collectés en 2016.

<sup>103</sup> En 2012, la collecte de professionnalisation s'élevait à 1,9 Md€. Selon certaines simulations menées pour évaluer les conséquences de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, dont sont issues les nouvelles règles de collecte définies par la loi du 5 mars 2014, les nouveaux taux de collecte pourraient induire une diminution de l'ordre 200 M€ de ce montant.

[368] Cependant, au sein des actions de professionnalisation, le financement du contrat de professionnalisation devrait être préservé. En effet, la réforme prévoit la mise en place du *compte personnel de formation* (CPF) qui a vocation à se substituer au droit individuel à la formation (DIF) alors que ce dernier mobilisait environ 10 % du financement des actions de professionnalisation. Si le CPF pourra être également financé à ce titre, selon l'étude d'impact du projet de loi, l'existence d'un financement dédié à celui-ci limitera le recours au financement de la professionnalisation à cette fin. Par ailleurs, le financement des périodes de professionnalisation est appelé à décroître, car les périodes de professionnalisation ont été davantage recentrées sur les formations qualifiantes, et sont désormais encadrées par une durée minimale de 70h.

[369] Ainsi, selon les projections de l'étude d'impact, la suppression du DIF et la diminution du financement des périodes de professionnalisation au titre de la professionnalisation devraient permettre de préserver le financement du contrat de professionnalisation à hauteur de 800 M€ malgré la diminution de l'enveloppe de collecte de professionnalisation. Cependant les OPCA demeurant libre de l'attribution des fonds de la professionnalisation, le maintien du financement du contrat de professionnalisation reste tributaire de leurs décisions.

#### 4.2.2.2 L'impact de l'évolution des règles de péréquation du FPSPP est difficile à mesurer, mais il devrait s'avérer défavorable à certains OPCA qui pourraient en conséquence diminuer leurs financements accordés aux GEIQ

[370] Les OPCA peuvent bénéficier de financements du Fonds paritaire de sécurisation des parcours (FPSPP) dans le cadre de sa mission de péréquation, s'ils respectent certains critères. Ce financement leur permet de financer des actions de professionnalisation, et notamment les contrats de professionnalisation, au-delà de leurs ressources propres. Le financement favorable dont bénéficiaient jusque-là les GEIQ auprès de certains OPCA s'appuyait notamment sur ces possibilités de refinancement auprès du FPSPP, d'autant plus que les règles de refinancement étaient plus avantageuses pour les *publics prioritaires*, et dans une moindre mesure, pour les GEIQ.

[371] Les ressources que le FPSPP consacre à la péréquation vont certainement diminuer. En effet, en sus de la mission de péréquation et du financement de la formation des demandeurs d'emploi, deux nouvelles missions ont été attribuées au FPSPP : le financement du CPF des demandeurs d'emploi et le financement du plan de formation pour les TPE. Par ailleurs, les ressources du FPSPP sont déterminées par de nouvelles règles, qui devraient conduire, selon le FPSPP, à une baisse de ses moyens financiers de 940 M€ à 800 M€. Même si l'affectation précise des fonds entre les différentes missions du FPSPP est déterminée par les partenaires sociaux, la diminution des ressources du FPSPP corrélative à un élargissement de ses missions laisse penser que les financements dédiés à la mission de péréquation vont diminuer.

[372] Les règles de péréquation de ces fonds vont également évoluer. Si certains éléments ont été fixés par la loi du 5 mars 2014 et par ses décrets d'application, certaines règles restent à être précisées par les partenaires sociaux. Les règles de péréquation ont été réformées par la loi du 5 mars 2014 pour ouvrir la péréquation à davantage d'OPCA. En effet, les montants reçus au titre de la péréquation se concentraient jusqu'à présent sur un très petit nombre d'OPCA : en 2012, 4 OPCA<sup>104</sup> recevaient 81 % des fonds de péréquation, alors qu'ils ne représentaient que 27 % de la collecte. A l'inverse 12 OPCA sur 20 n'avaient pas accès à la péréquation auprès du FPSPP<sup>105</sup>. La réforme vise ainsi à recentrer la péréquation sur les dépenses relatives aux contrats de professionnalisation, au détriment des périodes de professionnalisation et du congé individuel de formation (CIF), et à favoriser l'intervention des OPCA en faveur de l'apprentissage.

- Le premier critère d'accès à la péréquation pour les OPCA a sensiblement évolué pour les OPCA. L'OPCA doit désormais affecter 50 % de ses dépenses de professionnalisation aux contrats de professionnalisation et au financement des dépenses de fonctionnement des

<sup>104</sup> AGEFOS PME, CONSTRUCTYS, FORCO et OPCALIA.

<sup>105</sup> Données du FPSPP.

centres de formation d'apprentis (CFA). Au sein de ces 50 %, une disposition réglementaire<sup>106</sup> a fixé que la part des fonds affectés aux contrats de professionnalisation devait être supérieure à 25 %.

- Le deuxième critère d'accès à la péréquation, selon lequel les OPCA doivent avoir un besoin de couverture sur leurs fonds de professionnalisation, n'évolue pas<sup>107</sup>.
- L'évolution du troisième critère d'accès à la péréquation, fixé par les partenaires sociaux au sein du comité paritaire national de formation professionnelle (CPNFP), reste encore incertaine. Auparavant, les OPCA devaient respecter une règle de coût moyen du contrat de professionnalisation, dont le montant variait selon les publics<sup>108</sup>. Si les OPCA respectaient l'ensemble de ces critères, et se trouvaient en besoin de trésorerie, ils pouvaient alors bénéficier de financement du FPSPP pour l'ensemble de leurs actions de professionnalisation (dans la limite d'une enveloppe de *fonds réservés*). La reconduction éventuelle d'un tel système n'avait pas été décidée lors de la rédaction du rapport de la mission. Elle semblait cependant peu probable, dans un contexte où les fonds de la péréquation seront moins nombreux, et les OPCA seront plus nombreux à avoir accès à la péréquation. Les discussions des partenaires sociaux porteront notamment sur la possibilité d'un financement forfaitaire des contrats de professionnalisation. Dans un tel système, l'existence d'une règle de financement plus favorable pour les contrats de professionnalisation des *publics prioritaires* et/ou pour les contrats de professionnalisation conclus par les GEIQ serait essentielle pour maintenir le financement des GEIQ par les OPCA.
- Au-delà, certains OPCA qui soutenaient plus particulièrement les GEIQ (au titre desquels l'OPCA CONSTRUCTYS) faisaient partie des principaux bénéficiaires de la péréquation pour les fonds de la professionnalisation. La volonté d'élargir la péréquation à davantage d'OPCA risque d'avoir pour conséquence une diminution nette des montants reçus par ces OPCA dans le cadre de la péréquation, ce qui pourrait se traduire par la mise en place de règles de financement du contrat de professionnalisation moins favorables pour les GEIQ auprès de ces OPCA. Malgré cette diminution, la mission encourage ces OPCA à conserver des règles de financement des contrats de professionnalisation spécifiques et plus avantageuses pour les GEIQ. L'intérêt du dispositif pour les branches a en effet été mis en avant par l'ensemble des fédérations professionnelles et organisations syndicales rencontrées par la mission.

[373] Dans ce contexte, les partenaires sociaux devront porter une attention particulière à la situation des GEIQ, et plus généralement aux *publics prioritaires*, dans la définition des nouvelles règles de péréquation du FPSPP, ainsi que dans les négociations de branche des partenaires sociaux sur les règles de financement des OPCA, afin de ne pas mettre en péril le financement des GEIQ par les fonds de la professionnalisation.

[374] L'Etat pourra également utiliser le levier des conventions d'objectifs et de moyens (COM) pour inciter les partenaires sociaux et les OPCA à définir des règles de financement plus favorables aux *publics prioritaires*, au-delà de la prise en charge spécifique pour les publics prioritaires qui est prévue à l'article L 6332-15 du code du travail (en l'absence d'accord conventionnel, les montants de prise en charge horaire des contrats de professionnalisation s'élèvent à 15 € pour les publics prioritaires, contre 9,15 € pour les salariés en général). Le financement de *l'exercice de la fonction tutorale* permet en effet de financer l'accompagnement de ces publics. De même, l'Etat pourra veiller à ce que les conditions de financement de l'ensemble des contrats de professionnalisation des GEIQ demeurent plus favorables à celles des contrats de professionnalisation dans leur ensemble, afin de contribuer au financement de l'accompagnement de ces publics.

<sup>106</sup> Article R. 6332-106-1 du code du travail.

<sup>107</sup> Un besoin de couverture sur les fonds de professionnalisation signifie que leurs dépenses de professionnalisation doivent être inférieures à leurs recettes de professionnalisation.

<sup>108</sup> 6 800 € par contrat de professionnalisation pour les jeunes et les adultes ; 11 000 € pour les *publics prioritaires* au sens de l'article L 6325-1-1 du code du travail.

**Recommandation n°20 :** Le gouvernement et les partenaires sociaux devront porter une attention particulière aux publics prioritaires et aux GEIQ dans la définition des règles de financement des contrats de professionnalisation par les branches ainsi que dans les négociations relatives aux règles de péréquations du FPSPP.

### 4.3 Différents autres leviers peuvent être mobilisés pour favoriser le développement des GEIQ

#### 4.3.1 Le principal levier de développement des GEIQ réside dans l'impulsion des branches professionnelles

[375] Les GEIQ sont créés à l'initiative des entreprises et des branches, c'est pourquoi le premier levier de développement des GEIQ relève des employeurs et des branches professionnelles, qui peuvent communiquer sur les GEIQ auprès des entreprises et inciter à la création de GEIQ dans leur secteur d'activité.

[376] En effet, le développement du réseau des GEIQ au cours de la dernière décennie a bénéficié du soutien décisif des fédérations professionnelles dans les principaux secteurs, notamment de la Fédération française du bâtiment (FFB) dans le BTP, l'UIMM dans l'industrie et de la Fédération des entreprises de propreté et des services associés (FEP) dans la propreté. Des fonds créés à l'initiative de l'UIMM et de la FEP, le fonds Agir pour l'insertion dans l'industrie (A2I) et le Fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi (FARE), ont ainsi soutenu financièrement l'émergence et la consolidation des GEIQ dans l'industrie et la propreté.

[377] Comme l'analyse de son développement l'a montré (cf. la section 2.4.2), le réseau des GEIQ présente des marges d'expansion importantes. Il apparaît qu'un certain nombre de branches, parmi les plus utilisatrices de contrats en alternance pour des jeunes ou des demandeurs d'emploi relativement peu diplômés, ne recourent pas ou peu au service des GEIQ. Il s'agit notamment des branches relevant des services aux personnes (coiffure, hôtels-café-restaurants, réparation automobile et d'autres matériels) ainsi que d'un certain nombre de branches du commerce de détail (boulangeries-pâtisseries artisanales, commerce de fruits et légumes et épicerie, commerce de détail et habillement, commerce de détail non alimentaire). Les fédérations professionnelles de ces branches pourraient organiser des campagnes de communication sur les GEIQ auprès de leurs adhérents. Le gouvernement pourrait également encourager les branches de ces secteurs ou d'autres secteurs qui connaissent des difficultés de recrutement, à se mobiliser en faveur de l'émergence de GEIQ. La promotion du développement des GEIQ pourrait s'appuyer notamment sur les négociations de branche qui se tiennent dans le cadre du *pacte de responsabilité et de solidarité*.

**Recommandation n°21 :** Inciter les fédérations professionnelles des secteurs d'activité qui connaissent des difficultés de recrutement à communiquer sur les GEIQ auprès de leurs adhérents, et à promouvoir le dispositif, par exemple dans le cadre des négociations de branche sur le pacte de responsabilité et de solidarité.



### 4.3.2 Les GEIQ pourraient mobiliser davantage les financements du FSE et des collectivités territoriales

#### 4.3.2.1 Les GEIQ pourraient bénéficier davantage des fonds du FSE, même si la gestion administrative d'une demande de subvention dans ce cadre est compliquée pour des structures de petite taille

[378] Selon le CNCE-GEIQ, les fonds européens représentaient seulement 0,4 % du financement des GEIQ en 2013, une vingtaine de GEIQ bénéficiant de subventions du fonds social européen (FSE), pour un montant total de 460 K€<sup>109</sup> (cf. l'annexe n°4).

[379] Dans le cadre de la nouvelle programmation du FSE, qui porte sur la période 2014-2020, les GEIQ pourraient bénéficier davantage de ses financements, notamment dans le cadre de *l'initiative pour l'emploi des jeunes* (IEJ). Les GEIQ pourraient plus particulièrement solliciter des financements du FSE au titre de deux des trois axes stratégiques de la programmation<sup>110</sup> :

- *accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les inactifs, soutenir les mobilités professionnelles et développer l'entrepreneuriat,*
- *lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion*<sup>111</sup>.

[380] Dans le cadre de l'axe stratégique relatif à l'emploi, l'IEJ finance, par le biais d'appels à projet, des actions en faveur des jeunes de moins de 26 ans qui ne sont *ni en emploi, ni en formation et ne suivent pas d'études* (NEET en anglais), résidant dans les régions dans lesquelles le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans était supérieur à 25 % en 2012<sup>112</sup>. Trois types d'action peuvent être financés dans le cadre de l'IEJ pour ces régions :

- le repérage des jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en formation et ne poursuivent pas d'études,
- l'accompagnement et le suivi et personnalisé,
- la facilitation de l'insertion professionnelle (formation qualifiante et mise en situation professionnelle).

[381] Ainsi, l'action des GEIQ correspond aux actions qui peuvent être financées dans le cadre de l'IEJ et il semble tout à fait indiqué que les GEIQ répondent aux appels à projet du FSE dans le cadre de l'IEJ dans les régions ou départements éligibles.

<sup>109</sup> A titre de comparaison, le FSE représente 20 % du financement des écoles de la 2<sup>ème</sup> chance (qui ont toutefois un mode de fonctionnement et une gouvernance très différents des GEIQ), selon l'étude suivante de la DARES : « L'école de la 2<sup>ème</sup> chance, la « grande école » des décrocheurs motivés », Dares Analyses n°068, septembre 2014.

<sup>110</sup> Les programmes opérationnels nationaux ainsi que les programmes opérationnels régionaux détaillant la nouvelle programmation du FSE en France sur la période 2014-2020 n'avaient pas encore été approuvés par la Commission européenne lors de la rédaction du rapport de la mission. Toutefois, l'accord de partenariat de la France approuvé par la Commission le 8 août 2014, définit d'ores et déjà la stratégie d'intervention commune aux différents fonds européens (FSE, FEDER, FEADER...) dont bénéficie la France, et il précise l'architecture de la programmation.

<sup>111</sup> Le troisième axe stratégique du FSE devrait s'intituler *Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels*. L'ensemble de ces axes stratégiques va être décliné dans des programmes opérationnels régionaux.

<sup>112</sup> En France, les régions éligibles à l'IEJ sont les suivantes : Aquitaine, Auvergne, Centre, Champagne Ardenne, la Haute-Normandie, le Languedoc-Roussillon, le Nord-Pas-de-Calais, la Picardie, la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, la Réunion et Mayotte. La proposition de règlement FSE traitant de l'IEJ prévoit en outre la possibilité de réallouer jusqu'à 10 % des crédits alloués à la France hors des régions éligibles à l'IEJ. Ceci concernera 3 départements en plus des départements des régions éligibles : Bouches-du-Rhône, Haute-Garonne et Seine-St-Denis.

[382] Cependant, la gestion administrative d'une demande de crédits FSE demeure délicate, en particulier pour les petites structures. La complexité des règles de justification des crédits, l'obligation pour les structures d'avancer les montants des subventions et les longs délais de paiement constituent notamment des éléments de critique adressés à la gestion des fonds du FSE.<sup>113</sup> Pour remédier à ces difficultés d'accès aux financements du FSE, les GEIQ pourraient solliciter l'appui des DIRECCTE pour monter les dossiers. Dans le cadre de la nouvelle programmation, les GEIQ pourront également se rapprocher des conseils régionaux, qui bénéficieront d'une délégation de gestion de 35 % des crédits régionaux du FSE.

#### 4.3.2.2 Dans certaines régions, les financements des collectivités territoriales pourrait être davantage recherchés par les GEIQ

[383] Selon les données du CNCE-GEIQ, les collectivités territoriales ont subventionné le réseau des GEIQ à hauteur d'environ 2,2 M€ en 2013, ce qui représente 1,8 % de l'ensemble de leurs principaux financements. Comme le montre l'annexe n°4, ces aides varient fortement selon les régions d'appartenance des GEIQ.

[384] La loi du 5 mars 2014 invite les GEIQ à renforcer leurs partenariats avec les régions, qui vont jouer un rôle accru dans la gouvernance des politiques de l'orientation et de la formation professionnelle. Le rôle des GEIQ en matière d'ingénierie de formation, et leur positionnement à l'interface entre les entreprises, les acteurs de la formation professionnelle et de l'insertion peuvent justifier des financements plus importants de la part de certains conseils régionaux. Cependant, l'aide apportée par les conseils régionaux et le cas échéant par d'autres collectivités territoriales, devrait être coordonnée autant que possible avec l'aide financée par l'Etat au profit des GEIQ (cf. la section 3.2).

#### 4.3.3 Une politique active de promotion des clauses d'insertion dans les marchés publics favoriserait le développement des GEIQ

[385] Les clauses d'insertion dans les marchés publics peuvent constituer un puissant facteur d'incitation des entreprises à adhérer aux GEIQ. L'introduction de clauses sociales dans les marchés publics a ainsi favorisé le développement des GEIQ dans le secteur du BTP. Or le développement des clauses sociales dans les marchés publics demeure aujourd'hui très limité, malgré l'existence de plusieurs outils réglementaires pour introduire des clauses d'insertion dans les marchés publics<sup>114</sup>. Ainsi, selon *l'observatoire économique de l'achat public*, en 2012, seuls 4,3 % des marchés publics d'un montant supérieur à 90 K€HT intégraient des clauses sociales. Cette part est plus élevée dans les marchés publics des collectivités territoriales (7,3 % des marchés en 2012), tandis qu'elle est très faible dans les marchés publics de l'Etat (1,8 % en 2012).

[386] Afin d'inciter au développement des clauses d'insertion, la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire a rendu obligatoire l'adoption d'un schéma de promotion des achats publics socialement responsables pour les collectivités dont le montant des achats publics dépasse un certain seuil (qui sera fixé par décret). Ce schéma doit fixer des objectifs de passation de marchés publics comportant des éléments à caractère social visant à concourir à l'intégration sociale et professionnelle de travailleurs handicapés ou défavorisés, ainsi que les modalités de mise en œuvre et de suivi annuel de ces objectifs. Selon l'étude d'impact associée à cette loi, un dispositif réglementaire similaire s'appliquera à l'Etat et à ses établissements publics administratifs.

<sup>113</sup> Voir notamment le rapport public de la Cour des Comptes de 2012.

<sup>114</sup> L'article 5 du code des marchés publics (CMP) oblige l'acheteur public à tenir compte des objectifs de développement durable lors de l'expression de ses besoins. Selon l'article 14 du CMP, l'insertion peut être une condition d'exécution du marché public. L'article 30 du CMP prévoit que l'insertion peut constituer l'objet du marché. Enfin, l'insertion peut être un critère de choix de l'entreprise (article 53 du CMP).

[387] La loi du 31 juillet 2014 prévoit aussi la conclusion dans chaque région d'une convention entre le représentant de l'Etat et un ou plusieurs organismes, tels que les maisons de l'emploi et les personnes morales gestionnaires des PLIE qui œuvrent en faveur de l'accès à l'emploi durable des personnes exclues du marché du travail, notamment en facilitant le recours aux clauses sociales dans les marchés publics. Cette convention vise à favoriser le développement de ces clauses concourant à l'intégration sociale et professionnelle de travailleurs handicapés ou défavorisés.

#### 4.3.4 Les GEIQ devraient tirer parti de leur reconnaissance juridique dans la loi ainsi que de la nouvelle gouvernance des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle pour gagner en visibilité

[388] Les GEIQ demeurent peu connus des acteurs locaux de ces politiques, qui ne les identifient pas toujours. La loi du 5 mars 2014 *relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale* offre deux opportunités aux GEIQ pour gagner en visibilité localement.

[389] Premièrement, la loi du 5 mars 2014 a introduit dans le code du travail une reconnaissance juridique des GEIQ qui contribuera à donner de la visibilité aux GEIQ, et à asseoir leur identité spécifique, distincte des groupements d'employeurs et des SIAE.

[390] Deuxièmement, cette loi a rénové la gouvernance des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle. La nécessité d'une articulation entre la politique de l'emploi, pilotée par l'Etat, avec les politiques de l'orientation professionnelle, coordonnées par les régions, et les politiques de la formation professionnelle, qui relèvent des régions et des partenaires sociaux, est également affirmée par la loi. Or les GEIQ se situent précisément à la frontière entre ces différentes politiques (emploi, formation professionnelle, orientation professionnelle). C'est pourquoi ils devraient être en mesure de tirer parti de cette nouvelle organisation, notamment de la création des *comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle* (CREFOP)<sup>115</sup>, pour gagner en visibilité dans les territoires, en particulier auprès des conseils régionaux, dont les compétences sont renforcées par la loi du 5 mars 2014. La connaissance fine qu'on les GEIQ de leurs bassins d'emploi, des besoins de recrutement de leurs entreprises, ainsi que de l'offre de formation du territoire, constituent des atouts importants pour les GEIQ. Une participation des GEIQ aux actions de gestion prévisionnelle des compétences territoriales semblerait ainsi légitime.

Mireille GAUZERE

Antoine MAGNIER

Emilie VAYSSE

Membres de l'Inspection générale des affaires sociales

---

<sup>115</sup> Les CREFOP issus de la fusion des comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et des conseils régionaux de l'emploi (CRE), sont dotés d'une gouvernance tripartite (Etat, la Région et partenaires sociaux), et sont chargés des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques nécessaires pour assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région, en lien avec le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (art. R. 6123-3.-I du code du travail).

## RECOMMANDATIONS DE LA MISSION

N°	Recommandation	Autorité responsable	Echéance
1	Formaliser davantage la procédure d'entrée dans le réseau en vue de favoriser une plus grande transparence dans sa gestion, et supprimer le critère de non concurrence avec un GEIQ existant	DGEFP/CNCE-GEIQ	1 <sup>er</sup> trimestre 2015
2	Favoriser le développement des travaux d'analyse statistique du CNCE-GEIQ en vue de renforcer la fiabilité des données collectées dans le cadre du processus de labellisation et d'enrichir la communication publique sur l'action des GEIQ	DGEFP/CNCE-GEIQ	2015
3	Veiller à un meilleur partage des informations collectées dans le cadre de la procédure annuelle de labellisation entre le CNCE-GEIQ et la DGEFP et les DIRECCTE et faire en sorte que les DIRECCTE soient systématiquement consultées lors de l'entrée des nouvelles structures dans le réseau	DGEFP/CNCE-GEIQ	1 <sup>er</sup> trimestre 2015
4	Veiller à renforcer sensiblement la structuration régionale du CNCE-GEIQ de façon à favoriser une meilleure insertion des GEIQ dans la mise en œuvre territoriale des politiques de l'emploi et de formation	DGEFP/CNCE-GEIQ	2015
5	Mettre en place au niveau de la DGEFP un suivi et une programmation nationale annuelle des dépenses relatives à l'aide à l'accompagnement personnalisé réservée aux GEIQ, en isolant ces dépenses des autres interventions menées dans le cadre des CPE, en vue de satisfaire de manière prioritaire et uniforme les besoins des GEIQ en la matière	DGEFP	1 <sup>er</sup> semestre 2015
6	Revaloriser le montant de l'aide à l'accompagnement personnalisé dans le cadre du contrat de professionnalisation pour tenir compte de l'augmentation des coûts de main d'œuvre depuis 2003	DGEFP	1 <sup>er</sup> trimestre 2015
7	Substituer aux modalités actuelles d'attribution de l'aide à l'accompagnement personnalisé dans le cadre du contrat de professionnalisation, un système modulé à deux niveaux, avec un montant d'aide plus élevé pour les publics prioritaires au sens de l'article L. 6325-1-1 du code du travail, et un montant plus faible pour les autres, à coût globalement constant pour les finances publiques	DGEFP/CNCE-GEIQ	1 <sup>er</sup> trimestre 2015
8	Simplifier les règles de paiement de l'aide, en prévoyant le versement d'une aide par contrat dont le montant pourrait être complété par une somme forfaitaire si le contrat dépasse une certaine durée qui pourrait être fixée à 9 ou 12 mois	DGEFP/CNCE-GEIQ	1 <sup>er</sup> trimestre 2015
9	Maintenir le système actuel de conventionnement en veillant à ce que les DIRECCTE puissent accéder systématiquement au dossier annuel de labellisation des GEIQ et en veillant, par le biais de la DGEFP, à ce que les expériences et les meilleures pratiques de suivi puissent être capitalisées sur l'ensemble du territoire	DGEFP/CNCE-GEIQ	2015
10	Renforcer la capacité de suivi du réseau des GEIQ par le ministère en charge de l'emploi, en s'appuyant sur le système d'information du CNCE-GEIQ d'une part, et en veillant à ce que la DARES développe un suivi statistique régulier de l'activité et des résultats des GEIQ à partir de ses propres sources	DARES/DGEFP/CNCE-GEIQ	2015
11	Supprimer le taux dérogatoire préférentiel de prise en charge des emplois d'avenir marchands pour les GEIQ et les EI	DGEFP	2015

12	Accorder une attention particulière aux GEIQ dans la programmation par la DGEFP de la politique d'emplois aidés hors alternance de l'Etat et s'assurer dans ce cadre des possibilités de financement par les OPCA des actions de formation et de tutorat prévues pour ces contrats	DGEFP/Partenaires sociaux/Fédérations professionnelles/OPC A	4 <sup>ème</sup> trimestre 2014
13	Supprimer l'exonération de cotisations patronales ATMP réservée aux GEIQ pour les contrats de professionnalisation conclus avec les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus et la refondre en renforçant en contrepartie l'aide à l'accompagnement individualisé pour les contrats signés par les GEIQ	DGEFP/DSS	2015
14	Veiller au niveau régional à ce que les services des DIRECCTE et des conseils régionaux s'informent mutuellement, sur des bases régulières et précises, des financements qu'ils apportent de part et d'autre aux GEIQ	DGEFP/DIRECCTE/ARF/Conseils régionaux	1 <sup>er</sup> trimestre 2015
15	Inciter le CNCE-GEIQ à poursuivre sa politique de partenariat au niveau national avec les acteurs du service public de l'emploi (Pôle emploi, missions locales), ainsi qu'avec les acteurs des politiques de l'emploi (SIAE,..) et de la formation professionnelle (OPCA, centres de formation) et à veiller à leur déclinaison locale	DGEFP/CNCE-GEIQ/Pôle emploi/CNML/CNIAE/ AFPA/OPCA	2015
16	Renforcer les partenariats locaux entre les GEIQ et les acteurs du service public de l'emploi, en application des conventions nationales signées ou en cours de finalisation, en vue d'accroître l'intégration des GEIQ dans les politiques de l'emploi, et développer dans une logique de parcours, les relations des GEIQ avec les structures de l'IAE	DGEFP/DIRECCTE/CNCE-GEIQ/Pôle emploi/CNML/CNIAE	2015
17	Déléguer au CNCE-GEIQ une responsabilité importante dans la mise en œuvre de la nouvelle procédure de labellisation, en retenant un cadre qui garantisse le respect des principes d'égalité, de neutralité et d'impartialité dans l'attribution du label et en veillant à ce que l'Etat assure un contrôle strict de la mise en œuvre de cette procédure	DGEFP	1 <sup>er</sup> trimestre 2015
18	Veiller à ce que le cahier des charges associé à la nouvelle procédure de labellisation soit dûment validé par le ministre en charge de l'emploi, qu'il précise sa durée de validité et contienne des dispositions garantissant une bonne information des décisions prises pour les groupements candidats et précisant les voies de recours possibles en cas de décision négative	DGEFP/CNCE-GEIQ	1 <sup>er</sup> trimestre 2015
19	Veiller à ce que la mise en œuvre du CICE et des nouveaux allègements de cotisations patronales décidées servent de façon prioritaire à consolider la situation financière et le développement des GEIQ, conformément aux objectifs de promotion de l'emploi et de la formation du pacte de responsabilité et de solidarité	DGEFP/Partenaires sociaux/CNCE-GEIQ/France stratégie	2015
20	Porter une attention particulière aux publics prioritaires et aux GEIQ dans la définition des règles de financement des contrats de professionnalisation par les branches ainsi que dans les négociations relatives aux règles de péréquations du FPSPP	DGEFP/Partenaires sociaux/Fédérations professionnelles	4 <sup>ème</sup> trimestre 2014
21	Inciter les fédérations professionnelles des secteurs d'activité qui connaissent des difficultés de recrutement à communiquer sur les GEIQ auprès de leurs adhérents, et à promouvoir le dispositif, par exemple dans le cadre des négociations de branche sur le pacte de responsabilité et de solidarité	DGEFP/Partenaires sociaux/Fédérations professionnelles	2015

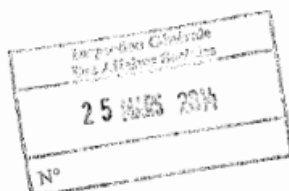
# LETTRE DE MISSION



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL.

*Le Ministre*

Nos réf. : Cab MS/JH/FD/D.14000523



PARIS, LE 24 MARS 2014

Monsieur le Chef de l'inspection générale des affaires sociales,

Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), régis par les dispositions du code du travail relatifs aux groupements d'employeurs, ont pour objet spécifique d'organiser des parcours d'insertion et de qualification au profit de personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle - jeunes et demandeurs d'emploi de longue durée - pour répondre aux besoins de main d'œuvre des entreprises qui les composent.

Ils participent aux politiques d'insertion et d'emploi portées par les acteurs publics dans des bassins d'emploi. La fonction de médiation originale qu'ils mettent en œuvre entre les entreprises, les branches et les territoires positionne le dispositif comme un outil au service du développement économique local.

Dans ce contexte, le développement des GEIQ peut constituer une réelle opportunité pour l'emploi et l'activité dans de nombreux territoires.

C'est pourquoi j'ai soutenu l'adoption d'un amendement parlementaire à la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014 qui consacre ces groupements d'employeurs et leur spécificité. La loi définit l'objet spécifique de ces groupements : organiser un parcours d'insertion et de qualification au bénéfice de salariés rencontrant des difficultés d'insertion. Ces groupements bénéficient de l'appellation « GEIQ » dans des conditions fixées par décret et cette appellation conditionne l'accès à des droits ou aides : l'éligibilité aux emplois d'avenir et au contrat unique d'insertion et le droit aux exonérations de charges sociales attachées aux contrats de professionnalisation.

Cette disposition nouvelle, implique un renforcement de la place de l'Etat, dans le processus de reconnaissance des GEIQ ainsi que dans le suivi et le pilotage du dispositif sur les territoires.

.../...

**Monsieur Pierre BOISSIER**  
Chef de l'Inspection générale des affaires sociales  
39-43, quai André-Citroën  
75015 Paris



Compte tenu de l'ensemble de ces éléments je souhaite que l'IGAS puisse identifier les forces et faiblesses du dispositif actuel et proposer des scénarios d'adaptation suite à l'adoption de la loi et en vue du développement de ces groupements, de l'optimisation du système de soutien et de la lisibilité de cet accompagnement. Ces propositions devront être faites en mettant en exergue les points de vigilance relatifs au cadre d'intervention des services de l'Etat tant dans le processus de reconnaissance des GEIQ que dans l'attribution des aides publiques.

Dans cette perspective pourrait être établi un état des lieux des GEIQ existants, de leur positionnement territorial, des aides publiques reçues, de leur modèle économique, du processus de reconnaissance des GEIQ ainsi que des résultats et impacts du dispositif comme outil d'insertion et de qualification et de développement local.

Pour réaliser sa mission, l'IGAS disposera des données consolidées par le CNCE-GEIQ et des informations fournies par les DIRECCTE. Elle pourra utilement interroger les collectivités locales. Ses travaux pourront s'articuler au contrat d'études prospectives (CEP) relatif aux groupements d'employeurs en cours de lancement. L'objet du CEP est de mieux connaître les groupements d'employeurs, les bonnes pratiques développées, les configurations dans lesquelles ils se développent. Le volet prospectif du CEP doit permettre de dégager les évolutions à envisager de façon à mieux mobiliser le dispositif autour des enjeux de sécurisation des parcours professionnels des salariés concernés et de mutualisation des ressources humaines sur les territoires.

Les services compétents de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle se tiennent à la disposition de la mission pour lui apporter toute information utile à son bon déroulement.

Je souhaite que les conclusions de vos travaux puissent m'être remises pour la fin du mois de juillet prochain et servent ainsi à l'élaboration du décret prévu par la loi du 5 mars 2014.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Chef de l'inspection générale des affaires sociales, l'expression de ma considération distinguée.



Michel SAPIN

## LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

### 1. CABINET DU MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Jérémy HOUSTRAETE, conseiller

### 2. DGEFP

- Emmanuelle WARGON, déléguée générale
- Hugues de BALATHIER-LANTAGE, chef de service, adjoint à la déléguée générale
- Myriam MESCLON-RAVAUD, sous-directrice *Parcours d'accès à l'emploi*
- Marie-France CURIE, adjointe à la sous-directrice *Parcours d'accès à l'emploi*
- Stéphanie VELOSO, chef de la mission *Ingénierie de l'emploi*, sous-direction *Parcours d'accès à l'emploi* (par téléphone)
- Agnès De MAULMONT, adjointe au chef de la mission *Ingénierie de l'emploi*, sous-direction *Parcours d'accès à l'emploi*
- Françoise BENCZKOWSKI, chargée de mission, mission *Ingénierie de l'emploi*
- Samuel BERGER, chef de la mission *Insertion professionnelle*, sous-direction *Parcours d'accès à l'emploi*
- Marianne KERMOAL-BERTHOME, sous-directrice *Financement et modernisation*
- Jean-Marc HUART, sous-directeur *Politiques de formation et du contrôle*
- David PERRIN-PILLOT, chargé de mission, mission *Droit et financement de la formation*, sous-direction *Politiques de formation et de contrôle*
- Nadia BENKHALED, chargée de mission, mission *Appui aux déploiements des programmes*, sous-direction *Fonds social européen*
- Audrey RENUIT-LERIOU, chargée de mission, mission *Projets nationaux*, sous-direction *Fonds social européen*
- Richard SABATE, ancien chargé de mission, mission *Ingénierie de l'emploi*, retraité (par téléphone)

### 3. DGT

- Brigitte ZAGGO-KOCH, adjointe au chef du bureau *Relations individuelles du travail*, sous direction *Relations individuelles et collectives du travail*
- Geneviève AMAND, chargée de mission, bureau *Relations individuelles du travail*

### 4. DARES

- Françoise BOUYGARD, directrice
- Christel COLIN, chef de service, adjointe à la directrice
- Philippe ZAMORA, sous-directeur *Suivi et évaluation des politiques d'emploi et de formation professionnelle*

- Bérengère MESQUI, chef du département *Formation professionnelle et insertion professionnelle des jeunes*, sous-direction *Suivi et évaluation des politiques d'emploi et de formation professionnelle*
- Ruby SANCHEZ, chargé d'études, département *Formation professionnelle et insertion professionnelle des jeunes*
- Stéphanie MAS, chef de la mission *Action régionale*, sous-direction *Action régionale, diffusion et moyens*
- Jonathan BOUGARD, adjoint au chef de la mission *Action régionale*
- Amine MALEK, chargé d'études, mission *Action régionale*

## 5. DAJ - SECRETARIAT GENERAL DES MINISTERES SOCIAUX

- Jérôme BIARD, sous-directeur, adjoint au directeur (par courriel)
- Serge PICARD, chef du pôle *Droit public et droit constitutionnel* (par courriel)
- Arnaud DELOFFRE, adjoint au chef du pôle *Droit public et droit constitutionnel* (par courriel)
- Marion GAUDEMET, consultante juridique (par courriel)
- Catherine THERON, magistrate judiciaire (par courriel)

## 6. DLF-DGFIP

- Stéphane CREANGE, chef du bureau *Fiscalité directe des entreprises*, sous-direction *Fiscalité des entreprises* (par courriel)

## 7. CNCE-GEIQ

- Jacques VINET, président du CNCE-GEIQ jusqu'en juin 2014, président du GEIQ BTP Poitou-Charentes
- Héric QUETTELART, président du CNCE-GEIQ depuis juin 2014, président du GEIQ BTP Gard et du CRCE-GEIQ du Languedoc Roussillon
- Michel GATE, secrétaire général
- Cyril GARCIA, chargé d'animation réseau
- Jérémy WEIZMANN, chargé de mission

## 8. POLE EMPLOI

- Claude GORGES, directrice du partenariat, de la territorialisation et des relations extérieures
- Nicole BREJOU, chef du département partenariats, direction des partenariats, de la territorialisation et les relations extérieures
- Sandrine HERVE, chargée de mission, offre de service en direction des demandeurs d'emploi, direction de la sécurisation des parcours professionnels
- Stéphane DUCATEZ, directeur des statistiques, des études et de l'évaluation

## 9. CNML

- Vincent DELPEY, secrétaire général

## 10. CNIAE

- Christiane DESMONTES, sénatrice du Rhône, vice-présidente du Sénat, présidente du CNIAE
- Samuel BERGER, secrétaire général du CNIAE

## 11. ACOSS

- Gabrielle HOPPE, directrice du cabinet du directeur général, directrice de la communication, secrétaire générale du conseil d'administration
- Alain GUBIAN, directeur des finances et des statistiques
- Anne-Laure ZENNOU, direction des statistiques
- Rachel KHAMMAR, direction de la réglementation

## 12. ASP

- Marie-Hélène LELASSEUX, chef du service valorisation des données (par courriel)

## 13. APIE

- Danielle BOURLANGE, directrice générale (par courriel)
- Camile BUISSON, chef de projet (par courriel)

## 14. INPI

- Jean-Michel FLU, directeur des marques (par téléphone)

## 15. AFPA

- Hervé ESTAMPES, directeur général
- Rémi BORDET, directeur des services publics

## 16. ARF

- Anne WINTREBERT, conseillère formation professionnelle, emploi, économie sociale et solidaire

## 17. CFDT

- Christian JANIN, secrétaire confédéral, responsable du service emploi-sécurisation des parcours professionnels

## 18. MEDEF

- Antoine FOUCHER, directeur des relations sociales, de l'éducation et de la formation
- Alain DRUELLES, directeur adjoint éducation formation
- Odile MENNETEAU, directeur de mission en charge de l'emploi
- Sophie QUENTIN, directrice de mission, direction entreprise et société

## 19. FFB

- François FALISE, directeur de la formation

## 20. CAPEB

- Dominique METAYER, membre du bureau et trésorier, représentant au conseil d'administration du CNCE-GEIQ
- Alexandre NAZET, chargé de mission

## 21. FEP

- Carole SINTES, directrice générale
- François LEVY, secrétaire général du FARE
- Guillaume COUDERC, chef de projet Insertion par l'activité économique du FARE

## 22. UIMM

- Denis BOISSARD, directeur de projet, directeur général du fonds A2I

## 23. FNARS

- Alexis GOURSOLAS, chargé de mission emploi-insertion par l'activité économique

## 24. OPCALIA

- Emilie ROUSSEAU, chargée de mission, direction du développement

## 25. OPCA CONSTRUCTYS

- David MAZURELLE, directeur général
- Giselle VANZO-RIEHL, directrice des opérations
- Jean-Marc RIVIERES, responsable du pôle budget actions formation, département des opérations
- Thomas LESNE, directeur du développement

## 26. FPSPP

- Bernard ABEILLE, directeur général
- Françoise PATOUET, directrice déléguée

## 27. PERSONNALITES QUALIFIEES

- Stéphane CARCILLO, maître de conférences en économie à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, économiste principal à la direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE, professeur affilié à Sciences-Po Paris
- Jean DALICHOUX, dirigeant du cabinet Asparagus, ancien secrétaire général du CNCE-GEIQ
- Yves MONTEILLET, responsable de pôle au sein du cabinet Opus 3, ancien membre du conseil d'administration du CNCE-GEIQ
- Daniel VATANT, chef de projet à WorldSkills France, premier secrétaire général du CNCE-GEIQ

## 28. DEPLACEMENT EN CALVADOS

- DIRECCTE de Basse-Normandie, Unité territoriale du Calvados
  - Jacques TESTA, directeur régional adjoint et responsable de l'unité territoriale
  - Corinne BARBREL, animatrice territoriale
- GEIQ Propreté Normandie
  - Eric TENCE, directeur du GEIQ
  - Tiffany DECOCK, chargée de développement au GEIQ
  - Stéphanie PAUZAT, dirigeante de l'entreprise Mille Eclairs, adhérente du GEIQ, administratrice du GEIQ, vice présidente de la FEP Ouest (Bretagne, Basse-Normandie, Pays de la Loire)
  - Vanessa BARRY, salariée en parcours du GEIQ
  - Madeleine MANTEZ, salariée en parcours du GEIQ
- Xavier LEPORTIER, chef de projet emploi et intégration durable, maison de l'emploi et de la formation de Caen
- Frederik MARTIN, directeur de Cap emploi 14
- Mohamed KRIMIS, chargé de relations entreprises, mission locale de Caen

## 29. DEPLACEMENT EN DORDOGNE

- GEIQ 24
  - Philippe FAGETE, co-directeur du GEIQ
  - Laurent GONTHIER, co-directeur du GEIQ
  - Christophe PETIT, chargé de développement des ressources humaines au GEIQ
  - Jean-Luc GORCE, dirigeant de CRE ALU, entreprise adhérente du GEIQ



- Maxime DUJOU, dirigeant de l'entreprise Bonnet, adhérente du GEIQ
- Charles MARBOT, facilitateur de clauses d'insertion, maison de l'emploi de Bergerac
- Florent JOLLY, salarié en parcours du GEIQ
- Christian MAGOT, salarié en parcours du GEIQ
- Zoran JASAROVIC, salarié en parcours du GEIQ

### 30. DEPLACEMENT DANS LE GARD

- DIRECCTE, Unité territoriale du Gard
  - Didier POTTIER, adjoint économie/entreprises au responsable de l'unité territoriale (par téléphone)
  - Isabelle BATARD, animatrice territoriale (par téléphone)
- GEIQ Industrie du Gard Vallée et Delta du Rhône
  - Philippe PATITUCCI, président du GEIQ, président de l'UIMM Languedoc-Roussillon, chargé de mission ressources humaines chez Areva NC, entreprise adhérente au GEIQ
  - Florence CAUMES, directrice du GEIQ
  - Evelyne MESLIER, DRH d'Areva NC
  - Romana ZIREM, salariée en parcours du GEIQ, en formation de radioprotectionniste
  - Stéphane CHALUT-NATAL, tuteur de salariés du GEIQ, responsable d'exploitation chez Areva NC Tricastin
- Evelyne BELOT, directrice de l'agence Pôle emploi de Bagnols sur Cèze
- Michel BARJETON, directeur de la mission locale et responsable du service emploi/compétences à la communauté d'agglomération de Bagnols sur Cèze

### 31. DEPLACEMENT EN HERAULT

- DIRECCTE, Unité territoriale de l'Hérault
  - Jean-Paul AYGALANT, responsable de l'unité territoriale
  - Dominique CROS, responsable adjointe du pôle entreprises-emploi-économie
  - Véronique BANSARD, chargée de mission, pôle entreprises-emploi-économie
- GEIQ BTP Hérault
  - Sarah SANCHEZ, directrice du GEIQ
  - Edwige de GRIEVE, responsable de ressources humaines du GEIQ
  - François de CAZENOVE, gérant de l'entreprise ITEM (Installations Techniques, Electriques, Maintenance), entreprise adhérente du GEIQ
  - Jean-Paul GIRARDOT, responsable commercial Languedoc Roussillon chez Colas Midi-Méditerranée, entreprise adhérente du GEIQ
  - Olivier ROUQUETTE, chef d'agence chez Eurovia Méditerranée (Vinci), entreprise adhérente du GEIQ
  - Denis MARC, responsable de ressources humaines (contournement ferroviaire Nîmes-Montpellier) chez Ocvia Construction, entreprise adhérente du GEIQ
  - Marion LEROY, chargée de ressources humaines chez Vinci Construction France, entreprise adhérente du GEIQ

- Arnaud BOUQUARD, tuteur de salariés du GEIQ, chef de chantier chez Colas
  - Bernardo GASPARD, ancien salarié du GEIQ, employé chez Colas
  - Ahmed EL AMRI, tuteur de salariés du GEIQ, maître ouvrier chez Dumez Sud
  - Hichem AIT ALLA, salarié en parcours du GEIQ mis à disposition chez Dumez Sud
  - Simon PUGET, tuteur de salariés du GEIQ, chef de chantier chez BEC Construction
  - Mathieu NAVEL, ancien salarié du GEIQ, coffreur-bancheur chez Bec Construction
  - Yohann RICHARD, tuteur de salariés du GEIQ, chef équipe chez Bec Construction
  - Abdelatif CHAFAI, salarié en parcours du GEIQ, en formation coffreur-bancheur
  - Mohamed BACH, ancien salarié du GEIQ, chef d'équipe plomberie chez BEC Construction
  - Serge LATTES, tuteur de salariés du GEIQ, chargé de chantier chez BEC Construction
- 
- Abder ABOUTMAN, directeur adjoint de la mission locale de Montpellier agglomération
  - Nathalie GABAUDAN, chef de projet grands chantiers bassin de Montpellier, direction territoriale de l'Hérault, Pôle emploi
  - Jamal BENGHABRIT, directeur de Pile Emploi, ETTI à Montpellier

### 32. DEPLACEMENTS EN ILE-DE-FRANCE

- DIREECTE d'Ile de France
  - Anne GRAILLOT, adjointe du chef du département politiques de l'emploi, pôle entreprises-emploi-économie
  - Irène PONSOYE, chargée de mission, département politiques de l'emploi
  - Isabelle GUENNEAU, chargée de mission, service mutations de l'emploi et des compétences
  
- GEIQ Ile-de-France
  - Karine HEUDRE, directrice du GEIQ
  - Yannick PIRES-ROCHA, salarié en parcours du GEIQ, mis à disposition de l'entreprise GTM (groupe Vinci), en formation d'aide conducteur de travaux
  - Sakho FOUSSEYRON, salarié en parcours du GEIQ, mis à disposition de l'entreprise Sicra IDF (groupe Vinci)
  - Rachid JAOUANI, salarié de l'entreprise Pitance (Lyon)
  - Nicolas RANDU, salarié en parcours du GEIQ, mis à disposition de l'entreprise GTM (groupe Vinci)
  - Nuno DA SILVA, salarié en parcours du GEIQ, mis à disposition de l'entreprise Lainé Delau (groupe Vinci)
  - Hugo FERRAZ, salarié en parcours du GEIQ, mis à disposition de l'entreprise société Bateg
  - Martial VONAU, formateur du centre de formation CPO-FC
  
- GEIQ Relation client
  - Didier BILLARD, directeur du GEIQ

### 33. DEPLACEMENT EN ISERE

- DIREECTE, Unité territoriale de l'Isère
  - Brigitte BARTOLI-BOULY, directrice régionale adjointe et responsable de l'unité territoriale
  - Yves FRIGO, attaché principal, service politique territoriale
  - Josette STAZIO, contrôleur du travail
  
- GEIQ BTP Isère-Drôme-Ardèche
  - Claude RIBIERE, président du GEIQ, ancien président du CNCE-GEIQ, ancien chef d'entreprise dans le bâtiment et génie civil, retraité
  - Michaël COURT, directeur du GEIQ
  - Baptiste RAUX, chargé d'affaires du GEIQ
  - Benoit MACABEO, gérant de l'entreprise Ciseps (génie climatique), entreprise adhérente du GEIQ
  - Matthieu ZURDO, président de la société Stpl-Ads (spécialisée en ouvrage d'art métallique), entreprise adhérente du GEIQ
  - Laurence BAILLY, entreprise Bailly (revêtement de sol souple), entreprise adhérente du GEIQ
  - Vincent THIRY, responsable ressources humaines d'Eiffage énergie transport et distribution, entreprise adhérente du GEIQ
  - Gibert GAYLORD salarié en parcours du GEIQ, en formation d'étancheur, mis à disposition dans l'entreprise ALT'O
  - Damien DENIS, salarié en parcours du GEIQ, mis à disposition dans l'entreprise ADS en tant que monteur soudeur
  
- Fédération du BTP de l'Isère
  - Pierre STREIFF, président
  - Brigitte TIRARD-COLLET, secrétaire générale
  - Benoît BLANC, responsable emploi et formation
  
- Benoit ALLEGRE, représentant du CRCE-GEIQ Rhône-Alpes, directeur du GEIQ BTP Pays de Savoie
- Tristan VACHERON, secrétaire général de l'OPCA CONSTRUCTYS Rhône-Alpes
- Dominique JANNOT, directeur de l'école de la deuxième chance d'Isère
- David FAUCONET, directeur adjoint de la mission locale de Grenoble
- Jean-Marie MAZIERE, directeur du FCMB (compagnons du tour de France)
- Véronique MONPETIT, chargée de projets dans le service initiative-emploi de la ville de Grenoble
- Philippe URVOA, responsable d'équipe, agence Pôle emploi de Grenoble Mangin

### 34. DEPLACEMENT EN POITOU-CHARENTES

- DIRECCTE de Poitou-Charentes
  - Elisabeth FRANCO-MILLET, directrice régionale adjointe et chef du pôle entreprises-emploi-économie

- Lionel LASCONDES (par téléphone), responsable de l'Unité territoriale des Deux-Sèvres (par téléphone)
- Conseil régional de Poitou-Charentes
  - Jean-François MACAIRE, président du conseil régional
  - Laurence SIMONNET-MATAS, chargée de mission, service emploi, dialogue social et alternative économique
  - Laurent CARON, chargé de mission, service Formation professionnelle continue
- GEIQ BTP Poitou-Charentes
  - Jacques VINET, président du GEIQ, président du CNCE-GEIQ jusqu'en juin 2014, ancien président du groupe Vinet, entreprise adhérente du GEIQ
  - Yoann COTTRAUD, directeur du GEIQ BTP
  - Rachel LE MARIE, pilote éducatif du GEIQ

### 35. DEPLACEMENT DANS LE RHONE

- DIRECCTE de Rhône-Alpes
  - Philippe NICOLAS, directeur régional
  - Marie-France VILLIARD, chef de service mutations économiques, adjointe au chef du département mutations de l'emploi et compétences, pôle entreprises-emploi-économie
  - Jean-Claude BOCHATON, chargé de projet, département mutations de l'emploi et compétences
- DIRECCTE, Unité territoriale du Rhône
  - Pascal BODIN, directeur de l'unité territoriale
  - Laurent BADIOU, directeur de l'emploi
  - Gilles GUILLOT, assistant des animations territoriales
  - Annie HUMBERT, chef du service emploi et qualification
  - Patrick ARDISSON, animateur territorial
- GEIQ Propreté Rhône-Alpes
  - Fabrice BERNARD, président du GEIQ, président de DB Propreté, entreprise adhérente au GEIQ
  - Denis LANGLET, directeur du GEIQ
  - Fabienne APPERE, trésorière du GEIQ, dirigeante de Melkart, entreprise adhérente au GEIQ
- Aline MOLARD, chargée de mission nouvelles formes d'emploi, du travail et d'organisation, conseil régional de Rhône-Alpes.
- Pierre CHALAMET, responsable régional Rhône-Alpes d'OPCALIA propreté
- Serge SARFATI, directeur de l'agence Pôle emploi de Vénissieux
- Françoise DOUGIER, chargée de mission de la direction régionale de Pôle emploi
- Martial GUIGUET, directeur de la mission locale de Vénissieux
- Rachid OUKRID, directeur de la mission locale Plateau Nord Val de Saône
- Marie-Astrid GALLET; chargée de mission emploi pour les 12 missions locales du Rhône



## SIGLES UTILISES

AAH	Allocation aux adultes handicapés
ACI	Atelier et chantier d'insertion
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes
AFPR	Action de formation préalable au recrutement
ANI	Accord national interprofessionnel
API	Allocation de parent isolé
APIE	Agence du patrimoine immatériel de l'Etat
ARF	Association des régions de France
ASP	Agence de services et de paiement
ATMP	Accidents du travail et maladies professionnelles
A2I	Agir pour l'insertion
BEP	Brevet d'études professionnelles
CAPEB	Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment
CAE	Conseil d'analyse économique
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCN	Convention collective nationale
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CICE	Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi
CIF	Congé individuel de formation
CIVIS	Contrat d'insertion dans la vie sociale
CNCE-GEIQ	Comité national de coordination et d'évaluation des GEIQ
CNEFOP	Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
CNIAE	Conseil national de l'insertion par l'activité économique
CNML	Conseil national des missions locales
CPNFP	Comité paritaire national de formation professionnelle
COE	Conseil d'orientation pour l'emploi
CPF	Compte personnel de formation
CRCE-GEIQ	Comité régional de coordination et d'évaluation des GEIQ
CREFOP	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
CPE	Convention pour la promotion de l'emploi
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CUI	Contrat unique d'insertion
CUI-CAE	Contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi
CUI-CIE	Contrat unique d'insertion-contrat initiative emploi
DAJ	Direction des affaires juridiques
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DG TRESOR	Direction générale du trésor



DIF	Droit individuel à la formation
DLF-DGFIP	Direction de la législation fiscale-Direction générale des finances publiques
DOM	Département d'outre-mer
DSS	Direction de la sécurité sociale
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
EI	Entreprise d'insertion
EMT	Evaluation en milieu de travail
EPIDE	Etablissement public d'insertion de la défense
ETP	Equivalent emploi à temps plein
ETTI	Entreprise de travail temporaire d'insertion
E2C	Ecole de la deuxième chance
FACE	Fondation agir contre l'exclusion
FARE	Fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi
FEP	Fédération des entreprises de propreté et services associés
FFB	Fédération française du bâtiment
FNARS	Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSE	Fonds social européen
FUP	Fonds unique de péréquation
GEIQ	Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
IAE	Insertion par l'activité économique
IEJ	Initiative pour l'emploi des jeunes
IGA	Inspection générale de l'administration
IGAENR	Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
IGEN	Inspection générale de l'éducation nationale
IGF	Inspection générale des finances
INPI	Institut national de la propriété industrielle
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PLIE	Plan local pour l'insertion et l'emploi
PME	Petite et moyenne entreprises
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
RSA	Revenu de solidarité active
SIAE	Structures d'insertion par l'activité économique
SPE	Service public de l'emploi
TPE	Très petite entreprise
UIMM	Union des industries et métiers de la métallurgie
UNML	Union nationale des missions locales
UT	Unité territoriale
ZFU	Zones franche urbaine
ZUS	Zone urbaine sensible

# BIBLIOGRAPHIE

## **1. OUVRAGES, BROCHURES ET ARTICLES SUR LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS ET LES GEIQ**

CNCE-GEIQ (2007), *Construire et faire vivre un GEIQ – Guide méthodologique pour la création et le fonctionnement d'un groupement d'employeurs pour la qualification des GEIQ : 20 ans de mobilisation*, octobre.

CNCE-GEIQ (2011), *Les GEIQ : 20 ans de mobilisation*, octobre.

CNCE-GEIQ (2014), *Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification – Labellisation 2014*, octobre.

Dalichoux J., Fadeuilhe P., *Les groupements d'employeurs*, éditions Liaisons, janvier 2008.

Droit social (2012), *Redécouvrir les groupements d'employeurs*, dossier sur les groupements d'employeurs, sous la direction de Casaux-Labrunée L., octobre.

- Casaux-Labrunée L., *Les groupements d'employeurs solidaires*
- Debat O., *Histoire fiscale d'inspirateur sans visage : le groupement d'employeurs*
- Fadeuilhe P., *Les groupements d'employeurs : responsabilité solidaire et exigences égalitaires*
- Joubert F., *Le groupement d'employeurs : une solution économique et sociale au service du travail et de l'emploi*
- Kerbourc'h J-Y., *L'adhésion des collectivités territoriales à un groupement d'employeurs : sept ans de réflexions parlementaires*
- Tournaux S., *Mise à disposition par un groupement d'employeurs : un prêt de main-d'œuvre comme les autres ?*
- Verkindt P-Y., *Un droit conventionnel pour les groupements d'employeurs ?*

Fadeuilhe P. (2012), *Les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification – Une nouvelle catégorie juridique de groupements d'employeurs ?*, La Semaine Juridique, décembre.

GEIQ 24 (2011), *Le GEIQ 24 ; une aventure hors norme*, mai.

Vatant D. (1996), *Les GEIQ : Etat des lieux et perspectives*, CNCE-GEIQ, mai.

## **2. RAPPORTS ET ETUDES**

### **a. COUR DES COMPTES**

Cour des Comptes (2008), *La formation professionnelle continue*, Rapport public thématique, octobre.

### **b. CAE :**

Cahuc P., Carcillo S., Zimmermann K. (2013), *L'emploi des jeunes peu qualifiés*, Note du CAE n°4, avril.

### **c. COE :**

COE (2011), *Emploi des jeunes*, février.

COE (2011), *Le chômage de longue durée*, décembre.

COE (2013), *Emplois durablement vacants et difficultés de recrutement*, septembre.

COE (2014), *L'évolution des formes d'emploi*, avril.

COE (2014), *L'éloignement durable du marché du travail*, octobre.

#### **d. DARES :**

Albert V. (2014), *L'insertion par l'activité économique en 2012*, Dares Analyses N°079, octobre.

Bonnevialle L. (2014), *L'activité des missions locales en 2012 et 2013*, Dares Analyses N°048, juin.

Avenel M., Rémy V. (2014), *Les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique*, Dares Analyses N°020, mars.

Bahu M. (2014), *Les contrats d'aide à l'emploi en 2012*, Dares Analyses N°021, mars.

Cavan N. (2014), *La formation professionnelle des demandeurs d'emploi en 2012*, Dares Analyses N°055, juillet.

Durand J. (2014), *Que sont devenues les personnes sorties de contrats aidés en 2012 ?*, Dares Analyses N°071, septembre.

Rostam W. (2014), *L'école de la 2<sup>e</sup> chance, la « grande école » des décrocheurs motivés*, Dares Analyses N°068, septembre.

Sanchez R. (2012), *Le contrat de professionnalisation : l'insertion des bénéficiaires varie selon les métiers préparés*, Dares Analyses N°100, décembre.

Sanchez R. (2013), *Le contrat de professionnalisation en 2012*, Dares Analyses N°075, décembre.

Sanchez R. (2014), *Six mois après un contrat de professionnalisation arrivé à échéance en 2011*, Dares Analyses N°033, avril 2014.

Sanchez R. (2014), *L'apprentissage en 2012*, Dares Analyses N°042, juin.

#### **c. DG TRESOR :**

Batard P-E., Saillard E. (2011), *Le chômage des jeunes : quel diagnostic ?*, Trésor Eco n°92, septembre.

#### **d. IGAS :**

Benac M., Collignon J-P., Desforges C., Dupays S., Martin H., Plaud A., Ville C. (2014), *Les freins non financiers au développement de l'apprentissage*, rapport conjoint de l'IGAS, de l'IGA de l'IGEN et de l'IGAENR, février.

Claudon V., Danon M., Fillion S., Pelosse (2013), *Le financement de l'insertion par l'activité économique*, janvier.

Gemelgo P., Karvar A, Vincent B., Breger A. (2013), *Evaluation partenariale de la politique de formation professionnelle des demandeurs d'emploi (Modernisation de l'action publique)*, août.

Veber O. (2009), *Promotion de l'accès des publics éloignés de l'emploi au contrat de professionnalisation, Contribution à la mission de Monsieur Jean-François Pilliard*, février.

**e. INSEE :**

Abriac D., Rathelot R., Sanchez R. (2009), *L'apprentissage, entre formation et insertion professionnelles*, Formations et Emploi – édition 2009, juin

Aude J., Pommier P. (2013), *Les défis des demandeurs d'emploi face à la formation professionnelle : accéder aux formations et s'insérer*, Formations et Emploi – édition 2013, décembre.

Gossiaux S., Pommier P. (2013), *La formation des adultes*, Insee Première N°1468, octobre.

**e. OCDE :**

OCDE (2006), *Stimuler l'emploi et les revenus : la réévaluation de la stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, juin.

OCDE (2009), *Des emplois pour les jeunes – France*, mai.

OCDE (2010), *Formation et emploi : relever le défi de la réussite*, octobre.

OCDE (2010), *Des débuts qui comptent ! Des emplois pour les jeunes*, décembre.

OCDE (2013), *Etudes économiques de l'OCDE – France*, avril.

**f. AUTRES :**

Marx J-M. (2010), *La formation des demandeurs d'emploi*, Rapport du groupe de travail présidé par celui-ci, janvier.

Mestrallet G. (2014), *Mobiliser les acteurs économiques en faveur de l'emploi et de l'emploi des jeunes - 5 priorités - 150 propositions*, fondation agir contre l'exclusion (FACE), avril.

### 3. AUTRES PUBLICATIONS ET DOCUMENTS

EPIDE (2014), *Activité et perspectives de l'EPIDE en 2014*, octobre 2014.

Group Training Australia (2013), *Australia's Group Training Network (group training explained)*, mars.

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (2014), *Dossier documentaire de la table ronde n°1 « Amplifier l'action pour l'emploi, en particulier pour les jeunes, les seniors et les personnes en difficulté » de la grande conférence sociale 2014*, juillet.

