

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

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

#### Arrêté du 17 août 2015 relatif aux modalités de reconnaissance des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification

NOR : ETS1514379A

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,  
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 1253-1, D. 1253-45, D. 1253-46 et D. 1253-47,

Arrête :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – La Fédération française des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification instruit la demande de reconnaissance en tant que groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification par référence au cahier des charges, approuvé par le ministre chargé de l'emploi et annexé au présent arrêté.

La Fédération française des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification communique à la commission mentionnée à l'article D. 1253-47 du code du travail, d'une part, les éléments du dossier lui permettant de rendre un avis sur la demande de reconnaissance, sous la forme de fiches anonymes, d'autre part, l'avis émis le cas échéant par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

La commission, sur la base de ces informations, rend un avis motivé qui lie la décision de la Fédération française des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

**Art. 2.** – Le coût de l'instruction par la Fédération française des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification des demandes de reconnaissance de la qualité de groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification est pris en charge par les groupements d'employeurs qui sollicitent cette reconnaissance. La Fédération française des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification informe l'Etat du barème utilisé pour la détermination du coût de l'instruction.

**Art. 3.** – La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 17 août 2015.

FRANÇOIS REBSAMEN

## A N N E X E

### CAHIER DES CHARGES POUR LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE GEIQ

#### Préambule

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle et à la démocratie sociale (article L. 1253-1 du code du travail) reconnaît l'objet spécifique des GEIQ et prévoit la mise en place d'une procédure de reconnaissance.

La reconnaissance des groupements d'employeurs en qualité de groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) est attribuée par la Fédération française des GEIQ, sur le fondement d'un cahier des charges approuvé par le ministre chargé de l'emploi et sur avis conforme d'une commission mixte nationale composée de représentants de cette fédération, de représentants du ministre chargé de l'emploi et présidée par une personne qualifiée.

La FFGEIQ s'engage dans le cadre de cette mission de service public à respecter les principes d'égalité, de neutralité et d'impartialité.

#### I. – *Objet et missions des GEIQ*

Le GEIQ est un groupement d'employeurs dont la mission centrale est l'organisation de parcours d'insertion et de qualification au profit de personnes éloignées du marché du travail.

Le GEIQ est créé, piloté et géré par les employeurs qui le composent. Le rôle de ces employeurs est central : ils sont responsables du respect des orientations initialement définies de manière collective et de la mise en œuvre des moyens correspondants.

Pour atteindre ses objectifs, le GEIQ met en œuvre prioritairement pour ses parcours des contrats en alternance et des contrats d'insertion auxquels il a accès.

Chaque contrat de travail est le support de la réalisation d'un projet professionnel élaboré d'un commun accord entre le GEIQ et la personne recrutée. Ce projet prend corps au moyen de mises à disposition, conçues comme des périodes de travail permettant l'acquisition d'éléments de qualification validés s'inscrivant dans un parcours cohérent et continu.

Essentielle dans un GEIQ, la démarche d'alternance mise en œuvre lie fortement les apprentissages théoriques aux situations de travail concrètes. Ce processus repose en particulier sur l'existence d'un double tutorat professionnel dans l'entreprise et le GEIQ, et d'un accompagnement social et professionnel du salarié par le groupement.

Le recrutement des salariés en parcours est une mission importante pour les GEIQ. Dans cette phase amont au parcours, le GEIQ peut mobiliser toute structure pertinente localement en matière d'accueil, d'orientation et de suivi des personnes les plus éloignées du marché du travail : le service public de l'emploi, les collectivités territoriales, les PLIE, les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), les associations, les organismes de formation. Le travail de sélection peut s'appuyer sur les dispositifs existants auxquels les GEIQ peuvent avoir accès (tests, simulations, périodes d'immersion, formations préalables au recrutement, etc.).

Ces différentes structures, membres du service public de l'emploi, les collectivités territoriales, les organismes de formation ou tout autre organisme partie prenante de la démarche sont des partenaires indispensables que le GEIQ s'efforce de mettre en synergie sur son territoire.

## II. – Conditions pour la reconnaissance de la qualité de GEIQ

L'examen de ces critères s'applique à toutes les demandes de reconnaissance de la qualité de GEIQ.

L'objectif est d'évaluer la crédibilité du projet, sa viabilité et son respect des engagements liés aux fondamentaux du dispositif GEIQ.

Pour les GEIQ en création, ces critères sont évalués sur la base d'une étude de faisabilité, dont la forme reste libre, mais qui doit fournir suffisamment d'éléments de justification (budget prévisionnel sur trois ans, statuts et règlement intérieurs, membres à la création...). L'étude de faisabilité doit être fournie à la FFGEIQ au moins un mois avant la demande d'examen en commission.

### Critère 1. – Statut juridique de la structure

Afin d'être en conformité avec le droit du travail encadrant les mises à disposition, la structure candidate doit être constituée sous la forme juridique de groupement d'employeurs dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Evaluation du critère :

- conformité des statuts de la structure candidate à la forme juridique.

### Critère 2. – Respect de la réglementation applicable à son statut juridique

La structure doit attester du respect de la réglementation applicable à son statut juridique, notamment :

- les mises à disposition de personnel sont réalisées exclusivement auprès des entreprises adhérentes du groupement ;
- le recours au GEIQ ne doit pas viser une diminution du coût du travail pour les entreprises utilisatrices : une entreprise ne peut, via le GEIQ, bénéficier de la mise à disposition d'un salarié à un coût moindre que si elle l'avait embauché directement sur le même type de contrat de travail.

Evaluation du critère :

- conformité de la convention collective nationale à la composition des entreprises adhérentes au GE ;
- conformité de la nature des adhérents à la gouvernance du GE ;
- respect de l'équilibre facturation et coûts salariaux directs.

### Critère 3. – Transparence des parcours de formation et respect du droit de la formation professionnelle

Il est indispensable que l'ensemble des contrats prévus, et notamment les contrats en alternance, respectent la réglementation en vigueur en ce qui concerne les parcours de formation.

Evaluation du critère :

- financement des actions de formation par l'OPCA désigné par la convention collective nationale ;
- nombre d'heures de formation conforme à la réglementation ;
- objectivité des modalités de validation des parcours de formation.

#### Critère 4. – Réalité des besoins en recrutement exprimés

Un GEIQ ne peut fonctionner sans l'existence de besoins de recrutement sur le territoire clairement identifiés. Ce besoin de recrutement est en effet indispensable à l'implication des entreprises dans un dispositif qui a pour vocation le retour des personnes concernées vers l'emploi durable à la sortie des parcours.

Par ailleurs, le principe de la responsabilité solidaire qui lie les entreprises du GEIQ implique que les besoins en recrutement puissent assurer à terme la pérennité économique de la structure.

Evaluation du critère :

- prévisionnel de recrutement ;
- salariés en parcours recrutés (ETP) suffisants pour le maintien de la structure.

#### Critère 5. – Qualité de la mobilisation des entreprises adhérentes autour du projet

Lié au précédent critère, ce critère permet de s'assurer que le GEIQ fédère un nombre suffisant d'entreprises pour lui permettre de pérenniser son activité et d'assurer son autonomie juridique. Au-delà des exigences relatives au modèle économique, à la transparence des flux financiers et à la réalité des parcours, il convient de vérifier que le GEIQ est composé d'entreprises exprimant des besoins de recrutement et non des besoins immédiats de partage de personnel qualifié.

La qualité de la mobilisation des entreprises est également liée à la gestion et au pilotage du GEIQ par les entreprises adhérentes : c'est en effet une condition pour responsabiliser les entreprises en tant que parties prenantes du dispositif et éviter qu'elles considèrent le GEIQ comme un simple prestataire de services.

Evaluation du critère :

- adhésion d'un nombre significatif d'entreprises prêtes à recruter et à utiliser le GEIQ ;
- taux d'entreprises utilisatrices du GEIQ parmi ses adhérents, taux d'entreprises utilisatrices du GEIQ parmi les instances ;
- modèle de gestion conforme au pilotage du GEIQ par ses entreprises adhérentes.

#### Critère 6. – Cohérence des documents prévisionnels de la structure

Les prévisionnels fournis (compte de résultats prévisionnel sur trois exercices, état prévisionnel des recrutements, plan de trésorerie) doivent être crédibles et cohérents avec l'activité et le potentiel du territoire d'intervention du GEIQ.

Les prévisionnels doivent en outre traduire la mise en place d'un accompagnement individualisé effectif ainsi que l'investissement financier nécessaire des entreprises adhérentes.

Evaluation du critère :

- examen de la cohérence des prévisionnels.

#### Critère 7. – Respect du principe de coopération pour un développement maîtrisé du dispositif sur les territoires

Afin d'accompagner un développement maîtrisé du dispositif sur le territoire de façon à consolider les structures existantes et à répondre à des besoins identifiés, il sera tenu compte de la pertinence du projet présenté au regard des besoins socio-économiques du territoire, de sa plus-value en termes d'offre de services pour les entreprises, du bénéfice en termes de complémentarité des interventions et de coopération entre les GEIQ du territoire.

Ce point de vigilance vise à réduire le risque de recours à des pratiques d'abaissement des coefficients de refacturation des mises à disposition et la diminution de la qualité des prestations offertes.

Evaluation du critère :

- analyse de la demande sur la base des informations communiquées par la FFGIEQ et les DIRECCTE.

#### Critère 8. – Respect de la procédure de reconnaissance

Le GEIQ doit s'engager à se conformer à la procédure de reconnaissance annuelle.

Evaluation du critère :

- utilisation du dispositif informatique de saisie du dossier ;
- exactitude des informations saisies et transmises ;
- respect du calendrier de remise du dossier à la FFGIEQ ;
- transparence dans la fourniture des informations et des documents demandés pour l'instruction du dossier ;
- règlement du coût de l'instruction du dossier à la FFGIEQ au dépôt de la demande ;
- acceptation des visites de contrôles effectuées par la FFGIEQ.

### III. – Conditions complémentaires pour les structures ayant déjà une activité en tant que GEIQ

Pour chaque GEIQ, les indicateurs sont analysés en comparaison des résultats obtenus l'année précédente, rapportés au niveau national et au niveau de la branche d'activité du GEIQ.

#### Critère 9. – Caractéristiques des salariés recrutés

Le GEIQ recrute prioritairement des personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle. Il peut s'agir notamment de jeunes sans qualification, de demandeurs d'emploi de longue durée, de bénéficiaires de minima sociaux...

Les procédures de recrutement de ces personnes mobilisent une ou plusieurs structures d'accompagnement de ces publics sur le territoire concerné (SPE, PLIE...).

Evaluation du critère :

- taux de publics prioritaires :
  - personnes éloignées du marché du travail (> 1 an) ;
  - bénéficiaires de minima sociaux ;
  - personnes bénéficiant ou sortant d'un dispositif d'insertion (CIVIS, PLIE, SIAE, CUI, EA...) ;
  - personnes en situation de handicap ;
  - personnes issues de quartiers ou zones prioritaires ;
  - demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ;
  - personnes sortant de prison ou sous-main de justice ;
  - jeunes de moins de 26 ans sans qualification ;
  - personnes en reconversion professionnelle contrainte ;
- répartition des âges à l'entrée dans le dispositif ;
- taux de prescription par le SPE/PLIE.

#### Critère 10. – Contrats de travail mis en œuvre

Compte tenu de l'objet du GEIQ, à savoir, organiser un parcours d'insertion et de qualification au profit des salariés concernés, les contrats mis en œuvre doivent prioritairement emprunter la forme de contrats en alternance ou de contrats d'insertion permettant d'articuler formations théoriques et situations de travail.

En outre, le dispositif GEIQ n'étant pas destiné à conserver les publics embauchés, l'utilisation de CDI n'est pas appropriée à l'objet visé.

Par ailleurs, le dispositif ne doit pas se substituer à l'intérim : ainsi, le recours massif à des contrats courts et l'absence de formation effective sont difficilement compatibles avec l'organisation d'un parcours professionnel pour les salariés concernés.

La valorisation de l'action d'insertion et de qualification par la considération du volume d'heures de formation permet de vérifier que le salarié ne subit pas de préjudice par rapport au temps passé en mise à disposition.

Evaluation du critère :

- taux de contrat en alternance par rapport à l'ensemble des contrats conclus par le GEIQ ;
- pourcentage de temps représenté par les contrats en alternance ;
- nombre d'heures de formation en moyenne par ETP ;
- durée moyenne des contrats.

(\*) Indicateur à coupler avec le taux d'obtention d'une qualification pour les contrats menés à terme (cf. critère 14).

#### Critère 11. – Effectivité de l'accompagnement social et professionnel

Le GEIQ met en œuvre un accompagnement social et professionnel qui permet de lutter contre les ruptures de contrats, d'améliorer la professionnalisation des salariés en parcours, d'aider les salariés dans leurs situations personnelles.

Evaluation du critère :

- crédibilité de l'accompagnement par une proximité géographique salarié en parcours/tuteur du GEIQ ;
- nombre ETP en parcours/nombre ETP permanent (taux d'accompagnement) ;
- pourcentage du temps des permanents consacré à l'accompagnement ;
- nombre de visites/salarié en parcours ;
- nombre d'actions d'accompagnement.

#### Critère 12. – Sorties vers l'emploi

Dans la mesure où, à la différence des groupements d'employeurs traditionnels, les GEIQ n'ont pas vocation à pérenniser l'emploi en leur sein, les sorties vers l'emploi constituent un critère important de reconnaissance.

L'évaluation de ce critère permet en outre de distinguer le GEIQ de l'intérim puisque la sortie vers l'emploi durable constitue la finalité première du dispositif.

Évaluation du critère :

- sorties en emploi durable à l'issue du parcours en GEIQ :
  - CDI ;
  - CDD  $\geq$  6 mois ;
  - intérim (mission  $\geq$  6 mois) ;
  - contrat en alternance pour accès à une qualification supérieure ou complémentaire hors du GEIQ ;
  - contrat aidé ;
  - création ou reprise d'entreprise (projet de création ou de reprise validé par un réseau spécialisé ou obtention d'un prêt bancaire ou d'un prêt d'honneur).

(\*) L'évaluation de critère est couplée au taux de rupture anticipée de contrat (cf. critère 13).

#### Critère 13. – Ruptures anticipées de contrat

Ce critère est un indicateur pertinent de la qualité du recrutement ainsi que du travail de médiation réalisé par les permanents de GEIQ.

Évaluation du critère :

- taux de rupture en période d'essai ;
- taux de rupture hors période d'essai.

#### Critère 14. – Obtention de qualification pour les contrats menés à terme

Ce critère permet de mesurer la réussite des actions de mobilisation de formation pour les salariés des GEIQ. L'obtention de ces qualifications permettra en effet non seulement un retour vers l'emploi durable mais aussi l'évolution des qualifications du salarié tout au long de sa carrière.

Évaluation du critère :

- taux d'obtention de qualification.