

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Groupement d'employeurs Insertion professionnelle

Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Instruction DGEFP n° 2008-14 du 20 août 2008 relative au développement des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

NOR : ECEF0880858J

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Références :

Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social, modifiée ;

Décret n° 86-523 du 13 mars 1986 relatif aux groupements d'employeurs, modifié.

Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle à Mesdames et Messieurs les préfets de région (directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (directeurs départementaux du travail, de l'emploi de la formation professionnelle) ; Monsieur le directeur général de l'ANPE.

L'insertion professionnelle des jeunes est une priorité de l'action du gouvernement et doit participer de l'atteinte de l'objectif de réduction du taux de chômage à 5 % et d'augmentation du taux d'emploi à 70 %.

Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) organisent des parcours d'insertion et de qualification, notamment au profit de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle : habitants des zones sensibles, jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du revenu minimum d'insertion. Le double tutorat social et professionnel mis en œuvre par les GEIQ constitue un cadre d'insertion professionnelle stabilisant qui permet aux salariés d'acquérir une qualification reconnue et une réelle expérience professionnelle validée par des périodes en entreprises.

Les GEIQ contribuent à la mobilisation des contrats en alternance pour un public qui n'y a que très peu accès.

Ces parcours doivent déboucher sur l'emploi durable. Les mises à disposition doivent être organisées afin d'assurer la cohérence et la continuité dans le parcours. Elles peuvent se faire auprès d'une ou plusieurs entreprises selon la qualification recherchée, la nature de l'emploi ou le profil du salarié.

Les GEIQ constituent par ailleurs pour les entreprises adhérentes un moyen d'anticiper et de diversifier leur recrutement tout en s'appuyant sur une structure gérant les aspects administratifs des contrats et mettant en œuvre une médiation entre leurs tuteurs, les salariés et les organismes de formation.

Le ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi entend intensifier sa politique de soutien au développement de ces structures, notamment en s'associant plus fortement au processus national de labellisation.

La création ou le développement de ces dispositifs doivent être encouragés dans le cadre des contacts entre les directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, les conseils régionaux et les branches professionnelles connaissant des problèmes de recrutement sur les premiers niveaux de qualification.

La présente circulaire 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 des structures.

I. – LES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT

I-1. Le cadre législatif et réglementaire des GEIQ

Les règles de constitution et de fonctionnement des GEIQ sont, de même que celles relatives à l'ensemble des groupements d'employeurs définies par les articles L. 1253-1 et suivants (loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 modifiée) et par les articles D. 1253-1 et suivants (décret n° 86-523 du 13 mars 1986 modifié) du code du travail. Si le statut coopératif reste possible, les GEIQ, en tant qu'association à but non lucratif, sont actuellement tous régis par la loi du 1^{er} Juillet 1901.

Les seules dispositions législatives et réglementaires qui s'appliquent spécifiquement à ce type de groupements d'employeurs sont celles des articles L. 6325-17 et D. 6325-22 et suivants du code du travail.

La spécificité des GEIQ tient essentiellement au type de contrat que ces structures concluent – contrats en alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage), CI-RMA, contrats initiative-emploi... – et des règles de leur réseau national : le CNCE-GEIQ.

La réforme des contrats aidés permettra la mise en place d'un contrat unique d'insertion, décliné en deux versions, le contrat d'accompagnement dans l'emploi pour le secteur non marchand et le contrat initiative emploi pour le secteur marchand, mobilisables par les GEIQ pour le recrutement de leurs salariés.

Les GEIQ s'engagent à respecter une charte nationale et à se soumettre chaque année à un processus de labellisation (*cf.* annexe).

I-2. Un label reconnu par l'Etat

Le label GEIQ (1) sera délivré, sur la base d'un cahier des charges agréé par le ministre chargé de l'emploi, pour une durée d'un an, renouvelable.

La procédure de labellisation d'une nouvelle structure GEIQ sera ouverte après avis de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) du lieu d'activité du GEIQ.

Cette procédure garantira la cohérence nationale des GEIQ, en termes d'éthique, de qualité de fonctionnement de ces structures et de performance dans le retour à l'emploi.

Un décret précisant le cadre de la labellisation des GEIQ sera publié avant le 31 décembre 2008.

I-3. Un équilibre économique assuré par l'implication des entreprises utilisatrices

L'implication financière directe des entreprises adhérentes est un des critères de labellisation des GEIQ. Si elle est variable en fonction des secteurs d'activité et des entreprises, elle doit au moins couvrir les frais salariaux induits par les salariés en parcours d'insertion. Si les parcours de qualification sont financés par les OPCA, le soutien de l'Etat participe au financement de l'accompagnement social mis en œuvre (*cf.* II-2).

I-4. La mobilisation des OPCA dans le cadre des contrats de professionnalisation

I-4.1. Prise en charge des dépenses de formation

Comme pour tout contrat de professionnalisation, les OPCA prennent en charge les dépenses de formation en fonction des orientations définies dans les accords de branche ou à défaut dans les accords collectifs interprofessionnels. Le financement s'effectue sur la base de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue.

I-4.2. Eligibilité aux heures d'accompagnement pour les contrats de professionnalisation

Les GEIQ ont vocation, lorsqu'ils possèdent des locaux et du personnel dédié à l'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi à être reconnus comme entreprises avec services de formation et donc à mobiliser les financements correspondants auprès des OPCA.

I-4.3. Le financement de la fonction tutorale

L'article D. 6325-22 du code du travail prévoit la possibilité d'un tutorat exercé par les salariés permanents du GEIQ ainsi que par les tuteurs des entreprises adhérentes. L'entreprise utilisatrice peut désigner un tuteur pour les missions d'accueil, d'information et d'organisation de la formation qui lui sont confiées pendant les périodes de mise à disposition. Le GEIQ peut désigner un tuteur chargé d'assurer la liaison entre l'entreprise et les organismes de formation, ce tuteur n'étant pas soumis aux conditions générales d'exercice du tutorat en matière de nombre maximum de salariés suivis et de qualification.

Dans ce cadre, les OPCA peuvent prendre en charge les dépenses liées à l'exercice du tutorat dans la limite d'un plafond de 230 euros par mois et par contrat, pour une durée maximale de six mois.

I-5. Une exonération spécifique des charges sociales patronales relatives aux cotisations accidents du travail et maladies professionnelles

Les GEIQ, groupements d'employeurs mentionnés à l'article D. 6325-23 du code du travail, bénéficiaires de l'aide de l'Etat à l'accompagnement personnalisé des publics vers l'emploi dans les conditions définies à l'article D. 6325-25 du même code, sont exonérés des cotisations à la charge de l'employeur au titre des accidents de travail et des maladies professionnelles pour les contrats de professionnalisation qu'ils concluent avec ces publics.

II. – LES DISPOSITIFS QUI PEUVENT ÊTRE MOBILISÉS POUR LE SOUTIEN DES GEIQ

Afin de renforcer le rôle des services de l'Etat dans la création, le développement et la consolidation des GEIQ, vous serez à même de mobiliser les soutiens financiers décrits ci-après. Ceux-ci ont vocation à avoir un effet levier sur les financements provenant d'organismes privés ou de collectivités locales.

II-1. Aides au démarrage

Le démarrage d'une nouvelle structure ou le développement d'un GEIQ peut être soutenu par mobilisation du Fonds départemental d'insertion, ou les conventions promotion de l'emploi déconcentrées. Dans ce cas, les conventions promotion de l'emploi peuvent être un moyen de financer une étude de faisabilité, l'aide au démarrage, l'accompagnement de la mise en œuvre d'une activité ou la définition de stratégie.

(1) Label déposé par le Comité national de coordination et d'évaluation des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (CNCE-GEIQ).

La création, le développement ou l'évolution des GEIQ peuvent être accompagnés par les DLA. A cet effet, les DLA pourront prendre l'attache du CNAR IAE, dont le CNCE-GEIQ est membre.

II-2. Aide à l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de salariés en contrats de professionnalisation

La circulaire DGEFP n° 2007-21 du 23 juillet 2007 relative à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation précise les groupements d'employeurs éligibles, les publics intéressés, les objectifs de cette aide ainsi que les modalités de calcul et de versement par l'Etat.

Le montant de l'aide forfaitaire à l'accompagnement est fixé chaque année par arrêté. Pour l'année 2008 elle est de 686 euros.

Ce financement est accordé par « convention promotion de l'emploi ». La dotation budgétaire prévue pour les conventions promotion de l'emploi déconcentrées ayant été spécialement abondée pour ce type de financement, je vous rappelle que ce conventionnement de l'accompagnement est prioritaire au niveau départemental.

Vos conventions devront comporter un objectif d'accès à l'emploi durable contractualisé avec chaque structure.

La DGEFP constituera un groupe de travail composé de représentants des services déconcentrés, des GEIQ et du CNCE-GEIQ qui sera chargé d'élaborer avant le 31 décembre 2008 le modèle de convention correspondant à ce partenariat renforcé.

Les groupements d'employeurs fédérés autour de la charte de qualité et du label GEIQ sont bénéficiaires de cette aide.

Lorsque des groupements d'employeurs non labellisés « GEIQ » souhaiteront bénéficier des financements spécifiques accordés aux groupements d'employeurs conduisant des actions d'insertion et de qualification, vous prendrez l'attache de la DGEFP pour envisager des modalités de soutien spécifiques.

*
* *

Vous voudrez bien me tenir informé des éventuelles difficultés rencontrées localement dans la mise en œuvre de cette circulaire.

*La déléguée adjointe à l'emploi
et à la formation professionnelle,*
F. BOUYGARD

ANNEXE

I. – LE CNCE-GEIQ (COMITÉ NATIONAL DE COORDINATION ET D'ÉVALUATION DES GEIQ)

Le CNCE-GEIQ regroupe dans son conseil d'administration des entreprises pilotant des GEIQ ou des coordinations régionales, des fédérations professionnelles et des organisations patronales et syndicales. Participent également au conseil d'administration, en tant que membres fondateurs, la FNARS et l'OPCA 2.

Quatre missions structurent l'activité du CNCE-GEIQ :

1. La labellisation des structures adhérentes ;
2. La représentation des GEIQ au niveau national ;
3. L'animation du réseau des GEIQ ;
4. La promotion du dispositif et le soutien aux porteurs de projets.

II. – LE PARTENARIAT ENTRE L'ÉTAT ET LE CNCE-GEIQ

Créé en 1994, le CNCE-GEIQ a bénéficié dès 1996 d'un soutien financier du ministère chargé de l'emploi (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle).

Ce soutien financier continu assuré par convention nationale pour la promotion de l'emploi est couplé à un soutien technique qui s'est traduit par de nombreuses collaborations et avancées :

- participation du CNCE-GEIQ aux travaux préparatoires à l'élaboration des lois relatives à l'amélioration du dispositif des groupements d'employeurs ;
- mise en place d'une aide à l'accompagnement pour certains bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- mention des GEIQ dans le plan de cohésion sociale ;
- entrée du CNCE-GEIQ au Conseil national de l'insertion par l'activité économique (CNIAE) ;
- participation du CNCE-GEIQ aux travaux du Grenelle de l'insertion.

Deux raisons expliquent ces soutiens :

- le CNCE-GEIQ est très largement représentatif de l'ensemble des groupements conduisant des actions d'insertion et de qualification ;
- le respect de la charte nationale et le processus annuel de labellisation qui sont garants de la qualité du réseau.

Aujourd'hui le ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le CNCE-GEIQ entendent renforcer cette collaboration, notamment en mettant prochainement en place un agrément du cahier des charges de labellisation, basé sur la charte nationale des GEIQ.

L'agrément du cahier des charges, dont les principaux éléments sont exposés ci-après, couplé à l'expertise du CNCE-GEIQ, est à même de garantir un développement cohérent du réseau des GEIQ.

III. – LA CHARTE NATIONALE DES GEIQ

PRÉAMBULE

La présente charte nationale définit le cadre dans lequel doit agir un groupement d'employeurs pour obtenir le label « GEIQ » déposé à l'Institut national de la propriété industrielle et délivré par le CNCE-GEIQ.

Elle ne vise pas à normaliser le concept GEIQ pour en faire un produit fini qui ne saurait s'adapter aux spécificités locales. Elle a au contraire pour objectif de définir les principes de base autour desquels pourront se développer des initiatives diversifiées mobilisant en premier lieu des entreprises de manière collective sur un territoire.

Tout groupement d'employeurs désireux de revêtir le label GEIQ devra en faire la demande au CNCE-GEIQ qui décidera de sa labellisation sur la base des critères établis par son conseil d'administration. Pour être effectivement labellisé, un GEIQ doit s'engager à respecter les principes de la charte nationale, fournir les éléments d'information illustrant cet engagement, et formuler simultanément une demande d'adhésion au CNCE-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 (à la date du 1^{er} septembre 1997, art. L. 127-1 à L. 127-9 et R. 127-1 à R. 127-9 du code du travail).

Article 1^{er}

Le GEIQ est un groupement d'employeurs dont la mission centrale est l'organisation de parcours d'insertion et de qualification au profit de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RMI...

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.

Article 3

Pour atteindre ses objectifs, le GEIQ embauche des demandeurs d'emploi sur des contrats de travail dont le type et le déroulement peuvent prendre des formes diversifiées selon le profil des personnes recrutées et la nature des postes de travail offerts par les entreprises adhérentes.

Article 4

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 peut prendre corps au moyen de mises à disposition successives dans différentes entreprises, en particulier dans le but d'enrichir la qualification au moyen de mises en situation de travail variées et complémentaires.

Dans ce cas, ces mises à dispositions ne sont pas conçues comme des missions ponctuelles mais comme des périodes de travail et d'acquisition d'éléments de qualification validés s'inscrivant dans un parcours cohérent et continu.

Article 5

Essentielle dans un GEIQ, la démarche d'alternance mise en œuvre lie fortement les apprentissages théoriques aux situations de travail concrètes. Ce processus repose donc en particulier sur l'existence d'un tutorat de qualité, condition d'une formation interne au contenu réel, et sur la liaison tuteurs-formateurs organisée par le GEIQ.

Article 6

L'accompagnement individuel de ses salariés est partie intégrante des missions d'un GEIQ : il l'assure en coopérant avec les organismes compétents opérant dans son environnement.

Article 7

Pour recruter ses salariés, le GEIQ mobilise toute structure pertinente localement en matière d'accueil, d'orientation et de suivi des demandeurs d'emploi : agences locales pour l'emploi, missions locales, associations, services sociaux, administrations spécialisées...

Article 8

Ces différentes structures, ainsi que les organismes de formation mobilisés et tout autre organisme partie prenante de la démarche sont des partenaires indispensables que le GEIQ s'efforce de mettre en synergie sur son territoire sans pour autant qu'ils interviennent dans sa gestion : le GEIQ est en effet administré par les entreprises qui le composent, dont le rôle prépondérant est statutairement établi.

IV. – PROCÉDURE ACTUELLE DE LABELLISATION DE STRUCTURES DANS LE CADRE D'UNE PREMIÈRE DEMANDE D'ENTRÉE DANS LE RÉSEAU DES GEIQ

Les éléments de cette procédure serviront de base à la définition des critères du cahier des charges permettant la délivrance du label aux GEIQ dans le cadre du futur décret sur la labellisation à paraître avant le 31 décembre 2008 (point I-2 de l'instruction).

IV-1. Procédure d'entrée dans le réseau

Dans le cadre d'une première demande d'entrée dans le réseau, le CNCE étudie tout d'abord un dossier de labellisation. Si la forme de ce dossier est libre, les critères d'analyse et les conditions de faisabilité sont décrits dans le guide méthodologique de création d'un GEIQ (1).

Cette analyse est couplée de façon impérative à une visite de terrain associée à une rencontre des entreprises porteuses de projet ou du chef d'entreprise appelé à être président du groupement.

En cas de doute concernant la conformité aux critères énoncés ci-après, le conseil d'administration du CNCE, en charge de la labellisation, reçoit le porteur de projet à l'occasion d'un échange limité à une demi-heure (15 minutes de présentation, 15 minutes de questions-réponses).

Si la structure impétrante a déjà eu une activité d'insertion et de qualification significative, les critères adaptés au renouvellement du label sont également utilisés pour décider de l'entrée dans le réseau.

IV-2. Critères de labellisation pour les structures n'ayant pas encore connu un nombre significatif de fin de contrats

Même si les parcours d'insertion n'ont pas encore été menés à terme, l'analyse des critères est indispensable à l'évaluation de la viabilité et de la crédibilité du projet.

1. Statut juridique de la structure :

Afin de permettre des mises à disposition conformes au droit du travail, le GEIQ doit avoir le statut de groupement d'employeurs (*cf.* art. L. 1253-1 du code du travail).

(1) Ouvrage commercialisé par le CNCE-GEIQ à un prix permettant de rembourser les frais d'impression.

2. Respect du droit associatif et du droit des groupements d'employeurs :

La structure se doit de respecter les contraintes particulières du droit associatif et plus particulièrement du droit des groupements d'employeurs. Il est notamment indispensable que la mise à disposition de personnel ne puisse se faire qu'auprès d'entreprises adhérentes. Pour les entreprises de plus de 300 salariés, il est indispensable qu'un accord d'entreprise ou d'établissement ait été préalablement conclu avant l'adhésion au groupement d'employeurs. Il est également primordial que l'intégralité du droit du travail (représentation des salariés...) soit respectée.

3. Transparence des parcours de formation et respect du droit de la formation professionnelle :

Il est indispensable que les contrats de professionnalisation prévus respectent bien la réglementation en vigueur notamment en ce qui concerne les parcours de formation. Au-delà du respect de la réglementation, il est important que la validation des parcours soit la plus indépendante possible.

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 engage leur responsabilité (*cf.* art. L. 1253-1 du code du travail) ;
- qui implique, au-delà de la prise en charge de l'intégralité des salaires des personnes en parcours, le financement d'une partie des frais d'accompagnement ;
- qui a pour vocation le retour vers l'emploi durable à la sortie des parcours.

5. Qualité de la mobilisation des entreprises adhérentes autour du projet :

Il est indispensable de vérifier :

- l'adhésion d'un nombre significatif d'entreprises prêtes à recruter et à utiliser le GEIQ dès son démarrage ;
- la volonté collective des entreprises :
 - de recruter à la fin des parcours GEIQ ;
 - d'anticiper ces recrutements ;
 - de mettre en place un système de tutorat ;
 - d'investir dans le recrutement de salariés à la productivité encore faible ;
- leur connaissance des plus values mais également des contraintes du dispositif (*cf.* crédibilité des prévisionnels).

Ce critère implique notamment l'autonomie juridique du GEIQ, qui en aucun cas ne peut être un secteur ou une antenne d'un groupement d'employeurs classique. En effet, au-delà des exigences de transparence des flux financiers et des parcours, le GEIQ doit être dirigé par des entreprises exprimant des besoins de recrutement et non des besoins de partage de personnel qualifié.

6. Pilotage effectif du GEIQ par ces entreprises :

La gestion pleine et entière par les entreprises suppose que le GEIQ ne soit pas piloté par une fédération ou un syndicat professionnel, par un organisme de formation ou par des structures de développement local. Si un réel partenariat avec ces différentes structures peut être bénéfique pour un GEIQ, il importe que les entreprises soient responsabilisées et considèrent le GEIQ comme leur outil et non comme un simple prestataire de services.

7. Cohérence des prévisionnels de la structure :

Il est absolument indispensable que les prévisionnels respectent le principe de non diminution du coût du travail indiqué dans la charte nationale. Ainsi, la facturation aux entreprises doit au moins être égale aux coûts salariaux induits par les salariés en parcours d'insertion et de qualification.

Ces prévisionnels se doivent en outre de traduire la mise en place d'un accompagnement individualisé effectif ainsi que l'investissement financier nécessaire des entreprises adhérentes. Cette analyse est réalisée grâce aux statistiques sectorielles obtenues dans le cadre des campagnes de labellisation.

8. La non-concurrence avec un GEIQ existant :

Le développement du réseau des GEIQ passe par une augmentation du nombre d'adhérents des GEIQ existants et non par la mise en concurrence de structures obligées de démarcher à terme les mêmes entreprises. Cette concurrence, qui induirait nécessairement une diminution des tarifs de mise à disposition et donc une diminution de la qualité des prestations offertes, doit être évitée au profit d'une complémentarité entre les différents projets de création de GEIQ.

9. Engagements vis-à-vis du CNCE-GEIQ :

En cas d'acceptation de la demande, une convention de partenariat, adaptée à chaque structure est conclue avec les groupements qui, tout en ayant le droit d'utiliser le nom « GEIQ », entrent en phase de « pouponnière » et s'engagent :

- à respecter la charte nationale des GEIQ ;
- à assurer la transparence totale des flux financiers entre le GEIQ, ses adhérents et ses fournisseurs ;
- à fournir au CNCE toute information relative à la labellisation ;
- à payer une cotisation annuelle.

V. – LABELLISATION DES STRUCTURES AYANT CONNU UN NOMBRE DE FIN DE CONTRATS SIGNIFICATIF

V-1. Procédure de labellisation

Chaque année le CNCE GEIQ couple ses visites de terrain avec l'analyse d'un dossier de labellisation. Celui-ci comporte des éléments déclaratifs, crédibilisés par l'examen de pièces obligatoires dont :

- les comptes détaillés de la structure ;
- des éléments du registre du personnel ;
- la DADS ;
- d'éventuelles conventions de gestion.

Le bureau examine donc des dossiers individuels anonymes et se prononce à partir de 17 critères quantitatifs et 7 critères qualitatifs. Les caractéristiques de chaque GEIQ sont comparées à celles du secteur d'activité et à celles de l'ensemble du réseau. Suite aux préconisations du bureau, le conseil d'administration du CNCE-GEIQ se prononce sur l'attribution du label et le maintien du groupement au sein du réseau.

V-2. Critères de labellisation

L'analyse des fiches anonymes permet d'analyser les groupements d'employeurs :

- au regard des critères énoncés dans la première partie (puisque ceux-ci doivent être examinés chaque année, notamment en fonction de l'évolution de la vie associative du groupement) ;
- au regard des indicateurs complémentaires suivants :

1. Les caractéristiques des salariés recrutés :

Le GEIQ doit fournir les informations relatives aux caractéristiques de ses salariés.

Conformément à l'article 1^{er} de la charte nationale, il doit s'agir de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RMI..., étant entendu que les procédures de recrutement mobilisent une ou plusieurs structures d'accueil de tels demandeurs d'emploi sur le territoire concerné (ANPE, missions locales, PAIO, PLIE...).

Avec les caractéristiques des salariés à l'embauche, sont également étudiées les ruptures anticipées de contrats.

2. Les contrats de travail mis en œuvre et le nombre d'heures de formation par ETP :

La connaissance des types de contrats de travail utilisés permet de vérifier qu'il n'y a pas de substitution à l'intérim par des CDD ponctuels. Elle permet également de consolider les informations relatives au profil des demandeurs d'emploi recrutés. De même, le GEIQ n'étant pas destiné à conserver les publics embauchés, l'utilisation de CDI ne peut être qu'exceptionnelle.

La connaissance du nombre d'heures de formation mobilisées permet également de s'assurer de la réalité des parcours de qualification. Couplée au taux de réussite en termes d'obtention de qualification, cette donnée permet de s'assurer que la flexibilité des mises à disposition n'a pas été préjudiciable à la qualification des salariés.

3. La réalité de l'accompagnement social et professionnel :

Plusieurs indicateurs permettent d'évaluer cet accompagnement :

- le ratio (nombre de salariés en parcours en ETP/nombre de salariés permanents en ETP) permet de s'assurer de la réalité de l'accompagnement. Il est à analyser en fonction de la zone géographique d'intervention du GEIQ ;
- le temps passé à accompagner les publics et les entreprises ;
- la nature des actions menées dans le cadre de cet accompagnement.

4. Les 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 vont constituer un critère important de labellisation. C'est le respect de ce critère qui distingue également le GEIQ de l'intérim puisque la sortie vers l'emploi durable constitue la finalité première du dispositif.

Le CNCE-GEIQ accorde ainsi une importance particulière à la qualité du taux de sortie vers l'emploi, qui garantit à la fois la qualité des parcours, la satisfaction des entreprises et la réussite des salariés embauchés.

L'étude de ce taux est également couplée à celle des ruptures anticipées de contrat

5. Les 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. On peut distinguer le taux de rupture pendant la période d'essai et le taux de rupture anticipé après celle-ci.

6. Le taux d'obtention de qualification pour les contrats menés à terme :

Cet indicateur permet de mesurer la réussite des actions de mobilisation de formation sur 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.

7. La durée minimale des contrats et des mises à disposition :

Cette information est également importante puisqu'elle permet de constater que le GEIQ a le souci de se prémunir contre d'éventuelles dérives vers une substitution au travail intérimaire hors de son cadre juridique et financier.

Il est fréquent que le règlement intérieur du GEIQ fixe une durée minimale de mise à disposition. Cependant, ce principe doit être parfois modulé. En effet, les spécificités de certains secteurs d'activité peuvent rendre difficile, voire impossible son application stricte. C'est le cas par exemple dans les entreprises de propreté (activité forte à certains moments de la journée). C'est pourquoi, l'information relative à la durée minimale des mises à disposition est plus un indicateur qu'un critère de labellisation.

8. La non diminution du coût du travail via le GEIQ :

Le préambule de la charte nationale précise notamment que « l'utilisation du label GEIQ exclut toute velléité de recherche de main-d'œuvre au moindre coût ». Il faut entendre par « moindre coût » le fait qu'une entreprise pourrait, via le GEIQ, bénéficier des services d'un salarié à un coût moindre que si elle l'avait embauché elle-même sur le même type de contrat de travail.