



**FOCUS SUR ....**  
**EVALUATION DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS**  
**POUR L'INSERTION ET LA QUALIFICATION (GEIQ)**

**Questions à Antoine MAGNIER et Emilie FAUCHIER-MAGNAN,**  
**signataires, avec Mireille GAÜZERE, du rapport de IBGAS :**  
**Evaluation des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification**

**1/ Qu'est-ce qu'un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) ?**

Ce sont des associations d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit de personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle, avec le double objectif de :

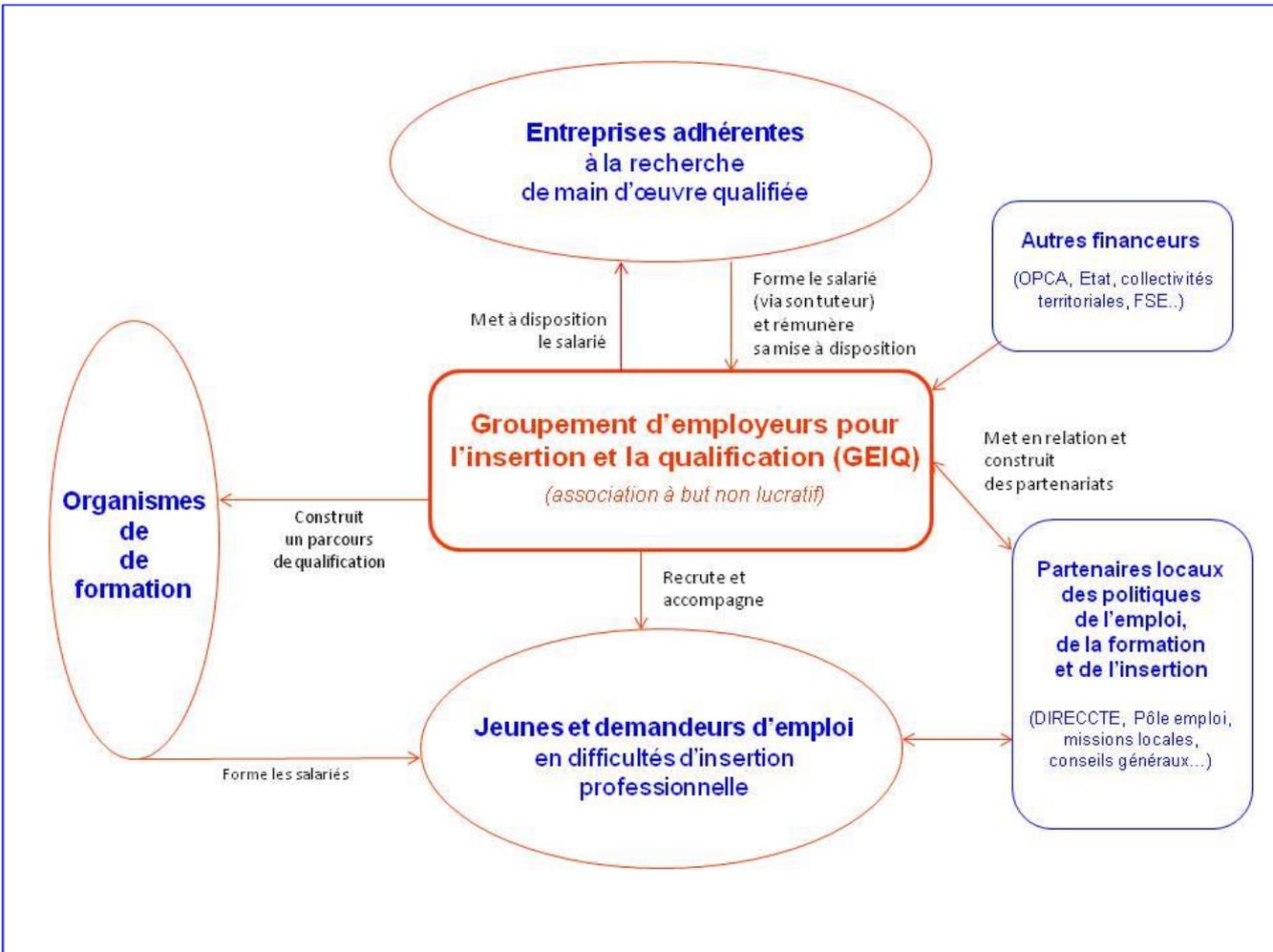
- permettre à ces personnes de se former et de s'insérer durablement en emploi ;
- répondre à des besoins de main d'œuvre des employeurs adhérents.

Pour ce faire, les GEIQ recourent principalement aux formations en alternance.

Les premiers GEIQ ont été créés au début des années 90. En 2013, 140 groupements ont recruté et accompagné environ 5 500 salariés. Ils sont fédérés autour d'une charte nationale et d'un label délivré chaque année par leur tête de réseau : la Fédération Française des GEIQ (FFGEIQ).

**2/ Concrètement, comment fonctionne un GEIQ ?**

Le fonctionnement d'un GEIQ peut se schématiser de la façon suivante :



Concrètement, le GEIQ est un employeur qui :

- ✓ recrute en contrats d'alternance des personnes en difficulté d'insertion professionnelle, qui souhaitent se former à des métiers pour lesquels les entreprises adhérentes ont des besoins de recrutement ;
- ✓ gère son contrat de travail (un contrat de professionnalisation dans 75% des cas) ;
- ✓ met chaque salarié recruté à disposition d'une ou plusieurs entreprises adhérentes ;
- ✓ construit, des parcours individualisés de qualification adaptés aux besoins des salariés et des entreprises adhérentes ;
- ✓ fournit un accompagnement personnalisé aux salariés (accompagnement social et professionnel) afin de prévenir les difficultés au cours du contrat.

À l'issue de ce parcours, les salariés formés ont vocation à être embauchés par leur entreprise d'accueil ou par une autre entreprise du groupement.

### 3/ Pourquoi le ministre du travail a-t-il saisi l'IGAS fin mars 2014 d'une mission d'évaluation sur ces GEIQ ?

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a introduit une reconnaissance des GEIQ au niveau législatif ([art L 1253-1 du code du travail](#) modifié par la loi), dans des conditions appelées à être précisées par décret.

Dans ce contexte, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a demandé à l'IGAS, dans sa lettre de mission du 24 mars 2014 de « *identifier les forces et faiblesses du dispositif actuel et de 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.* »

Le réseau des GEIQ n'avait fait l'objet d'aucun rapport public d'évaluation jusqu'ici.

### 4/ Quelle a été votre méthode de travail ?

Nous avons rencontré de nombreux acteurs et partenaires des GEIQ au niveau local et national (environ 200 personnes) : des responsables des GEIQ, des salariés en parcours, des entreprises adhérentes, des centres de formation, des fédérations professionnelles, d'autres membres du service public de l'emploi (DIRECCTE, agences de Pôle emploi, missions locales) ainsi que les administrations centrales concernées (DGEFP, DGT, DARES).

Nous nous sommes déplacés sur le terrain dans six régions : Aquitaine - Basse-Normandie - Languedoc-Roussillon - Poitou-Charentes - Rhône-Alpes - Ile-de-France.

Enfin, nous avons mené des travaux approfondis d'analyse en lien avec la FFGEIQ. Nous avons ainsi pu établir un bilan chiffré détaillé de l'activité des GEIQ, de leurs modalités de financement ainsi que des contrats conclus par les GEIQ.

### 5/ Au vu de vos investigations, quelles sont les forces de ce dispositif ?

**La principale force du dispositif nous semble être sa capacité d'adaptation aux besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises** : les salariés permanents des GEIQ construisent des parcours de formation individualisés, et ils prodiguent aux salariés un accompagnement social et professionnel personnalisé. Les GEIQ jouent un rôle d'intermédiation utile en tissant des partenariats avec de nombreux acteurs œuvrant dans le domaine de la formation et de l'insertion (aide au logement, aide aux transports). Et ils assurent une médiation en cas de difficultés.

Par ailleurs, **le coût pour les finances publiques du dispositif est modeste**, car son financement est principalement assuré par les entreprises adhérentes et par les fonds de la formation professionnelle.

### 6/ Pour quels résultats ?

Tout d'abord, le dispositif est **bien ciblé sur le public visé** : 80 % des salariés embauchés par les GEIQ sont peu ou pas qualifiés, titulaires d'un diplôme de CAP ou BEP ou sans diplôme. Et 2/3 d'entre eux sont des publics prioritaires : chômeurs de longue durée, bénéficiaires de minima sociaux, personnes sans ressources...

**En termes de taux d'accès à l'emploi**, les résultats des GEIQ sont légèrement moins bons que ceux obtenus avec les contrats de professionnalisation dans leur ensemble, mais **ces résultats apparaissent très satisfaisants compte tenu du profil particulier des salariés accompagnés et notamment de leur plus faible niveau de formation initiale**. Les résultats des GEIQ sont également très supérieurs à ceux obtenus avec les contrats aidés du secteur non marchand et à ceux des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE). C'est en partie dû au fait que les GEIQ sélectionnent les personnes en amont des recrutements.

En revanche, le ciblage des publics et les résultats en matière d'accès à l'emploi sont très variables selon les GEIQ, y compris au sein d'un même secteur d'activité.

## 7/ Et quelles en sont les faiblesses ?

Nous avons diagnostiqué deux faiblesses principales pour ce dispositif :

- **Une portée limitée au regard des besoins de qualification et d'insertion** : malgré une expansion soutenue au cours de la dernière décennie, ce dispositif n'a concerné que 5 500 embauches en 2013. En comparaison, le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) a touché plus de 140 000 personnes en 2012. Certaines branches professionnelles ne les mobilisent pas ou peu.
- **Une visibilité encore faible auprès des acteurs des politiques de l'emploi** : ce levier, pourtant efficace, est encore trop peu utilisé et intégré dans les politiques actuelles de l'emploi et de la formation professionnelle.

## 8/ Depuis la loi du 5 mars 2014, les GEIQ sont reconnus par la loi. Les conditions de cette reconnaissance par l'Etat doivent maintenant être précisées par décret. Que préconisez-vous ?

Le label GEIQ était jusque-là décerné par la Fédération Française des GEIQ (FFGEIQ), en fonction de critères définis par la charte nationale des GEIQ, d'une manière active et rigoureuse selon nous. Désormais, la reconnaissance en tant que GEIQ conditionne l'accès à certaines aides publiques. Dès lors, la mission considère que la procédure de labellisation ne peut pas rester sous la responsabilité exclusive de la FFGEIQ.

Nous recommandons ainsi de lui déléguer une responsabilité importante dans la mise en œuvre de la nouvelle procédure, mais dans un cadre qui garantisse le respect des principes d'égalité, de neutralité et d'impartialité et en veillant à ce que l'Etat assure un contrôle strict de cette mise en œuvre.

## 9/ Comment consolider le financement des GEIQ ?

Les GEIQ sont principalement financés par leurs entreprises adhérentes à travers la facturation des heures de mise à disposition des salariés (72% de leur financement en 2013), par les fonds de la formation professionnelle (18,5%) et par les financements publics de l'Etat et des collectivités territoriales (8,5%).

Comme l'ensemble des entreprises qui emploient des salariés à bas et moyens salaires, les GEIQ bénéficient d'ores et déjà du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE). Et ils vont bénéficier des nouveaux allègements de cotisations patronales dans le cadre du pacte de responsabilité et de solidarité. Nous appelons les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les entreprises adhérentes des GEIQ à veiller à ce que la mise en œuvre de ces mesures soit utilisée de manière prioritaire pour consolider la situation financière et le développement des GEIQ.

Enfin, à l'avenir les GEIQ pourraient davantage mobiliser les financements du fonds social européen (FSE) et des collectivités territoriales afin de conforter leur modèle économique.

## 10/ Comment favoriser leur développement ?

Le développement des GEIQ tient avant tout à l'implication des branches professionnelles, qui devraient être incitées à les promouvoir, par exemple dans le cadre des négociations de branche sur le pacte de responsabilité et de solidarité. Une politique active de promotion des clauses d'insertion dans les marchés publics favoriserait aussi leur expansion. Enfin, 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.

## 11/ Comment clarifier et renforcer le soutien de l'Etat au dispositif ?

Aujourd'hui, l'Etat soutient le dispositif à travers deux canaux principaux :

- 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 plus de 45 ans (686 " par accompagnement) ;
- une exonération de cotisations patronales AT-MP (accidents du travail-maladies professionnelles) pour ces mêmes contrats.

Nous proposons notamment de :

- revaloriser cette aide -non réévaluée depuis 2003- pour tenir compte de l'augmentation des coûts de main d'œuvre ;
- accorder une aide plus élevée pour les publics prioritaires (à coût globalement constant pour les finances publiques) ;
- supprimer l'exonération des cotisations patronales AT-MP réservée aux GEIQ et la refondre en renforçant en contrepartie l'aide à l'accompagnement personnalisé. Cela améliorerait la cohérence et la lisibilité du soutien de l'Etat.

## 12/ Et maintenant ?

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a annoncé, le 9 février 2015, le lancement prochain d'un plan de développement des GEIQ dans le cadre du plan d'action face au chômage de longue durée.

Ce plan devrait notamment prévoir une plus grande ouverture de l'accès au label GEIQ, une revalorisation des aides à l'accompagnement et une meilleure mobilisation du dispositif dans les actions du service public de l'emploi.

## LES GEIQ EN CHIFFRES (2013)

- > **140 groupements** : + 50% de 2004 à 2013
  
- > **À regroupant 5 200 entreprises adhérentes** (dont 69% de moins de 50 salariés)
 

**notamment dans les secteurs du BTP** (50% des embauches), propreté (13%), industrie (6%), transports (4%), agriculture (3%)

**dans 22 régions**, notamment Rhône-Alpes (18% des embauches), Nord Pas de Calais (11%), Aquitaine (10%), Pays de Loire (9%), Midi-Pyrénées (8%),
  
- > **À ont embauché près de 5 500 salariés en accompagnement en 2013**
  - **56,5% d'entre eux ont moins de 26 ans**, 35,5% de 26 à 44 ans, 8% plus de 45 ans
  - **49% n'ont aucun diplôme**, 37% ont un niveau de formation CAP ou BEP, 17% ont un niveau bac, 7% titulaire d'un diplôme d'études supérieures.
  - **69% étaient des 'publics prioritaires'** : chômeurs de longue durée (38%), personnes sans ressources (14%) , bénéficiaire de minima sociaux (13%)
  
- > **À ont assuré 5 millions d'heures de mises à disposition aux entreprises adhérentes et organisé 1,5 millions d'heures de formation pour leurs salariés en accompagnement**
  
- > Pour mener à bien leurs missions, **les GEIQ ont employé près de 590 salariés en 2013** (soit 395 ETP sur l'année)

## LE RAPPORT EN BREF

### EVALUATION DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS POUR L'INSERTION ET LA QUALIFICATION (GEIQ)

Mireille GAÜZERE, Emilie FAUCHIER-MAGNAN, Antoine MAGNIER

Les Groupements d'employeurs pour l'insertion (GEIQ) ont pour objet d'organiser des parcours d'insertion et de qualification, en s'appuyant principalement sur l'alternance, au profit de personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle et en vue de satisfaire les besoins de main d'œuvre des entreprises qui les composent. Le réseau des GEIQ compte aujourd'hui 140 groupements et il a embauché près de 5 500 salariés en parcours en 2013.

#### Les principaux constats de la mission sont les suivants:

- 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.
- Le coût pour les finances publiques du dispositif est modeste, car le financement des GEIQ est principalement assuré par les entreprises et les OPCA.
- Les résultats des GEIQ en matière de taux de qualification et de taux d'accès à l'emploi apparaissent très satisfaisants compte-tenu du ciblage du dispositif sur les publics peu ou pas qualifiés, même s'ils sont contrastés selon les GEIQ.
- Parmi ses principales faiblesses, le dispositif demeure peu développé au regard des besoins d'insertion et de qualification et son insertion dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de la formation reste limitée.
- Le réseau des GEIQ est structuré autour d'une charte nationale bien conçue et d'un processus de labellisation exigeant conduit par sa tête de réseau, le Comité national de coordination et d'évaluation des GEIQ (CNCE-GEIQ).

#### Sur la base de ces constats, la mission a proposé en particulier de :

- **Déléguer au CNCE-GEIQ une responsabilité importante dans la mise en œuvre de la nouvelle procédure de reconnaissance des GEIQ à la suite de la loi du 5 mars 2014**, dans un cadre qui garantisse le respect des principes qui régissent le service public tout en veillant à ce que l'Etat assure un contrôle strict de sa mise en œuvre ;
- **Clarifier et renforcer le suivi et le soutien de l'Etat au dispositif** : revalorisation et refonte dans le sens d'un meilleur ciblage de l'aide de l'Etat aux GEIQ dans le cadre du contrat de professionnalisation, suppression de l'exonération de cotisations patronales ATMP qui leur est réservée ;
- **Améliorer l'insertion des GEIQ dans les politiques de l'emploi** : renforcement de la structuration régionale du CNCE-GEIQ, poursuite des partenariats avec les acteurs des politiques de l'emploi et de la formation, renforcement des liens entre GEIQ et SIAE ;
- **Veiller à consolider le financement des GEIQ et inciter les branches à promouvoir le dispositif** dans le cadre de la mise en œuvre du CICE, du pacte de responsabilité et de solidarité et de la loi du 5 mars 2014.

## LES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

Recommandations	Autorité responsable	Echéance
<b>Adapter la procédure de labellisation au nouveau cadre législatif</b>		
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 la 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
<b>Clarifier et renforcer le soutien de l'Etat aux GEIQ</b>		
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 (Conventions de promotion pour l'emploi), en vue de satisfaire de manière prioritaire et uniforme les besoins des GEIQ en la matière	DGEFP	1 <sup>er</sup> semestre 2015
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/ CNCE-GEIQ	1 <sup>er</sup> trimestre 2015
Substituer aux modalités actuelles de 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
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 dans une aide à l'accompagnement individualisé renforcée pour ces contrats signés par les GEIQ	DGEFP/DSS	2015
<b>Mieux insérer les GEIQ dans les politiques publiques de l'emploi et de la formation</b>		
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 la formation	DGEFP/ CNCE-GEIQ	2015
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'AE	DGEFP/ DIRECCTE/ CNCE-GEIQ/ Pôle emploi/ CNML/CNIAE	2015
<b>Consolider le financement et favoriser le développement des GEIQ</b>		
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
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