

# LES REPÈRES DE L'AVISE

Insertion par  
l'Activité  
Economique



Mars 2006  
Actualisé Août 2007

## LES GEIQ

GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS POUR L'INSERTION  
ET LA QUALIFICATION

Etat des lieux et enjeux

*Avec la collaboration de :*



Agence de Valorisation des Initiatives Socio-Economiques

# Sommaire

■ <b>Préambule</b>	p 3
■ <b>Présentation générale des GEIQ</b>	p 4
• Définition et vocation	
• Les principaux atouts des GEIQ	
• Le réseau fin 2004	
■ <b>Encadré 1 : La labellisation et la charte nationale</b>	p 7
■ <b>Le cadre législatif et réglementaire</b>	p 8
• Un cadre général	
• Les entreprises susceptibles d'adhérer	
• La réforme de la formation professionnelle	
■ <b>Le modèle économique des GEIQ</b>	p 10
• Les partenaires-clés	
• L'équilibre économique	
• Les besoins de financement	
■ <b>Encadré 2 : Principaux flux financiers</b>	p 12
■ <b>Les facteurs de succès et les risques</b>	p 13
• Les éléments-clés de la réussite	
• Les risques	
■ <b>En savoir plus</b>	p 15

*Cette publication a été réalisée avec la collaboration du CNCE-GEIQ  
et s'appuie notamment sur le guide méthodologique  
« Construire et faire vivre un GEIQ »  
publié par le CNCE-GEIQ.*



## Préambule

La formule du Groupement d'Employeurs (GE) a été mise au point en 1985 et sert de support, à partir de 1988, à l'idée de mettre en œuvre au sein des GE une formation en alternance pour qualifier des personnes en difficulté, et notamment des jeunes. Le premier secteur d'activité concerné est celui de la coopération agricole.

Le cadre juridique complexe couplé à la méfiance des pouvoirs publics pour une nouvelle forme d'organisation du travail ne permettent pas à la formule, pendant une première période, de se développer.

En 1991, une association de Périgueux, l'APARE, adhérente de la FNARS, reprend l'idée à son compte et développe le concept, ce qui permet de déboucher rapidement sur l'élaboration d'une première charte des GEIQ autour de laquelle le réseau va progressivement se développer.

La coordination nationale souhaitée par les acteurs prend forme et les statuts du CNCE GEIQ (Comité national de Coordination et d'Évaluation des GEIQ) sont déposés en 1994.

Pour autant, le développement des GEIQ reste très lent : en 1996, on en compte moins de quinze sur l'ensemble du territoire national.

L'impulsion du mouvement HLM puis des fédérations professionnelles, et au premier rang la FFB, permettent de changer d'échelle. Ainsi, le nombre de GEIQ augmente progressivement pour atteindre la centaine à la fin de l'année 2004.

Depuis 1998, et dans un contexte général d'intensification des difficultés de recrutement de certaines branches, les GEIQ sont entrés dans une nouvelle étape de leur histoire par une reconnaissance accrue des pouvoirs publics.

Ainsi, depuis décembre 2005, les GEIQ ont rejoint par Décret le Conseil National de l'Insertion par l'Activité Économique et font désormais partie du secteur de l'insertion par l'activité économique.

Enfin, la réforme de la formation professionnelle renouvelle le cadre partenarial des GEIQ contribuant à renforcer leurs relations avec leur Branche professionnelle et leur OPCA <sup>(1)</sup> qui deviennent ainsi des acteurs incontournables de leur action.

(1) OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé qui collecte les Fonds de la Formation Professionnelle Continue et les redistribue en fonction des priorités de(s) la branche(s) professionnelle(s).

# Présentation générale des GEIQ

## Définition et vocation

De manière générale, les GEIQ regroupent **des entreprises qui, pour résoudre leurs problèmes structurels de recrutement, parient sur le potentiel des personnes en difficultés d'accès à l'emploi.**

Ainsi, les GEIQ embauchent directement les publics qu'ils ciblent (jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RMI...) puis les mettent à disposition des entreprises adhérentes en fonction de leurs besoins, en alternance avec des périodes de formation.

Dans ce contexte, les salariés des GEIQ sont très majoritairement embauchés au travers **d'un contrat de professionnalisation**, qui permet la construction de **parcours de qualification pour les salariés** et la mise en œuvre **d'un double tutorat**, « social » par l'intermédiaire de l'équipe permanente du GEIQ <sup>(2)</sup> et professionnel au sein des entreprises utilisatrices.

Par rapport à d'autres dispositifs d'insertion sociale et professionnelle, le GEIQ a la particularité de donner une place prépondérante aux entreprises, ce qui contribue à faciliter le retour à l'emploi des personnes embauchées.

Cette mission est commune à l'ensemble des GEIQ dans la mesure où elle est mise en œuvre dans le cadre de la charte du réseau et du label délivré chaque année aux GEIQ adhérents sur la base d'un dossier d'enquête approfondi (voir Encadré 1 p. 7 « La labellisation et la charte nationale »).

## Les principaux atouts des GEIQ

Par le mécanisme de la mutualisation et leur ancrage territorial, les GEIQ sont porteurs d'indéniables valeurs ajoutées :

- **pour les entreprises**, ils leur permettent notamment de :
  - ◆ acquérir et renouveler les compétences dont elles ont besoin ;
  - ◆ constituer un vivier de candidats à l'entrée dans un métier et/ou un secteur d'activité ;
  - ◆ mener à leur terme des contrats en alternance qui, le plus souvent, échouent lorsqu'elles les mettent en place directement ;
  - ◆ contribuer à développer une image attractive de leur profession et/ou de leur territoire, tant auprès de salariés potentiels que de partenaires institutionnels ;
  - ◆ décharger de toutes les formalités administratives liées à la mise en œuvre du contrat de travail, qui constituent un obstacle d'autant plus important que l'entreprise utilisatrice est petite ;
  - ◆ faciliter le recours et la gestion de l'alternance ;
- **pour les salariés et/ou les demandeurs d'emploi**, les GEIQ permettent de mieux satisfaire certaines de leurs attentes, au travers notamment de :
  - ◆ la possibilité de créer des emplois plus stables et/ou de durée plus longue avec un seul employeur ;
  - ◆ l'amélioration continue des compétences par la connaissance d'univers de travail différents et des séquences de formation qualifiantes ;
  - ◆ au travers d'un parcours de profession-

(2) Au travers de leur accompagnement, les permanents du GEIQ réalisent notamment un suivi de l'évolution des compétences et du savoir-être du salarié, détectent d'éventuels problèmes extra-professionnels et contribuent à y apporter des réponses.

# Présentation générale des GEIQ

nalisation rendu possible grâce au GEIQ, l'obtention d'une qualification - principalement de niveau V - et des perspectives renforcées d'accès à l'emploi durable.

En résumé, les GEIQ sont ainsi des instruments privilégiés de médiation entre entreprises, salariés et organismes de formation qui favorisent :

- la transmission de **savoirs et de savoir-faire** au sein d'une profession ou d'un territoire via le développement des contrats en alternance et du tutorat ;
- l'augmentation ou le renouvellement des **compétences** ;
- l'accompagnement des entreprises, notamment les plus petites, dans leur fonction d'employeur et l'analyse de leurs besoins de recrutement ;
- pour les salariés, l'accès à des situations variées et enrichissantes de travail, susceptibles de faciliter leur **insertion professionnelle**.

Ces valeurs ajoutées différencient un GEIQ d'un groupement d'employeurs dont la vocation première reste de mutualiser des postes de travail - le plus souvent qualifiés et sous forme de CDI à temps plein - entre plusieurs employeurs qui ne pourraient pas en supporter seuls la charge.

Cette compétence spécifique des GEIQ leur est d'ailleurs reconnue par l'Etat et certaines branches professionnelles à travers notamment :

- l'aide de l'Etat aux GEIQ de 686 €/ETP/an pour chaque contrat de professionnalisation concernant les personnes de moins de 26 ans et de plus de 45 ans ;
  - l'aménagement par certains OPCA (bâtiment, propreté, transports...) des modalités de mise en oeuvre du contrat de professionnalisation afin de mieux participer au financement de l'accompagnement social et professionnel réalisé par les GEIQ labellisés.
- Elle l'est également par les collectivités locales qui financent un grand nombre de GEIQ,

à des niveaux variables en fonction des territoires et des publics accueillis.

## Les GEIQ en chiffres

En 2007, le réseau national des GEIQ, c'est :

- **102 GEIQ** répartis dans 20 régions et présents sur 20 secteurs d'activité
- **250 salariés permanents**
- **3.589 entreprises adhérentes** dont 74% d'artisans et de PME (- 50 salariés)

## L'activité du réseau en 2006 :

- 3.688 contrats signés
- 3,4 millions d'heures de mise à disposition
- 1 million heures de formation
- 64,5 millions d'euros de chiffre d'affaires total (70,5 millions d'euros de total produits)

*Au 1<sup>er</sup> janvier 2007, les GEIQ comptaient :*

- 2.855 salariés en parcours d'insertion et de qualification dont :
- 62% de moins de 26 ans (Nombre de jeunes de - de 26 ans : 1761)
- 73% sans qualification ou en réorientation professionnelle
- 81% d'un niveau de qualification inférieur ou égal au niveau V
- 86% des contrats terminés en 2006 se sont soldés par une qualification
- 72% des contrats terminés en 2006 ont permis l'accès à un emploi durable (taux moyen de retour à l'emploi)

Dans cet ensemble, il faut noter l'existence d'une dizaine de GEIQ multisectoriels qui permettent, principalement sur des territoires peu attractifs et sans réelle main d'œuvre qualifiée, de répondre à des besoins structurels de recrutement.

## Présentation générale des GEIQ

Au-delà de ces chiffres consolidés, les caractéristiques d'un « GEIQ moyen » (données actualisées en 2007) :

Nombre d'ETP en parcours	28.2
Nombre ETP / nombre permanents	11.5
Nombre d'adhérents	35
Chiffre d'affaires du GEIQ	632 k€
Heures de formation / ETP	356
Tarif de mise à disposition	15.68 €
Public sans qualification ou réorienté	76%
Taux d'obtention de qualification	86%
% ruptures en période d'essai	14%
% ruptures avant terme après essai	27%
% sorties positives	72%

En complément des 102 GEIQ labellisés, le réseau national comprend également une tête de réseau nationale, le **CNCE GEIQ**, qui, outre les missions de qualification et d'animation inhérentes à toute structure de ce type, est garante de la charte du réseau et, partant, du respect d'un corpus de règles communes.

## Encadré 1

### La labellisation et la charte nationale

Depuis 1997, les groupements d'employeurs qui souhaitent se prévaloir de l'appellation GEIQ doivent en faire la demande auprès de l'instance nationale de coordination, le CNCE GEIQ.

En effet, le label GEIQ est déposé à l'Institut National de la Propriété Industrielle (INPI) et ne peut être délivré que sur la base d'une **enquête annuelle approfondie** qui repose sur de multiples **critères quantitatifs et qualitatifs** (place des employeurs dans les instances statutaires, publics accueillis, nature des contrats de travail mis en œuvre, tarif des mises à disposition, durée minimale des mises à disposition, accompagnement social mis en œuvre, nombre d'heures de formation mises en œuvre...).

Ce label garantit notamment que le GEIQ est piloté et géré par les employeurs qui le composent et n'est pas utilisé pour abaisser artificiellement le coût du travail.

Tout GEIQ qui se crée doit passer une convention avec le CNCE GEIQ qui lui permet de bénéficier, à compter de sa date de création et jusqu'à la plus prochaine labellisation, d'un accompagnement personnalisé ; il entre alors en « pouponnière ».

En outre, l'ensemble du réseau des GEIQ labellisés inscrit son action dans le cadre d'une charte nationale, qui vise à unifier les pratiques sans toutefois les uniformiser. Cette charte rappelle la mission centrale des GEIQ, qui est d'organiser des parcours d'insertion et de qualification au profit de personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

Cette procédure garantit aux partenaires institutionnels la cohérence du réseau.

# Le cadre législatif et réglementaire

## Le cadre général

De manière générale, l'activité d'un GEIQ est encadrée par les articles L127-1 à 14 du Code du travail et soumise à une **double contrainte, d'obligation de déclaration préalable et d'exclusivité** <sup>(3)</sup> pour la structure porteuse.

En outre, les employeurs sont soumis à une contrainte de **responsabilité solidaire** décrite dans l'article L127-1 du Code du travail.

Il impose que si le GEIQ se trouve dans l'impossibilité de faire face à ses obligations pour quelque motif que ce soit, les salariés comme les organismes créanciers de cotisations obligatoires peuvent agir en paiement contre n'importe quel membre du groupement pour la totalité de ses dettes.

L'importance potentielle de ce risque est souvent utilisée pour tester la motivation des entreprises adhérentes et leur degré d'adhésion au projet.

Il peut cependant être circonscrit de plusieurs façons :

- le conditionnement de l'adhésion de nouvelles structures à leur cooptation par les adhérents actuels ;
- l'instauration d'un principe de paiement d'une avance, au moment de la signature de chaque contrat de travail ;
- la constitution de fonds propres susceptibles de servir de « fonds de garantie » au niveau de l'association porteuse du GEIQ.

Plus largement, le GEIQ se crée sous **statut associatif** et doit respecter l'ensemble des règles relatives au fonctionnement des associations (déclaration, publicité, tenue du registre spécial...).

En outre, il doit informer l'Inspection du travail de son département de sa création et, lorsqu'il est multisectoriel, faire le choix de sa convention collective en lien avec celle-ci.

## Les entreprises susceptibles d'adhérer

Si l'activité des GEIQ est moyennement encadrée d'un point de vue juridique, certaines contraintes s'appliquent aux entreprises susceptibles d'y adhérer.

Ainsi, le Code du travail définit clairement la nature des employeurs qui peuvent adhérer à un groupement d'employeurs (GE ou GEIQ), à savoir ceux entrant dans le **champ d'une convention collective** avec, de surcroît, une réserve liée à leur effectif qui doit être inférieur à **300 salariés**.

Toutefois, depuis la Loi 2005-157 relative au développement des territoires ruraux, une souplesse a été introduite qui permet dans certaines conditions à des collectivités territoriales et établissements publics d'adhérer à un GEIQ.

La Loi relative au développement des territoires ruraux a également fait évoluer la réserve liée à l'effectif de l'entreprise.

Désormais, l'adhésion d'une entreprise de plus de 300 salariés est possible sous réserve de la conclusion préalable d'un accord d'établissement (et non plus d'entreprise comme auparavant) définissant les garanties apportées aux salariés du GEIQ.

(3) Nous reprenons ici les chiffres de l'année 2004 car ils correspondent à la dernière campagne de labellisation réalisée.

## Le cadre législatif et réglementaire

### La réforme de la formation professionnelle

Au sein des GEIQ, la mise en œuvre des parcours individualisés de formation et de qualification se fait à partir de contrats de travail de droit commun et, plus particulièrement, de **contrats de professionnalisation** <sup>(4)</sup>.

Dans ce contexte, la réforme de la formation professionnelle est porteuse d'un certain nombre de modifications pour le fonctionnement des GEIQ.

Ainsi, la Loi du 4 mai 2004 consécutive aux accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre et 5 décembre 2003 confère une responsabilité centrale aux partenaires sociaux, notamment dans la mise en œuvre du contrat de professionnalisation au niveau des branches professionnelles.

La circulaire DGEFP du 18 décembre 2004 relative au contrat de professionnalisation décrit très concrètement le rôle de chacune des parties prenantes :

- les OPCA sont garants de la conformité des contrats de professionnalisation dans le prolongement des priorités retenues par les partenaires sociaux et transmettent leur position à la DDTEFP ;
- les DDTEFP ne conservent qu'une mission d'enregistrement et de contrôle. Ce contrôle s'effectue au regard des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles régissant le contrat de professionnalisation et de l'avis émis par l'OPCA.

Elle a été complétée en décembre 2005 par une circulaire de la DGEFP rendant formellement les GEIQ éligibles aux heures d'accompagnement et d'évaluation payées par les OPCA.

Cette nouvelle répartition des compétences autorise une grande liberté d'action aux branches qui peuvent ainsi utiliser les contrats d'insertion professionnelle pour répondre à leurs priorités et, simultanément, favoriser le développement de mécanismes innovants.

Il s'agit là d'une situation nouvelle propice au développement des GEIQ et, plus largement, de nouvelles formes d'emploi et de qualification en empathie avec les priorités des branches.

Dans ce contexte, les secteurs du Transport et du Bâtiment ont explicitement cité les GEIQ labellisés dans leurs accords de branche relatifs à la formation tout au long de la vie afin d'en assurer le développement.

**Par différence, un GEIQ qui ne disposerait pas du soutien des représentants de sa branche professionnelle se trouverait dans une situation institutionnelle fragile, peu propice à sa création puis à son développement.**

(4) Avant la réforme de la formation professionnelle, les GEIQ embauchaient majoritairement leurs salariés dans le cadre de Contrats de Qualification.

# Le modèle économique des GEIQ

## Les partenaires-clefs

Pour mettre en œuvre son projet social, un GEIQ doit être en mesure dès son lancement de développer et de conforter des relations avec un certain nombre de partenaires sans lesquels son existence même est compromise :

- **la branche et les syndicats professionnels** <sup>(5)</sup> même si leur implication ne remplace pas celle des entreprises adhérentes et futures utilisatrices des services du GEIQ, fondamentale sur le plan économique ;
- **l'OPCA** dans la mesure où, depuis la réforme de la formation professionnelle, il énonce les priorités de formation de la branche puis, sur cette base, finance la formation mise en œuvre par le GEIQ ainsi qu'une part significative de l'accompagnement social et professionnel ;
- **le réseau d'accueil et le SPEL** dont l'action est essentielle pour l'identification et le recrutement des salariés du GEIQ ;
- **les collectivités locales** dont l'implication garantit l'ancrage local du projet et permet de mobiliser les financements complémentaires nécessaires pour la mise en œuvre d'un accompagnement durable et de qualité ;
- **le CNCE GEIQ** qui constitue à la fois une ressource pour les GEIQ labellisés et, pour l'ensemble des partenaires, un « garde-fou » par rapport à l'objet social.

## L'équilibre économique

Le modèle économique d'un GEIQ reflète l'engagement des entreprises et la diversité de ses partenariats.

Ainsi, ses ressources sont largement hybridées, car elles proviennent simultanément des entreprises, des fonds mutualisés de

la formation professionnelle et de fonds publics territorialisés.

Le schéma proposé p. 11 (Encadré 2) permet de visualiser les principaux flux financiers qui caractérisent les GEIQ et les différents partenariats nécessaires à sa réussite.

## Principaux flux financiers

De manière générale, le niveau des contributions financières est variable d'un territoire et/ou d'une branche à l'autre mais on observe un certain nombre d'éléments permanents :

- parmi un ensemble de partenaires, **la place des entreprises est capitale** dans le dispositif, tant par leurs fonctions de pilotage dans le cadre des instances délibératives de l'association que par le recours au service du GEIQ de mise à disposition (MAD) de salariés en leur sein. En moyenne dans les GEIQ, **la contribution financière totale des entreprises représente 80% du total des produits** de l'association porteuse ;
- plus spécifiquement, **la rentabilité de chaque contrat** de travail doit être calculée et les coûts salariaux directs (salaire, charges, congés payés, médecine du travail, vêtements de sécurité...) pris en charge directement par la facturation des mises à disposition. En 2007, le prix de vente moyen d'une heure travaillée a été de 15.68 € ;
- **les coûts de formation** payés par le GEIQ doivent, a minima, être couverts par les remboursements de l'OPCA ;
- **les frais de structure** <sup>(6)</sup>, essentiellement composés des salaires chargés du personnel permanent, ne doivent pas être sous-estimés, faute d'un bon niveau de qualification de l'équipe. Ils doivent cependant être proportionnés à la taille du

(5) Ou les différentes branches lorsqu'il s'agit d'un GEIQ multisectoriel.

(6) Depuis la réforme de 1998 du cadre fiscal applicable aux associations, les GEIQ, hors secteur agricole et artisanal, sont soumis aux impôts commerciaux, à savoir TVA, TP et IS. Ils sont en revanche exemptés du paiement de l'IFA (Impôt forfaitaire annuel) depuis la loi de finances 1997.

## Le modèle économique des GEIQ

GEIQ et au nombre de personnes mises à disposition des entreprises utilisatrices ;

● **les ressources des collectivités locales et de l'Etat** sont indispensables pour assurer pleinement la fonction d'accompagnement social et professionnel.

En dehors de l'aide de l'Etat à l'accompagnement de 686 €/ETP/an pour les contrats de professionnalisation pour les personnes de moins de 26 ans et de plus de 45 ans, les autres financements publics ne sont pas de droit commun et nécessitent d'être négociés au cas par cas avec les partenaires locaux.

Au finale, la « **taille critique** » d'un GEIQ d'un point de vue économique est de l'ordre de **12 à 15 salariés** en parcours, quel que soit le secteur d'activité.

### Les besoins de financement

En complément des éléments économiques concernant leur fonctionnement, les associations porteuses des GEIQ sont également confrontées à des enjeux de structuration, sur le long terme, de leur financement.

Ainsi, une étude réalisée en 2001 par France active sur les besoins de financement des GEIQ montrait notamment que :

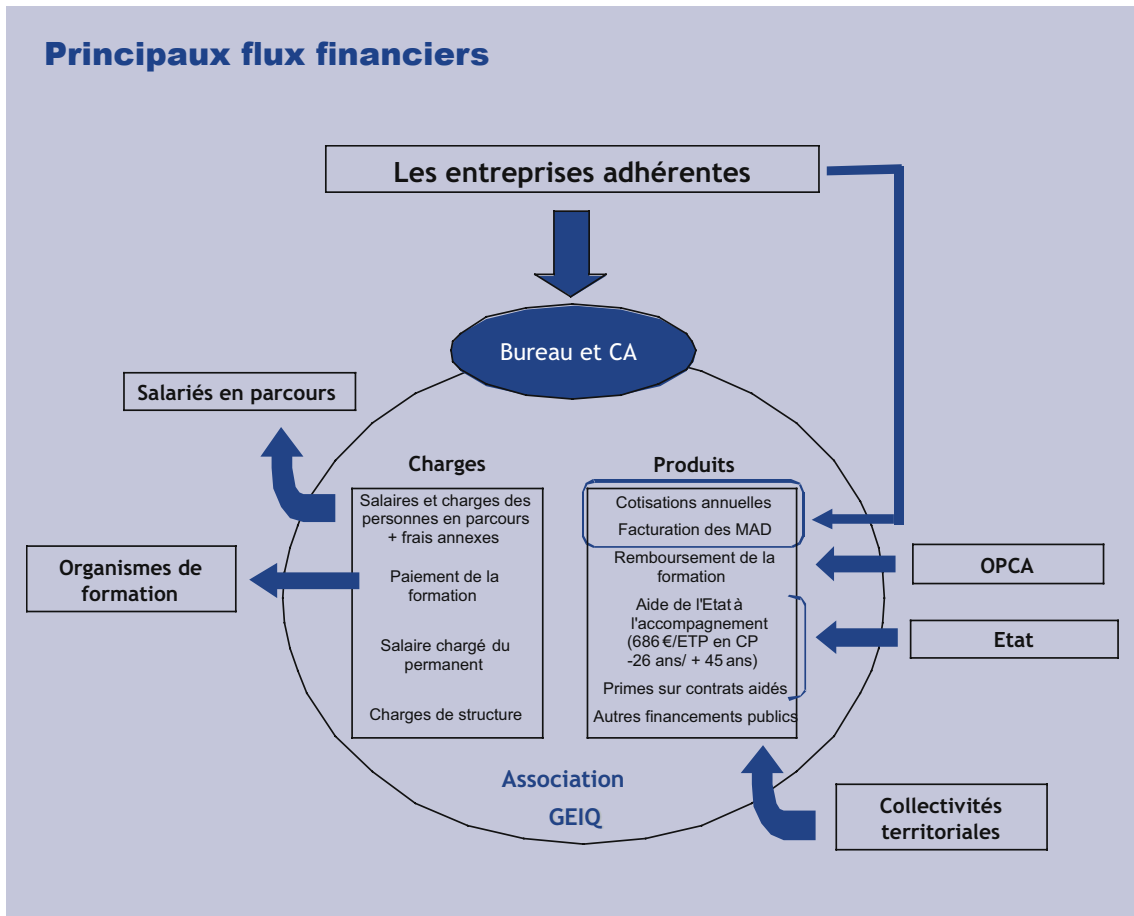
- les besoins d'investissement sont en général modestes en vitesse de croisière et n'excèdent jamais 25 K€ au démarrage du GEIQ ;
- le BFR (Besoin en Fonds de Roulement) correspond en moyenne à 1 mois d'activité, et a tendance à augmenter en valeur, compte tenu des volumes d'activité croissants ;
- les fonds propres sont le plus souvent positifs et permettent de faire face à la partie structurelle du BFR ;
- le recours au crédit bancaire est extrêmement marginal, y compris sur les outils de couverture des besoins à court terme.

Dans ce contexte, dès lors que la croissance du GEIQ est maîtrisée et qu'il dégage chaque année un autofinancement lui permettant de renforcer progressivement ses fonds propres, il est en mesure de faire face à la plupart de ses besoins de financement.

A l'inverse, le développement rapide de l'activité générant des besoins de financement d'exploitation supérieurs aux seuls excédents réalisés par le GEIQ, il est alors nécessaire de mobiliser des ressources complémentaires, tant auprès des entreprises adhérentes que d'outils de financement solidaires.

# Encadré 2

## Principaux flux financiers



# Les facteurs de succès et les risques

## Les éléments-clefs de réussite

Si le GEIQ présente des atouts, tant pour les employeurs que pour les salariés, les conditions de faisabilité de ce type de projet sont néanmoins particulières et reposent sur la conjonction de plusieurs éléments complémentaires qui doivent être réunis <sup>(7)</sup> :

- **une volonté politique des fondateurs** : faute de l'existence d'un projet partagé et revendiqué, le dispositif peine à trouver sa place et à être vécu comme un outil collectif permettant aux employeurs d'atteindre des objectifs auxquels ils ne pourraient accéder de manière isolée ;

- **des entreprises souhaitant qualifier et/ou recruter** : pour lui permettre de constituer des parcours continus et cohérents de qualification pour ses salariés, il est essentiel que les entreprises adhérentes du GEIQ présentent une volonté de formation ainsi que des besoins de mises à disposition suffisamment nombreux et complémentaires ;

- **des postes de travail adaptés et complémentaires** : il est nécessaire que les postes de travail proposés par le GEIQ soient complémentaires dans le temps comme en terme de compétences.

En effet, si tous les adhérents ont besoin des mêmes compétences au même moment, le GEIQ n'est pas une solution viable ;

- **l'implication de la branche professionnelle** : matérialisée ou non par l'existence d'un accord de branche favorable au développement des GEIQ, elle est devenue un élément déterminant de leur faisabilité depuis la réforme de la formation professionnelle, sauf pour ce qui concerne les GEIQ multisectoriels qui, par essence, couvrent plusieurs secteurs d'activité sur leur territoire ;

- **un territoire géographiquement cohérent** : un territoire d'intervention trop étroit

pose des problèmes de taille critique et un territoire trop vaste s'accompagne de problèmes de mobilité des salariés entraînant soit de lourdes difficultés de fonctionnement soit des coûts de déplacement importants ;

- **l'existence d'une offre de formation adaptée aux enjeux** : corollaire de la taille et de la pertinence du territoire, la qualité de l'offre de formation et ses conditions d'accès (souplesse d'entrée, adaptation des méthodes pédagogiques, coût...) est déterminante pour la construction de parcours cohérents pour les salariés.

Dans ce contexte d'ensemble, une clarification en amont des objectifs du GEIQ avec l'ensemble de ses partenaires potentiels comme un accompagnement du montage par le CNCE GEIQ constituent autant d'éléments favorables supplémentaires.

Ils permettent singulièrement de bien analyser dès le début de la réflexion la nature des besoins de recrutement des entreprises et de distinguer ce qui est réellement structurel de ce qui ne l'est pas.

## Les risques

Sans s'étendre sur les garanties collectives apportées aux salariés mis à disposition par un GEIQ (article L127-6 du Code du travail) et la responsabilité solidaire des entreprises adhérentes que nous avons définie plus haut, il est important de préciser les risques supportés par le GEIQ en tant que structure juridique autonome qui concernent :

- **les risques de « dérive » par rapport à l'objet social** (abaissement du coût du travail et/ou abandon/détérioration du travail d'insertion) qui, de manière générale, se trouvent largement limités par la procédure de labellisation annuelle conduite par le CNCE-GEIQ ;

(7) Ces différents facteurs-clefs de succès sont plus largement détaillés dans le cadre du « Guide méthodologique de création d'un GEIQ » édité par le CNCE GEIQ.

## Les facteurs de succès et les risques

- **les risques liés à la gestion du dispositif :**

- ◆ le risque de non-recrutement, singulièrement fort pour les secteurs les plus en tension, mais qui peut être circonscrit par un partenariat dense avec le réseau d'accueil et par la technicité de l'équipe permanente du GEIQ ;
- ◆ le risque de non-mise à disposition, compensé seulement par la mobilisation dans la durée des employeurs ;
- ◆ le risque de non-paiement du service par les entreprises utilisatrices qui peut être limité par une gestion rigoureuse du compte clients et des procédures simples d'alerte sur les situations anormales ;
- ◆ la maîtrise des frais de structure qui doivent être proportionnés avec le niveau d'activité du GEIQ.

## En savoir plus

Pour en savoir plus sur les GEIQ comme sur les contrats de professionnalisation, un certain nombre de ressources existent, notamment :

### Le CNCE-GEIQ

Comité National de Coordination et d'Évaluation des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification.  
5, rue d'Alsace  
75010 Paris

Tél : 01 46 07 33 33  
Fax : 01 46 07 33 66  
[cncegeiq@geiq.net](mailto:cncegeiq@geiq.net)

### Ouvrages, publications du CNCE-GEIQ

- « **Construire et faire vivre un GEIQ** » (*guide méthodologique*) (Mars 2002 - 273 pages).  
Bon de commande en ligne sur [www.geiq.net](http://www.geiq.net)
- La revue « **Ressources** ».

### Site internet du CNCE GEIQ

<http://www.geiq.net>

### Autres Ressources

- Le site du Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement - [www.cohesionsociale.gouv.fr](http://www.cohesionsociale.gouv.fr) - qui comprend notamment un dossier complet sur le « Contrat de professionnalisation ».
- Les Fiches pratiques du Centre Inffo et son site internet : [www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)
- En région, les CARIF...

## Déjà parus dans la Collection « Les Repères de l'Avise »

### **Culture**

- N°1 - L'écomusée et le musée de société
- N°2 - Le lieu de musiques actuelles et amplifiées
- N°3 - Le studio de répétition en musiques actuelles et amplifiées
- N°4 - La radio associative
- N°5 - La ludothèque
- N°6 - L'ensemble vocal et instrumental
- N°7 - La compagnie de théâtre
- N°8 - Les écoles des arts du cirque

### **Entreprendre Autrement**

- N°1 - Les finances solidaires

### **Insertion par l'Activité Economique**

- N°1 - Les GEIQ - Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification
- N°2 - *A paraître prochainement* - Les Associations et Chantiers d'Insertion

Téléchargeables gratuitement sur [www.avise.org](http://www.avise.org)



Agence de Valorisation des Initiatives Socio-Economiques

Avec le soutien de :

