

TRAVAIL, EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE

Emploi/Chômage

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

Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Sous-direction des parcours d'accès à l'emploi

Mission ingénierie de l'emploi

Instruction n° DGEFP/SDPAE/MIE/2016/214 du 29 juin 2016 relative aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

NOR : ETS1618253J

Résumé : la présente instruction fixe le cadre d'intervention des services de l'État pour accompagner le développement des GEIQ et mieux intégrer leur action dans les stratégies concertées en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'appui au développement des TPE/PME. Il s'agit de faire connaître et de rendre visible les GEIQ, de rechercher une meilleure intégration des GEIQ dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi et d'appui aux employeurs, de valoriser les GEIQ en tant qu'outil d'appui à la politique RH des entreprises et de mobiliser les soutiens financiers -tant spécifiques que de droit commun - susceptibles d'être activés.

Mots clés : groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification – TPE/PME – IAE – alternance – contrat de professionnalisation – GPEC – tutorat – aide financière.

Références :

Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale;

Décret n° 2015-998 du 17 août 2015 relatif aux GEIQ;

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

Arrêté du 17 août 2015 fixant le montant de l'aide de l'État prévue par l'article D. 6325-23 du code du travail relatif au contrat de professionnalisation.

Annexes :

Le cadre légal et réglementaire (annexe I), les soutiens financiers mobilisables (annexe II), l'aide à l'accompagnement personnalisé vers l'emploi de salariés en contrats de professionnalisation (annexe III), le modèle de convention relative à l'aide à l'accompagnement des salariés en contrat de professionnalisation (annexe IV).

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social à Mesdames et Messieurs les préfets de région; Mesdames et Messieurs les préfets de département; copie à Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi; Mesdames et Messieurs les directeurs des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) sont des groupements dont l'objet est d'organiser des parcours d'insertion et de qualification pour des salariés rencontrant des difficultés d'insertion qu'ils embauchent pour les mettre à disposition des entreprises adhérentes. Ils concluent avec ces salariés des contrats permettant des périodes de formation en alternance (contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage et contrats aidés, etc).

Les GEIQ sont créés, pilotés et gérés par les entreprises adhérentes. Ils sont constitués sous forme d'associations régies par la loi du 1^{er} juillet 1901, le statut de coopérative leur étant toutefois accessible.

Ces groupements d'employeurs agissent principalement dans trois domaines: recruter des salariés répondant aux besoins des entreprises adhérentes, gérer la relation de travail et construire des parcours d'insertion et de formation individualisés et accompagner les salariés tout au long de leur parcours. Les GEIQ permettent ainsi de créer des solutions de recrutement pour des jeunes sans qualification ou peu qualifiés, des personnes éloignées du marché du travail depuis une longue durée, des bénéficiaires de minima sociaux, et fournissent l'appui nécessaire aux employeurs soucieux de s'engager mais qui ne l'auraient pas fait sans le GEIQ.

L'objet spécifique des Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) a été reconnu par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (article L. 1253-1 modifié du code du travail). Cette reconnaissance de la contribution des GEIQ à la politique de l'emploi, tant en faveur de l'insertion dans l'emploi durable de personnes éloignées du marché du travail que du développement de l'emploi dans les TPE et les PME, a conduit à faire évoluer le soutien de l'État à ce dispositif.

I. – UN NOUVEAU CADRE DE RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE GEIQ

Depuis 1996, la qualité de GEIQ était reconnue à l'issue d'un processus de labellisation, piloté par l'ex CNCE-GEIQ, qui visait à garantir le respect des engagements inscrits dans une charte nationale et la qualité des parcours d'insertion et de qualification mis en œuvre. Cette procédure a été reconnue par le décret du 17 novembre 2009 relatif aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification. Ce décret n'avait pas de portée normative pour l'accès aux aides publiques.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale conditionne l'accès à certaines aides publiques, à la reconnaissance de la qualité de GEIQ dans des conditions prévues par décret, ce qui a conduit à mettre en place une nouvelle procédure de reconnaissance des GEIQ.

Cette procédure fixée par le décret n° 2015-998 du 17 août 2015, repose sur la publication d'un cahier des charges (arrêté ministériel du 17 août 2015), l'instauration d'une commission nationale mixte, composée de représentants de l'État et de représentants de la Fédération française des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (FFGEIQ), chargée d'instruire et d'émettre un avis sur les demandes de reconnaissance de la qualité de GEIQ et d'une consultation préalable de la DIRECCTE sur ces demandes. L'annexe I détaille ce cadre rénové.

II. – UN SOUTIEN RENFORCÉ DE L'ÉTAT AU DÉVELOPPEMENT DES GEIQ ET DE LEUR RÔLE DANS LES POLITIQUES D'EMPLOI ET D'APPUI AUX EMPLOYEURS

L'évaluation réalisée par l'Inspection générale des affaires sociales au mois de novembre 2014 a conclu à l'efficacité du dispositif en matière d'insertion et d'ingénierie de formation pour des publics peu qualifiés, mais a souligné la méconnaissance du dispositif et sa faible place dans les politiques d'emploi et de formation professionnelle.

S'appuyant sur ce constat, le gouvernement a affirmé l'objectif de développement des GEIQ dans le plan « Nouvelles solutions face au chômage de longue durée » de février 2015.

Le Plan Tout pour l'emploi dans les TPE et les PME du 9 juin 2015, sans viser particulièrement les GEIQ, souligne l'intérêt de faciliter le recours aux groupements d'employeurs par les TPE et PME.

II.1. Mobiliser les soutiens financiers

Au titre de l'aide de l'État, vous pilotez le conventionnement des GEIQ pour l'attribution de l'aide à l'accompagnement personnalisé vers l'emploi, selon les modalités précisées à l'annexe III. Cette aide dont le montant a été porté à 814 € par bénéficiaire et par année civile à compter du 1^{er} janvier 2016 doit permettre à ces structures de mettre en œuvre un parcours de qualité au bénéfice de jeunes de 16 à 25 ans et de demandeurs d'emploi de plus de 45 ans recrutés en contrat de professionnalisation.

Vous vous attacherez à contribuer à la mobilisation d'autres financements au niveau local (FSE, collectivités territoriales, branches professionnelles, fonds de la formation professionnelle...) qui sont détaillés en annexe II.

II.2. Favoriser l'intégration des GEIQ dans les stratégies concertées d'emploi, de formation professionnelle, d'appui RH aux employeurs et de développement de l'emploi et des compétences

Vous pouvez mobiliser différents leviers pour favoriser la création et le développement des GEIQ compte tenu de l'objet de ce dispositif visant à la fois l'insertion des personnes en difficulté sur le marché du travail et l'appui RH aux employeurs et notamment TPE/PME.

Faire connaître l'action des GEIQ

Vous devez favoriser une meilleure connaissance de ce dispositif par les acteurs locaux des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle et valoriser son action au sein des instances de gouvernance régionale de ces politiques associant l'État, la région et les partenaires sociaux, notamment les CREFOP.

Vous serez attentifs à ce que les GEIQ se voient proposer de participer aux événements emploi formation insertion organisés par la DIRECCTE ou pour lesquels elle est partenaire.

De la même façon, vous inciterez, en lien avec la Fédération française des GEIQ ou ses comités régionaux lorsqu'ils existent, les branches ou fédérations professionnelles qui ont recours à des contrats en alternance ou qui connaissent des difficultés de recrutement, à promouvoir l'action des GEIQ auprès de leurs adhérents.

Rechercher une meilleure intégration des GEIQ dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi et d'appui aux employeurs

Vous encouragerez le renforcement, voire la formalisation, de partenariats locaux entre les GEIQ et le service public de l'emploi portant sur :

- l'implication du SPE dans la démarche de recrutement des GEIQ. Une attention particulière pourra être portée aux relations entre Cap Emploi et GEIQ qui semblent peu développées ;
- la coordination de l'action des GEIQ avec les prestations et dispositifs portés par Pôle emploi, les missions locales, les Cap Emploi, pour l'orientation, la prescription et le suivi des personnes – actions de formation préalables au recrutement (AFPR), préparation opérationnelle à l'emploi (POE), périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) et les aides au recrutement par les PME et les TPE.

Ces partenariats peuvent s'appuyer, comme c'est déjà le cas sur certains territoires, 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 peut également contribuer au rapprochement de ces acteurs dans le cadre de stratégies concertées.

Vous veillerez également au développement des relations entre les GEIQ et les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE). Les salariés que recrutent les GEIQ sont proches par leurs caractéristiques des publics des SIAE : 80 % des salariés embauchés sont peu ou pas qualifiés, deux tiers relèvent de publics prioritaires (chômeurs de longue durée, bénéficiaires de minima sociaux, personnes handicapées...). Il paraît pertinent d'inscrire l'action des deux réseaux en complémentarité sur un même territoire. Les GEIQ peuvent ainsi être invités à participer aux réunions des CDIAE.

Valoriser les GEIQ en tant qu'outil d'appui à la politique RH des entreprises

Les GEIQ constituent avant tout un des outils à la main des entreprises adhérentes visant à optimiser leur politique RH. Ce dispositif contribue au développement de l'emploi et des compétences de publics fragilisés dans les territoires et peut entrer en synergie avec les autres outils de soutien à l'emploi.

Ainsi, les GEIQ doivent être intégrés dans le cadre des travaux que vous conduisez au titre de la politique contractuelle avec les branches et les organisations professionnelles pour le développement des emplois et des compétences et les dispositifs d'appui aux mutations économiques (EDEC, ADEC).

Il convient de noter, par ailleurs, que les entreprises qui souhaiteraient constituer un GEIQ peuvent être accompagnées dans cette démarche en recourant à la prestation « conseil en ressources humaines » pour les très petites entreprises et les petites et moyennes entreprises dans les conditions définies par l'instruction n° DGEFP/MADE/2016/66 du 8 mars 2016.

De plus, les GEIQ peuvent être identifiés comme partenaires dans le cadre du déploiement du plan d'action pour le développement des très petites entreprises et des petites et moyennes entreprises et de la qualité de l'emploi qui sera prochainement déployé conformément à la feuille de route du plan « Tout pour l'emploi dans les TPE et les PME ».

Pour la ministre et par délégation,
*La déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle*

C. CHEVRIER

ANNEXE I

LE CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

Le régime juridique des GEIQ

Les GEIQ répondent au même cadre légal et réglementaire que les Groupements d'employeurs (GE). Comme tous les groupements d'employeurs ils sont régis par les articles L.1253-1 à L.1253-23, R. 1253-12 à R. 1253-44 et D. 1253-1 à D. 1253-11 du code du travail.

Constitués sous forme associative ou sous forme coopérative, tous les groupements d'employeurs sont inclus dans le périmètre de l'Économie sociale et solidaire.

Les modifications introduites par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

La loi du 5 mars 2014 reconnaît l'objet spécifique des Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) parmi les groupements d'employeurs et fait de la qualité de GEIQ une condition pour bénéficier de certaines aides publiques. C'est le cas notamment de l'exonération de cotisations patronales au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles pour les contrats de professionnalisation conclus au profit soit de jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi soit de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus (article L. 6325-17 du code du travail) et de l'aide à l'accompagnement des salariés en contrats de professionnalisation prévue par l'article D. 6325-23 du code du travail.

Le décret n° 2015-998 du 17 août 2015 relatif aux GEIQ et l'arrêté du 17 août 2015 relatif aux modalités de reconnaissance des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification définissent la procédure de reconnaissance de la qualité de GEIQ.

En application des articles D. 1253-45 à D. 1253-49 du code du travail, « la reconnaissance de la qualité de groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification est attribuée pour une durée d'un an par la Fédération française des groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification, sur avis conforme d'une commission mixte nationale ».

Cette commission associe à part égale des représentants de l'État et de la Fédération des GEIQ ; elle est présidée par une personnalité qualifiée désignée par la FFGEIQ après avis du ministre chargé de l'emploi. Les demandes de reconnaissance de la qualité de GEIQ font l'objet d'un examen par les représentants de l'État (DGEFP et DIRECCTE) après instruction par la FFGEIQ, sur la base du cahier des charges annexé à l'arrêté 17 août 2015 susmentionné.

Dans ce cadre, la DIRECCTE, est obligatoirement consultée sur toute demande de reconnaissance de la qualité de GEIQ. Cet avis doit permettre d'éclairer la commission sur l'opportunité d'attribuer la qualité de GEIQ par des éléments d'information concernant la structure candidate. La DIRECCTE n'est toutefois pas tenue d'émettre un avis.

La DGEFP prend l'attache des services (DIRECCTE) afin de coordonner la collecte des avis émis.

Les principales évolutions des dispositions du cahier des charges (cf. le cahier des charges annexé à l'arrêté du 17 août 2015)

Le cahier des charges a évolué sur quatre points principaux :

- l'adhésion à la FFGEIQ autrefois requise pour bénéficier du label n'est plus obligatoire ;
- le critère de non concurrence avec un GEIQ existant a été supprimé et remplacé par la notion de complémentarité des interventions et de coopération entre les GEIQ du territoire ;
- les caractéristiques des salariés recrutés sont mieux définies :
 - 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 ;
 - personnes sortant de prison ou sous main de justice ;
 - demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ;
 - jeunes de moins de 26 ans sans qualification ;
 - personnes en reconversion professionnelle contrainte ;

- la notion de sortie positive vers l'emploi est clarifiée. Elle recouvre :
 - les CDI ;
 - les CDD d'une durée égale ou supérieure à 6 mois ;
 - les missions d'intérim d'une durée égale ou supérieure à 6 mois ;
 - les contrats en alternance pour l'accès à une qualification supérieure ou complémentaire hors du GEIQ ;
 - l'embauche en contrat aidé ;
 - la création ou reprise d'une entreprise (projet de création ou de reprise validé par un réseau spécialisé ou obtention d'un prêt bancaire ou d'un prêt d'honneur).

ANNEXE II

LES SOUTIENS FINANCIERS MOBILISABLES

1. Le modèle économique des GEIQ

Les GEIQ bénéficient principalement de trois grands types de financements :

- le financement par les entreprises adhérentes par le biais de la facturation de la mise à disposition des salariés (75 % des ressources environ) ;
- le financement par les fonds de la formation professionnelle versés par les OPCA pour les actions de formation et de tutorat complété par des aides ciblées de certaines branches professionnelles (20 % des ressources environ) ;
- des financements publics de l'État et des collectivités locales et dans une moindre mesure du FSE, sous forme de subventions et d'aides financières (5 % environ). L'aide de l'État vise essentiellement l'accompagnement vers l'emploi des jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus recrutés en contrat de professionnalisation (cf. article D.6325-23 du code du travail). Elle recouvre également les financements au titre des contrats aidés et des aides à l'embauche versés dans les conditions de droit commun.

Les GEIQ bénéficient des exonérations de cotisations sociales patronales et des aides associées aux contrats en alternance et aux contrats aidés, comme l'ensemble des employeurs. De façon spécifique, une exonération de cotisations patronales leur est applicable au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles pour les contrats de professionnalisation conclus au profit soit de jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus (cf. article L.6325-17 du code du travail).

2. Les financements de la formation professionnelle dans le cadre des contrats de professionnalisation

2.1. La prise en charge des dépenses de formation

Comme pour tout contrat de professionnalisation, les OPCA prennent en charge les dépenses afférentes aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation organisées dans le cadre des contrats de professionnalisation sur la base de forfaits horaires déterminés par convention ou accord collectif de branche ou à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel des fonds de la formation professionnelle continue.

Ces forfaits ont vocation à couvrir tout ou partie des frais d'évaluation, d'accompagnement et de formation, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

S'agissant des GEIQ, une attention particulière pourra être portée par les OPCA au fait que l'accompagnement assuré par ces structures bénéficie à des personnes de bas niveau de qualification éloignées du marché du travail.

2.2. Le financement d'actions de tutorat

Les OPCA peuvent également prendre en charge les coûts liés à des actions de tutorat engagés pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation conclu avec un groupement d'employeurs, l'entreprise utilisatrice désigne un tuteur chargé, pendant les périodes de mise à disposition du titulaire du contrat de professionnalisation :

- 1° D'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- 2° D'organiser l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- 3° De veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire.

Le groupement d'employeurs désigne également un tuteur chargé, en lien avec le tuteur de l'entreprise utilisatrice, d'assurer la liaison avec l'organisme chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires et de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Dans ce cadre, les OPCA peuvent prendre en charge ces dépenses dans la limite d'un plafond de 230 € par mois pour une durée maximale de six mois. Le plafond de 230 € par mois peut toutefois être majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne des personnes âgées de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les dépenses prises en charge par l'OPCA pour l'exercice de la fonction tutorale ont vocation à couvrir les rémunérations et cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport.

2.3. Le tutorat « externe »

En application de l'article 23 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation, les OPCA peuvent également prendre en charge les dépenses liées à l'exercice du tutorat par une personne qualifiée extérieure à l'entreprise lorsque le contrat de professionnalisation a été conclu avec :

- les personnes mentionnées à l'article L.6325-1-1 du code du travail ;
- les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation ;
- les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en CDI au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation.

Le tuteur externe à l'entreprise traite les questions qui ne concernent pas directement celle-ci, mais qui sont déterminantes pour le salarié (transport, logement, santé...). La prise en charge financière s'effectue dans les mêmes conditions que celles prévues en matière de tutorat interne à l'entreprise :

- la demande émane de l'employeur ;
- les plafonds et durée maximale, ainsi que les possibilités de majoration du plafond s'appliquent ;
- les modalités de mise en œuvre sont déterminées par les branches professionnelles et leurs OPCA (nombre de versements, forfait...). Les conditions de diplôme et d'ancienneté ne sont pas applicables, le tuteur externe n'ayant pas une fonction d'apprentissage d'ordre professionnel. De même, l'article D.6325-9 relatif au nombre maximal de salariés suivis par un tuteur n'est pas applicable au tuteur externe à l'entreprise.

3. Le Fonds social européen

Sur la période 2014-2020, les GEIQ ou leurs structures représentatives locales peuvent se positionner sur les différents axes du Programme opérationnel FSE « Emploi, inclusion » en métropole (PON FSE) en candidatant auprès :

- des DIRECCTE pour les axes 1 et 2 :
 - l'axe 1 relatif à l'accompagnement vers l'emploi des demandeurs d'emploi et des inactifs, et au soutien aux mobilités professionnelles : dans le cadre de l'objectif spécifique unique « Augmenter le nombre de demandeurs d'emploi ou inactifs accompagnés », les GEIQ peuvent déposer un dossier au titre de l'accompagnement personnalisé à la recherche d'emploi : appui à la construction d'un projet professionnel, appui dans la stratégie de recherche d'emploi, action de suivi dans la formation et dans l'emploi... ;
 - l'axe 2 relatif aux actions de soutien à la création et au développement de groupement d'employeurs dans l'optique de la réduction des effets des licenciements : les GEIQ peuvent, sur la base de l'objectif spécifique 3, « Former les actifs occupés qui bénéficient le moins de la formation, en particulier les moins qualifiés », monter un dossier au titre d'actions de formation ;
- des Départements ou des PLIE pour l'axe 3 relatif à la lutte contre la pauvreté et la promotion de l'inclusion : il est aussi possible pour les GEIQ de constituer un dossier en se fondant sur l'objectif spécifique 2, « Mobilisation des employeurs et des entreprises dans les parcours d'insertion », au titre de la mobilisation renforcée des employeurs permettant de faciliter l'accès des publics à une plus large palette de choix professionnels mais également sur le développement de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et la coopération entre les entreprises du secteur marchand et les SIAE.

4. Autres aides financières pour la création ou le développement des structures

La réalisation d'une étude de faisabilité, le démarrage d'une nouvelle structure ou le développement d'un GEIQ peuvent donner lieu à des aides financières par la mobilisation des crédits des BOP territoriaux 103 et 102 : prestation d'appui à la mise en place d'un groupement d'employeurs dans le cadre de l'appui RH aux TPE/PME, fonds de revitalisation dans le cadre des conventionnements spécifiques, accompagnement dans le cadre d'accords d'engagement et de développement de l'emploi (EDEC) selon les priorités négociées avec les branches professionnelles, ou encore FDI.

La création, le développement ou l'évolution des GEIQ peuvent être accompagnés par les Dispositifs Locaux d'Accompagnement (DLA). À cet effet, les DLA pourront prendre l'attache du référent DLA compétent dans le département ou du Centre de ressources DLA IAE.

Un cofinancement auprès du Conseil régional et/ou du Conseil départemental ou autre collectivité locale pourra être recherché.

ANNEXE III

L'AIDE À L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ VERS L'EMPLOI DE SALARIÉS EN CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Le montant de l'aide de l'État au titre de l'accompagnement personnalisé vers l'emploi des jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus recrutés par les GEIQ en contrat de professionnalisation (article D.6325-23 du code du travail) est fixé à 814 € par accompagnement et en année pleine à compter du 1^{er} janvier 2016.

Cette aide est versée aux structures sur la base d'une convention pour la promotion de l'emploi dont le modèle est joint en annexe IV. Ce modèle peut être ajusté suivant les besoins des politiques définies localement et comporter des objectifs relatifs par exemple à des publics ou des territoires spécifiques.

Ce financement est imputé sur les crédits du BOPT 103 (promotion d'activités).

Les conditions d'attribution et gestion de l'aide

Une aide peut être accordée au titre de l'année civile dès lors que l'accompagnement débute au cours de l'année considérée et est d'une durée minimale de 3 mois. L'accompagnement donnant lieu au versement de l'aide de l'État comprend la phase de recrutement, la construction du parcours d'orientation, d'insertion ou de qualification, la gestion des contrats, le suivi pendant la durée du contrat, le traitement des ruptures anticipées avec les actions de réorientation si nécessaire, le suivi post-contrat si le bénéficiaire n'est pas embauché à l'issue du contrat. Les phases antérieures au démarrage du contrat et le suivi après la fin du contrat ne peuvent au total excéder trois mois.

Une seconde aide peut être attribuée :

- pour les contrats d'une durée supérieure à 12 mois ;
- pour un même bénéficiaire dans le cadre d'un second contrat, dès lors qu'il permet d'accéder à une qualification complémentaire ou supérieure.

Dans tous les cas, le GEIQ doit pouvoir justifier de la réalité de l'accompagnement réalisé dans le cadre du bilan d'exécution de la convention qui fait apparaître les actions mises en œuvre et les dépenses afférentes.

Les modalités de conventionnement

Les objectifs principaux de la convention portent sur les engagements du GEIQ en matière d'accompagnement des publics prioritaires des politiques de l'emploi, d'obtention effective des qualifications recherchées et de limitation des taux de rupture de parcours.

Le montant prévisionnel de l'aide est calculé sur la base du nombre prévisionnel d'accompagnements réalisés dans le cadre de contrats de professionnalisation. La période d'exécution de la convention porte sur l'année civile.

Le bilan de la convention

Le bilan de la convention est réalisé dans le cadre du comité de pilotage qui se réunit au minimum une fois au cours de la durée de la convention. Il peut être restreint aux co-contractants ; toutefois la participation des financeurs et prescripteurs du dispositif devra être privilégiée. Il peut, le cas échéant, concerner plusieurs structures et être organisé au niveau interdépartemental. Un bilan intermédiaire peut être prévu dans la convention.

La DIRECCTE organisera avec le GEIQ un dialogue de gestion, en fin d'année et avant tout nouveau conventionnement, visant à faire le bilan des actions d'accompagnement réalisées, d'évaluer l'activité du GEIQ et les résultats des parcours d'insertion et de qualification.

L'évaluation des résultats de l'action du GEIQ

Trois indicateurs doivent appeler particulièrement votre attention : le taux de qualification à l'issue du parcours d'insertion et de qualification, le taux de sorties positives vers l'emploi, les ruptures de contrat pendant ou après la période d'essai.

L'évaluation qualitative des résultats peut être appréciée en particulier au regard de :

- la nature et l'efficacité du parcours ;

- la formation des salariés en parcours;
- la contribution du GEIQ à l'activité économique et au développement territorial.

Les éléments d'évaluation produits à l'occasion de l'examen de sa demande de reconnaissance de la qualité de GEIQ peuvent être demandés au groupement, sur la base d'une fiche de synthèse reprenant les principaux critères issus de l'instruction de cette demande.

Le pilotage et l'animation du dispositif

L'animation du dispositif peut s'inscrire dans le cadre de comités de pilotage élargis à l'ensemble des partenaires dont l'implication dans le dispositif est nécessaire à la bonne coordination et à l'optimisation du parcours d'insertion et de qualification. Il s'agit en particulier des prescripteurs et financeurs publics et privés (Pôle emploi, missions locales, Cap emploi, PLIE, ARACT, organismes de formation, branches, OPCA, conseil régional, conseil départemental, représentants des SIAE...).

ANNEXE IV

MODÈLE DE CONVENTION RELATIVE À L'AIDE À L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail
et de l'emploi de [...]

CONVENTION POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI AU TITRE DE L'ANNEE XX

Entre le préfet de région [*indiquer le nom de la région*], et par délégation le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de [*indiquer le nom de la région*],

d'une part,

et

Le Groupement d'employeur pour l'insertion et la qualification ci-après dénommé GEIQ [*indiquer le nom du GEIQ*], représenté par son président, Madame, Monsieur [*nom et prénom*]

SIRET

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit:

Préambule

Afin de soutenir les parcours d'insertion et de qualification de personnes éloignées du marché du travail, la DIRECCTE de....., s'engage à soutenir le GEIQ [*indiquer le nom*] au titre de l'action d'accompagnement personnalisé vers l'emploi qu'il met en œuvre au profit de jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'insertion dans l'emploi durable, ainsi que de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, recrutés en contrat de professionnalisation.

Article 1 – Objet de la convention

La convention doit permettre aux personnes concernées de bénéficier d'un accompagnement de qualité dans le cadre d'un parcours qui articule formation théorique et situations de travail concrètes permettant l'acquisition d'éléments de qualification validés.

L'action soutenue dans le cadre de la présente convention concerne la réalisation au titre de l'année [*indiquer l'année d'exécution*] de [*indiquer le nombre*] accompagnements personnalisés vers l'emploi au bénéfice de jeunes de 16 à 25 ans et de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus recrutés en contrat de professionnalisation.

Article 2 – Nature des actions

Pendant la période d'exécution de la présente convention, le GEIQ s'engage à mettre en œuvre tous les moyens matériels et humains nécessaires pour assurer un accompagnement social et professionnel de qualité conformément à l'objet mentionné à l'article 1 de la présente convention.

Une annexe à la convention détaille le contenu de ces actions, notamment:

- le nombre prévisionnel d'accompagnements personnalisés vers l'emploi au bénéfice de jeunes de 16 à 25 ans et de demandeurs d'emploi de 45 ans embauchés par le GEIQ en contrat de professionnalisation;

- les secteurs d'activités concernés, les qualifications préparées, les postes de travail sur lesquels les bénéficiaires sont embauchés;
- le contenu et les modalités de mise en œuvre de l'accompagnement personnalisé vers l'emploi;
- le nombre et la qualité des personnes chargées de l'accompagnement.

Article 3 – Date d'effet et durée de la convention

La présente convention prend effet au 1^{er} janvier [*indiquer l'année d'exécution*].

Le cadre d'exercice de la convention est l'année civile.

Article 4 – Montant de l'aide

L'aide d'un montant de est attribuée au vu du nombre prévisionnel d'accompagnements personnalisés vers l'emploi de jeunes de 16 à 25 ans et de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus recrutés par la GEIQ en contrat de professionnalisation. Son montant est calculé sur une base forfaitaire de huit cent quatorze euros (814 €) correspondant au coût unitaire de l'aide de l'État par accompagnement et par année civile.

Le budget prévisionnel global prévu pour cette action, annexé à la présente convention, est de xxx euros (xxx €).

Article 5 – Renseignements administratifs

Le montant de la dépense est imputé sur le programme 103 du budget de la mission travail et emploi. Référentiel d'activité: 010300001512

L'ordonnateur de la dépense est le préfet de région de [*indiquer le nom de la région*] et par délégation le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région de [*indiquer le nom de la région*].

Le comptable assignataire est le directeur départemental (ou régional) des finances publiques [*indiquer le nom du département ou de la région*].

Article 6 – Conditions de règlement

L'aide sera versée selon les modalités suivantes:

une avance de 75 % du montant de la convention soit (*indiquer le montant en lettres en €*) au plus tard dans les deux mois suivant la notification de la présente convention;

le solde de 25 % soit (*indiquer le montant en lettres en €*) à la fin de la convention, au plus tard dans les deux mois suivant la présentation et l'approbation du rapport final d'exécution de la présente convention par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et ce conformément aux dispositions de l'article 8 de la présente convention (bilan d'exécution).

Le paiement s'effectuera par virement au compte ouvert:

AU NOM DE :	INDIQUER LE NOM DU GEIQ
Agence Bancaire:	Xxx
N° de compte:	xxx
Code établissement:	xxx
Code guichet:	xxx
Clé RIB:	xx

En cas de changement de coordonnées bancaires, il appartient au bénéficiaire de la convention d'en informer son interlocuteur référent dans les meilleurs délais, par courrier recommandé avec accusé de réception accompagné d'un relevé d'identité bancaire.

Article 7 – Moyens humains mobilisés et modalités d'exécution

Le GEIQ [*indiquer le nom du GEIQ*] atteste que l'accompagnement des publics est assuré par [*indiquer le nombre*] salariés permanents dont les noms sont joints en annexe de cette convention.

En cas de changement de personne, le GEIQ [*indiquer le nom du GEIQ*] s'engage à en informer immédiatement la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de [*indiquer le nom de la région*].

L'accompagnement personnalisé vers l'emploi comprend des entretiens réguliers avec le jeune de 16 à 25 ans ou le salarié en parcours de 45 ans et plus, à raison de deux entretiens minimum par mois. Le salarié chargé par le groupement d'employeur d'assurer l'accompagnement, veille à la bonne articulation entre les enseignements en centre de formation et l'acquisition des savoir-faire en entreprise, au cours de rencontres avec le tuteur en entreprise et le responsable de la formation en centre. Il a en outre pour tâche le recrutement des jeunes de 16 à 25 ans et des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, l'instruction des contrats, la construction des parcours d'insertion et de qualification, la gestion des ruptures, le suivi post contrat, la production du bilan.

Article 8 - Bilan d'exécution

Le GEIQ [*indiquer le nom du GEIQ*] établit un bilan d'exécution de la présente convention comportant notamment :

- le nombre d'accompagnements financés par l'Etat dans le cadre de cette convention correspondra strictement au nombre d'accompagnements réalisés par le GEIQ [*indiquer le nom du GEIQ*] au titre de l'année civile considérée (y compris en cas de rupture anticipée du contrat, à condition que la durée de l'accompagnement soit de 3 mois minimum) ;
- le nombre d'accompagnements personnalisés vers l'emploi au bénéfice de jeunes de 16 à 25 ans et de demandeurs d'emploi de 45 ans embauchés par le GEIQ en contrat de professionnalisation ;
- le contenu et les conditions de réalisation de l'accompagnement ;
- les modalités détaillées de l'utilisation de l'aide de l'État ;
- les co-financements éventuels affectés à l'accompagnement personnalisé (accompagnement social) ;
- l'impact de l'action évaluée en fonction de trois indicateurs principaux soit les taux de sorties positives vers l'emploi et d'obtention des qualifications visées, ainsi que les taux de rupture anticipée des contrats.

Si le nombre d'accompagnements personnalisés vers l'emploi correspondant au nombre de personnes accompagnées bénéficiant d'un contrat de professionnalisation dans l'exercice est inférieur à celui prévu par la convention, les sommes correspondantes sont obligatoirement déduites du solde à verser. Le cas échéant, ces sommes donnent lieu à reversement au Trésor Public.

Article 9 – Suivi et évaluation de l'action

Un comité de pilotage, composé en tant que de besoin, des partenaires publics ou privés concernés (représentants du SPE, des collectivités territoriales, des OPCA, d'organisations professionnelles, de réseaux associatifs etc.), se réunit au moins une fois au cours de la période d'exécution de la convention afin d'analyser et d'approuver les résultats du GEIQ au titre de l'action soutenue dans le cadre de la présente convention.

Le comité de pilotage peut s'appuyer en tant que de besoin sur les données fournies par le GEIQ ou la Fédération Française des GEIQ pour étayer l'analyse qualitative et quantitative des actions soutenues relativement à l'accompagnement social et professionnel, ainsi que l'appréciation des résultats en termes de qualification et de sortie positive vers l'emploi.

Le comité de pilotage peut être organisé à des échelons variés et concerner une ou plusieurs structures GEIQ en fonction des configurations locales et des projets.

À l'issue de l'action visée à l'article 1, une évaluation sera menée conformément aux indicateurs précisés dans l'annexe à la convention et déterminés conjointement entre les signataires de la présente convention.

Le GEIQ s'engage à faciliter à l'administration, ou à tout organisme qu'elle aurait mandaté, l'évaluation de l'action menée dans le cadre de la présente convention. Cette évaluation pourra s'effectuer dans le délai d'un an après le paiement du dernier versement.

Article 10 – Contrôle de l'utilisation de l'aide

Pendant la durée de la convention et dans le délai d'un an suivant le terme de l'action, un contrôle sur pièce ou sur place peut être réalisé par l'administration ou par tout organisme dûment mandaté,

dans le cadre de l'évaluation prévue à l'article 9. Le bénéficiaire s'engage à faciliter l'accès à toutes pièces justificatives des dépenses et tous autres documents dont la production serait jugée utile dans le cadre de ce contrôle.

Article 11 – Résiliation

La convention pourra être résiliée de plein droit par l'administration au tort exclusif du cocontractant en cas d'inexécution ou d'exécution déficiente des prestations, sans que celui-ci puisse prétendre à une indemnité de résiliation.

En outre, l'administration pourra résilier la convention pour tout motif d'intérêt général ou dans l'intérêt du service, sans avoir à fournir de justification.

Elle devra alors informer le cocontractant par lettre recommandée avec accusé de réception au moins un mois avant la date d'effet de la résiliation, sans que cela ouvre droit à indemnité.

Le cocontractant pourra également renoncer à réaliser les actions et demander la résiliation de la convention.

Dans les trois cas de résiliation précités, la liquidation des sommes dues sera faite en tenant compte de la valeur des actions réalisées et des dépenses effectivement engagées par le cocontractant, sur remise par ce dernier des justificatifs liés aux réalisations effectives et aux dépenses.

Article 12 – Règlement des litiges

En cas de litige relatif à l'application de l'une des clauses de la présente convention, les parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour trouver une solution amiable. Dans la négative, le Tribunal compétent sera le Tribunal administratif de [...].

Fait à [...], le [...]

Le président du GEIQ [indiquer le nom]

Pour le préfet de [...]

*Le directeur régional des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi.*