

40 PROPOSITIONS

DES GEIQ POUR MIEUX FORMER, MIEUX EMBAUCHER, ET MIEUX INTÉGRER DANS L'EMPLOI

les GEIQ

FÉDÉRATION FRANÇAISE DES GEIQ

la plus belle façon d'embaucher

MOT DU PRÉSIDENT



Alors que de grandes échéances électorales nous attendent en 2027, nous espérons qu'une vision de la formation, de l'insertion et, plus largement, de l'emploi, fondée sur les besoins et les observations issues du terrain puisse être portée par les différents candidats.

C'est pourquoi, au nom de l'ensemble du réseau des Geiq, je suis ravi de vous présenter ce plaidoyer pour mieux former, mieux embaucher et mieux intégrer dans l'emploi.

Ce document est le **fruit d'un travail collectif mené avec nos 208 adhérents, représentant près de 9 000 entreprises**. Il s'appuie à la fois sur leur expérience quotidienne, sur les tendances observées au sein de notre réseau ces dernières années et sur les données recueillies dans le cadre de la labellisation annuelle des Geiq.

La richesse de notre réseau tient à la diversité des employeurs qui le composent : entreprises, associations, collectivités territoriales, TPE, PME, grands groupes, issus de secteurs aussi variés que le BTP, le sport et l'animation, l'aide à la personne et le médico-social, l'agriculture, l'industrie, la propreté, le transport.... **Cette diversité nous permet de porter une vision représentative des réalités de l'économie française**.

Nous formulons ainsi 40 propositions concrètes visant à mieux répondre aux défis de l'emploi, des compétences et de l'insertion. Notre ambition est simple : **permettre à davantage de personnes d'accéder durablement à l'emploi tout en apportant des réponses aux besoins de recrutement des entreprises et des territoires.**

Christophe DRONE
Président de la Fédération Française des Geiq

SOMMAIRE



Introduction 04



Axe 1 - Promouvoir les entreprises actrices de l'insertion et de la formation professionnelle 05



Axe 2 - Placer le contrat de professionnalisation au cœur des politiques publiques d'accès et de retour à l'emploi 06



Axe 3 - Assouplir le contrat de professionnalisation 08



Axe 4 - Promouvoir l'alternance comme réponse stratégique aux enjeux de reconversion et de mobilité professionnelle 09



Axe 5 - Rapprocher la formation des situations de travail 10



Axe 6 - Faciliter le recours à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) 11



Axe 7 – Optimiser l'impact social de la commande publique 12



Axe 8 - Faciliter l'insertion professionnelle durable des étrangers en simplifiant et facilitant les démarches administratives 13



Axe 9 – Sécuriser dans la durée les dispositifs démontrant leur impact 14



Axe 10 - Soutenir les dynamiques d'expérimentation et d'innovation sociale 15



Axe 11 - Améliorer la coordination des acteurs de l'emploi et du service public de l'emploi 16



Qui sont les Geiq ? 17

INTRODUCTION

Développer, avec les entreprises, une véritable politique Emploi alliant insertion et formation pour mieux répondre aux défis économiques et sociaux

Au cours des dernières années, l'économie française a été confrontée à de multiples difficultés : crises géopolitiques, crise sanitaire, crise climatique, ou encore à la crise budgétaire. À ces défis s'ajoute un enjeu majeur pour les années à venir : le renouvellement de la main-d'œuvre, avec de nombreux départs à la retraite. Dans ce contexte, **il paraît essentiel, si ce n'est vital, de conserver une dynamique positive sur l'emploi** afin de soutenir et développer notre économie. **Pour autant, les postes de dépense concernant le travail et l'emploi sont les premiers contributeurs aux économies budgétaires**[1].

Un paradoxe vient s'ajouter à cela : le taux de chômage reste élevé tandis que les entreprises rencontrent toujours autant de difficultés de recrutement, notamment dans les secteurs en tension avec de forts besoins de main d'œuvre qualifiée.

Ces constats soulignent plus que jamais la nécessité de renforcer les politiques de formation et d'insertion professionnelle. Pour être pleinement efficaces, celles-ci **doivent être construites avec les entreprises afin de répondre aux besoins réels en compétences des territoires et des secteurs d'activité**.

Pour autant, pour que ces acteurs puissent continuer de mener à bien leurs missions :

- Il est nécessaire d'engager une réforme pour fluidifier les parcours de formation, faciliter l'intégration des personnes dans les entreprises et encourager davantage les entreprises à insérer et à former.
- Il est également indispensable d'offrir aux acteurs de l'emploi une visibilité de long terme et de cesser de considérer les politiques de l'emploi comme une simple variable d'ajustement budgétaire.

Pour cela, nous vous proposons 11 axes sur lesquelles vous pouvez agir, en prenant des mesures concrètes, afin de mieux former, mieux embaucher, et mieux intégrer dans l'emploi.

[1] Source Rapport du Gouvernement « Plafonds de dépenses du Projet de loi de finances pour 2027 » - Juillet 2026

AXE 1

Promouvoir les entreprises actrices de l'insertion et de la formation professionnelle

Bien que les politiques de RSE se soient développées ces dernières années, notamment dans les grands groupes, et que de nombreuses initiatives réunissant des employeurs se disant engagés sur les enjeux d'inclusion aient vu le jour, le **passage à l'action à travers le recrutement de publics éloignés de l'emploi demeure encore limité**.

Par ailleurs, **les entreprises ont besoin d'être accompagnées pour faire évoluer leurs pratiques** et mieux intégrer des publics de plus en plus volatiles. Ainsi, pour passer de la simple volonté de recruter inclusif à l'acte, bon nombre d'employeurs ont besoin d'être accompagnés par des structures dont c'est l'expertise. Il est donc nécessaire de promouvoir ces structures et d'inciter les employeurs à s'en rapprocher.

Pour inciter les entreprises à agir concrètement, il convient de **faire de l'insertion professionnelle un véritable investissement économique et social**, en reconnaissant que les entreprises qui forment, accompagnent et ouvrent leurs portes aux publics éloignés de l'emploi contribuent pleinement à la compétitivité des territoires, à la réduction des tensions de recrutement et au renforcement de la cohésion sociale.

Ainsi, l'engagement pour l'insertion ne doit plus être considéré comme une contrainte, mais comme une stratégie collective de développement des compétences et de construction des emplois de demain.

Nous proposons donc de faire évoluer les politiques publiques afin de mieux accompagner, encourager et reconnaître les entreprises qui s'engagent concrètement dans l'intégration, la formation et la qualification des personnes éloignées de l'emploi.

Propositions de mesures :

- Prioriser et favoriser les dispositifs d'insertion portés par les entreprises.
- Reconnaître, par exemple à travers un label, les entreprises justifiant avoir réalisé des recrutements inclusifs ou utilisant des dispositifs d'insertion professionnelle.Instaurer une fiscalité incitative (crédit d'impôt, avantages fiscaux, etc.) pour les entreprises labélisées.
- Reconnaître le rôle stratégique des structures qui accompagnent les entreprises à diversifier leurs recrutements, sécuriser les parcours de leurs salariés, développer l'alternance, etc.

AXE 2

Placer le contrat de professionnalisation au cœur des politiques publiques d'accès et de retour à l'emploi

Apprentissage et contrat de professionnalisation, deux contrats distincts et essentiels

L'alternance constitue l'un des outils les plus efficaces pour développer les compétences et favoriser l'accès à l'emploi. En associant formation et contrat de travail, elle permet aux personnes de se qualifier tout en étant salariées et offre aux entreprises une réponse concrète à leurs besoins de recrutement.

L'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont deux outils complémentaires de cette alternance :

- **L'apprentissage** constitue une voie majeure d'accès à la qualification et à l'emploi pour les jeunes, tout en permettant aux entreprises de préparer les compétences de demain et de transmettre leurs savoir-faire.
- **Le contrat de professionnalisation** répond davantage aux enjeux d'insertion, de retour à l'emploi et de reconversion professionnelle. Plus flexible, il permet d'accompagner des publics plus éloignés de l'emploi, des demandeurs d'emploi, des salariés en reconversion ou encore des personnes ayant besoin d'acquérir une qualification pour accéder durablement à un métier.

Ces deux contrats ne doivent donc pas être opposés. **Leur complémentarité permet de répondre à la diversité des besoins des personnes, des entreprises et des territoires**.

Le contrat de professionnalisation, un outil sous-utilisé des politiques d'emploi

Si, depuis 2018, une véritable politique pro-apprentissage s'est développée, **le contrat de professionnalisation demeure le grand oublié des politiques publiques**, notamment dans les différents plans (plan jeunes, plan senior, plans sectoriels, etc.).

Au-delà de sa souplesse, **le contrat de professionnalisation présente un avantage majeur : il repose sur un contrat de travail**. Contrairement à certaines solutions de préformation, il place immédiatement la personne dans l'emploi tout en lui permettant d'acquérir une qualification.

Cette logique est bénéfique à tous :

- **Pour la personne**, qui devient salariée. Elle perçoit une rémunération et acquiert des compétences directement en lien avec un métier.
- **Pour l'employeur**, qui s'engage pleinement dans le parcours de formation et prépare ses futurs recrutements en formant à des compétences adaptées à ses besoins.
- **Pour l'État et les finances publiques**, puisque la personne est en emploi, perçoit un salaire et contribue, avec l'employeur, au financement du système par les cotisations sociales.

Les dispositifs de préformation, tels que les POE ou les formations conventionnées, conservent toute leur utilité, mais doivent être pensés comme complémentaires et préparatoires à une mise en emploi durable, notamment à travers un contrat de professionnalisation.

Stabiliser et sécuriser le soutien public à l'alternance, notamment au contrat de professionnalisation

Enfin, il convient d'être plus clair, et plus stable dans le soutien aux employeurs qui s'engagent dans l'alternance, en particulier à travers le contrat de professionnalisation. **Il n'est pas normal que certaines politiques publiques se stoppent du jour au lendemain, sans justification**, mettant certains acteurs en grande difficulté économique et faisant régner **une forte incertitude sur la crédibilité du soutien de l'Etat**. A titre d'exemple, les aides aux employeurs de jeunes en contrat de professionnalisation supprimées en 15 jours en 2024 alors qu'il avait été annoncé qu'elles seraient maintenues au moins jusqu'en 2027.

Propositions de mesures :

- Maintenir les spécificités et la complémentarité des contrats d'alternance : apprentissage et professionnalisation.
- Dans une logique d'insertion et de retour à l'emploi, privilégier les contrats de travail plutôt que des logiques de pré-formations ou de formations conventionnées.
- Intégrer l'alternance, et plus particulièrement l'outil Contrat de professionnalisation, dans toutes les politiques publiques et plans d'actions qui en découlent : plans d'action sectoriels, plan d'action jeunes, seniors, etc.
- Cibler le soutien à l'alternance de l'État en fonction du niveau de qualification visé et/ou des types de publics recrutés et/ou des tailles d'entreprises, et non pas en fonction du type de contrat.
- Garantir un soutien financier de l'Etat ambitieux et cohérent à l'alternance, en veillant à un traitement égal entre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation.

AXE 3

Assouplir le contrat de professionnalisation

Bien que le contrat de professionnalisation soit déjà un outil relativement souple, certaines règles continuent de limiter son utilisation et son potentiel.

À titre d'exemple, aujourd'hui, une personne de plus de 26 ans ne peut pas accéder à un contrat de professionnalisation si elle n'est pas inscrite à France Travail. Pourtant, ce dispositif peut répondre à des besoins de développement des compétences ou d'accès à une qualification, y compris pour des personnes déjà en activité. C'est notamment le cas de nombreux faisant-fonctions dans des secteurs stratégiques tels que l'aide à la personne ou le médico-social, qui exercent déjà un métier sans disposer de la qualification attendue. **Nous sommes convaincus que l'accès à la qualification ne devrait pas dépendre d'une situation administrative, mais avant tout d'un besoin réel de montée en compétences**, d'insertion ou de sécurisation des parcours professionnels.

En parallèle, il convient de rendre le contrat de professionnalisation plus flexible et mieux adapté aux besoins des salariés comme à ceux des entreprises. Cela pourrait notamment passer par l'ajout de modules de renforcement sur certaines compétences pour les salariés qui en ont besoin, ou par l'intégration de modules directement liés à l'activité et aux enjeux de l'entreprise. Il s'agit ainsi de **construire des parcours de formation plus pertinents et plus adaptés à l'objectif d'insertion professionnelle de la personne**.

Ainsi, nous souhaitons qu'une évolution ambitieuse du contrat de professionnalisation soit portée par les pouvoirs publics afin d'en faire un outil plus accessible, mais également un outil plus souple, davantage centré sur les besoins des personnes et des entreprises.

Propositions de mesures :

- Supprimer les restrictions d'entrée en contrat de professionnalisation (l'obligation d'inscription à France Travail pour les + de 26 ans notamment).
- Faciliter, sous le contrôle des Opco, l'adaptation de la formation avec la mise en place de modules complémentaires, pour mieux répondre aux besoins spécifiques du salarié et de l'entreprise.

AXE 4

Promouvoir l'alternance comme réponse stratégique aux enjeux de reconversion et de mobilité professionnelle

Dans un contexte de transformation rapide des compétences et des métiers, mais aussi d'allongement des carrières professionnelles, **les reconversions doivent devenir une priorité des politiques publiques de l'emploi**. Elles constituent un levier essentiel pour sécuriser les parcours des actifs, notamment des seniors, et répondre aux besoins en compétences des entreprises.

Les retours d'expérience et les travaux de recherche montrent que **la réussite d'une reconversion repose notamment sur trois facteurs** :

- le maintien d'une rémunération pendant la reconversion (le plus proche possible du précédent niveau de rémunération),
- l'acquisition de nouvelles compétences à travers un parcours qualifiant,
- l'implication de l'entreprise qui recrute[2].

L'alternance répond précisément à ces enjeux. Elle permet de combiner emploi, formation et accompagnement tout en sécurisant financièrement les parcours. À ce titre, le contrat de professionnalisation doit devenir un outil majeur des transitions professionnelles, en permettant aux personnes en reconversion de signer un contrat de professionnalisation dès lors que le parcours répond à un objectif de qualification et d'accès durable à l'emploi.

Propositions de mesures :

- Encourager le recours aux contrats en alternance, notamment en vue de l'acquisition de compétences dans le cadre d'une reconversion professionnelle.
- Permettre aux personnes en reconversion professionnelle de signer des contrats de professionnalisation.
- Faire des Geiq un acteur clé des politiques de reconversion professionnelle, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et d'accompagnement des transitions économiques.
- Adapter les grilles de rémunération minimale en alternance au critère d'expérience plutôt qu'au seul critère d'âge : faire bénéficier du taux plancher « 100% SMIC » toute personne justifiant d'une expérience professionnelle de 3 ans et encourager les branches à négocier des minima conventionnels majorés spécifiques "reconversion", au-delà des planchers légaux.

[2] Source Rapport France Stratégie Réseau Emplois Compétences « Relever collectivement le défi des transitions professionnelles » - Juin 2023

AXE 5



Rapprocher la formation des situations de travail

Dans un contexte marqué par l'évolution rapide des métiers, les difficultés de recrutement et la nécessité d'adapter les compétences aux besoins réels de l'économie, il est essentiel de rapprocher davantage la formation des situations de travail.

Cette évolution implique un changement de paradigme : **passer d'une logique centrée sur les dispositifs et les heures de formation à une logique centrée sur les compétences effectivement acquises et mobilisées en entreprise**. La formation ne doit plus être pensée uniquement selon un modèle classique, séparée de l'activité professionnelle (un formateur, une classe, des heures de cours), mais comme un processus intégré au parcours de la personne.

Les situations de travail constituent un espace privilégié d'apprentissage, permettant l'acquisition progressive de compétences directement opérationnelles. Elles **répondent aux attentes des entreprises comme des alternants, qui plébiscitent largement la professionnalisation en entreprise**[3]. Cette approche est particulièrement pertinente pour les personnes qui rencontrent des difficultés avec les formats de formation traditionnels (décrochage scolaire, phobie scolaire, etc.). Elle offre également une réponse adaptée dans les territoires où l'offre de formation est insuffisante ou éloignée des besoins locaux. Enfin, elle permet aux employeurs de s'impliquer davantage dans la montée en compétences de leurs collaborateurs.

Pour que cette approche produise pleinement ses effets, il est nécessaire de reconnaître et de soutenir les acteurs qui conçoivent, coordonnent et sécurisent ces parcours de formation, véritables « architectes de parcours », au plus près des besoins des entreprises et des personnes.

Propositions de mesures :

- Sécuriser et simplifier le cadre juridique de l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail), notamment concernant les groupements d'employeurs.
- Faire évoluer les modalités de financement des OPCO pour les adapter aux formations en situation de travail (basculer d'une logique de financement horaire à une logique de financement forfaitaire).
- Reconnaître la fonction architecte de parcours : mettre en place une certification qualiopi « architecte de parcours », indépendante de la certification qualiopi « organisme de formation ».

[3] Source DARES Analyses – Quelles conditions de travail en contrat d'apprentissage ? – Juin 2026

AXE 6

Faciliter le recours à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Dans une société où les compétences évoluent rapidement et où les parcours professionnels sont de moins en moins linéaires, il est essentiel de mieux reconnaître les compétences acquises par l'expérience. Le travail produit des savoir-faire, des savoir-être et des compétences qui doivent pouvoir être plus facilement identifiés, valorisés et certifiés.

Si les récentes réformes ont permis de moderniser la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), celle-ci demeure encore trop complexe, trop longue et insuffisamment articulée avec les parcours de formation et d'insertion. Il est donc nécessaire de poursuivre cette dynamique afin de **faire de la VAE un outil pleinement intégré aux politiques de qualification, de mobilité professionnelle et de développement des compétences**.

59% DES ACTIFS SONT INTÉRESSÉS PAR LA VAE [4]

L'expérimentation de la VAE inversée, bien que trop courte, a démontré tout l'intérêt de construire des parcours partant de l'emploi pour conduire à la certification, en reconnaissant les compétences acquise progressivement en situation de travail. Il convient désormais d'aller plus loin en développant des parcours plus souples, combinant reconnaissance de l'expérience et formation complémentaire lorsque cela est nécessaire.

Cette ambition suppose également de **rendre les procédures plus fluides et plus réactives**, afin que la reconnaissance des compétences ne soit plus freinée par des délais administratifs ou organisationnels excessifs, notamment dans l'organisation des jurys.

Propositions de mesures :

- Favoriser la VAE en simplifiant son recours et inscrire l'expérimentation «VAE Inversée» dans le droit commun.
- Ouvrir la possibilité de validation hybride de formation : sur un même parcours pouvoir valider certains modules par de la VAE et d'autres par la voie classique.
- Garantir l'efficience des jurys de certification : Imposer aux certificateurs une obligation de moyens en termes de délais d'organisation des jurys.

[4] Source Le Baromètre de la formation et de l'emploi 2025 - Centre Inffo

AXE 7

Optimiser l'impact social de la commande publique

La commande publique représente un levier économique majeur pour favoriser l'insertion professionnelle, répondre aux besoins de recrutement des entreprises et renforcer la cohésion des territoires. Depuis près d'une trentaine d'années, la mise en place des clauses sociales d'insertion ont permis de répondre partiellement à ces divers enjeux. Toutefois, elles demeurent encore trop souvent pilotées dans une logique de conformité fondée sur le seul volume d'heures réalisées. Or, **une heure d'insertion n'a de valeur que si elle s'inscrit dans un véritable parcours vers l'emploi durable**.

Il est aujourd'hui nécessaire de **faire évoluer les clauses sociales vers une logique d'impact économique et social, en intégrant davantage les enjeux de qualification, de développement des compétences et d'employabilité**. Leur efficacité doit être appréciée non seulement à l'aune des heures réalisées, mais aussi des résultats obtenus en matière d'accès à l'emploi durable, de formation et de réponse aux besoins économiques des territoires.

La commande publique doit ainsi devenir un véritable vecteur de montée en compétences, en favorisant les parcours associant expérience professionnelle, formation et certification. Cette évolution suppose également d'**étendre le réflexe « insertion » à davantage de secteurs d'activité**, de mieux valoriser les opérateurs capables de construire des parcours complets et de renforcer la coopération entre entreprises et acteurs de l'inclusion.

Propositions de mesures :

- Élargir l'utilisation de la clause sociale d'insertion à de nouveaux secteurs d'activités.
- Garantir et sécuriser la mutualisation des heures d'insertion entre marchés publiques, pour privilégier une logique de parcours.
- Harmoniser les critères d'éligibilité aux clauses d'insertion pour faciliter les mutualisations entre marchés publics.
- Dans le cadre des clauses sociales, privilégier et mieux reconnaître les parcours intégrant de la formation et de la qualification (via des coefficients de bonification pour les parcours qualifiants).
- Évaluer les résultats des clauses en termes d'accès à l'emploi durable, dans une logique d'amélioration de l'employabilité.
- Privilégier le partenariat et la co-traitance entreprises - acteurs de l'inclusion (Geiq, SIAE, etc.) et limiter strictement le recours aux marchés réservés à l'insertion.

AXE 8

Faciliter l'insertion professionnelle durable des étrangers en simplifiant et facilitant les démarches administratives

Aujourd'hui, **les personnes étrangères représentent une proportion non négligeable des salariés de nombreux secteurs professionnels**, notamment de secteurs en tension vitaux pour la France (BTP, Propreté, Aide à domicile, etc.). Pourtant, **salariés et employeurs sont régulièrement confrontés à des difficultés administratives** qui pénalisent directement l'accès aux droits des personnes concernées, l'investissement des entreprises, les réussites des politiques d'insertion et les réponses aux besoins en compétences des territoires.

117 JOURS SOIT PRÈS DE 4 MOIS : LE DÉLAI MOYEN D'ATTENTE POUR RENOUVELLEMENT DU TITRE DE SÉJOUR D'UN ÉTRANGER EN FRANCE [5]

Ainsi, la complexité administrative et les délais à rallonge qui planent sur la délivrance ou le renouvellement des titres de séjours se révèle être un véritable handicap social et économique. **Il est donc nécessaire de simplifier les procédures, d'allonger la durée de validité des titres de séjour** pour les salariés en emploi et de réduire significativement les délais d'instruction afin d'éviter les ruptures de droits et les interruptions de contrat liées à l'attente administrative.

Propositions de mesures :

- Favoriser la délivrance de titres de séjours longs pour les salariés étrangers en emploi et écourter les délais de renouvellement.
- Garantir le renouvellement automatique des récépissés pendant les procédures d'instruction de renouvellement.
- Faciliter les demandes d'autorisation de travail pour les employeurs en identifiant les contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation) parmi les contrats de travail.
- Mettre en place un interlocuteur dédié en préfecture pour les acteurs de l'inclusion.
- Encourager la pérennisation des emplois en facilitant l'installation sur le territoire des salariés étrangers.
- Faciliter les démarches administratives des mineurs non accompagnés engagés en formation ou en emploi lors de leur passage à la majorité.

[5] Source Rapport sur la dégradation des délais d'instruction des titres de séjour - Défenseur des droits - Juillet 2026

AXE 9

Sécuriser dans la durée les dispositifs démontrant leur impact

Les dispositifs d'accompagnement et d'insertion qui démontrent leur efficacité doivent pouvoir s'inscrire dans la durée. **Trop souvent, les politiques publiques sont pilotées à travers des objectifs essentiellement quantitatifs**, visant à atteindre un nombre déterminé d'entrées dans un dispositif ou un volume d'utilisations à une échéance donnée. Cette approche peut générer des effets d'aubaine, et même parfois des effets pervers où **on recherche plus l'utilisation du dispositif en lui-même que l'objectif d'insertion ou de montée en compétence qu'il poursuit**. En outre, encourager une logique de volume au détriment de la qualité des parcours a ainsi pour effet néfaste de créer une instabilité préjudiciable aux acteurs comme aux bénéficiaires.

Or, l'insertion professionnelle repose avant tout sur un accompagnement individualisé, la construction progressive de compétences et la sécurisation des trajectoires vers l'emploi durable. **Pour remplir efficacement leurs missions, les structures d'accompagnement ont besoin de visibilité, de stabilité économique et d'un cadre pérenne** leur permettant d'investir dans la durée au service des personnes et des entreprises. Il est donc nécessaire de faire évoluer l'évaluation des dispositifs en privilégiant une logique qualitative, centrée sur l'impact réel des actions menées : accès à l'emploi durable, montée en compétences, degré d'autonomie … ou encore sécurisation des parcours. Il est également nécessaire de stabiliser le soutien public aux dispositifs qui ont fait leurs preuves.

Ainsi, il faut passer d'objectifs de moyens à des objectifs de résultats et permettre aux acteurs d'utiiser l'outil adapté à la situation de la personne et aux besoins de l'entreprise, sans subir la pression du chiffre.

Propositions de mesures :

- Stabiliser les dispositifs d'accompagnement et d'insertion dans le temps.
- Passer d'une logique quantitative centrée sur les moyens à une logique qualitative centrée sur l'évaluation des résultats des dispositifs.

AXE 10

Soutenir les dynamiques d'expérimentation et d'innovation sociale

Face aux transformations profondes du marché du travail, à l'évolution rapide des métiers, aux tensions de recrutement et à la diversification des parcours professionnels, les réponses traditionnelles de l'emploi et de la formation ne suffisent plus toujours à répondre aux besoins des entreprises, des personnes et des territoires.

LA RÉUSSITE DU MODÈLE GEIQ MONTRE QUE L'INNOVATION SOCIALE PAR LE DROIT À L'EXPÉRIMENTATION DOIT ÊTRE DAVANTAGE CONSIDÉRÉE COMME UN OUTIL D'AMÉLIORATION DES POLITIQUES PUBLIQUES.

Dans ce contexte, **l'innovation sociale constitue un levier essentiel pour concevoir des solutions nouvelles**, plus agiles et plus adaptées aux réalités du terrain. Les Geiq en ont apportés la démonstration puisqu'ils sont issus d'une expérimentation permise grâce à une dérogation préfectorale accordée au début des années 1990 leur permettant de sortir du cadre traditionnel du droit du travail pour créer une réponse innovante qui favorise l'insertion durable tout en répondant aux besoins économiques locaux.

Les acteurs de terrain doivent pouvoir disposer d'un cadre leur permettant d'inventer, de tester et d'ajuster de nouvelles pratiques lorsque les dispositifs existants ne répondent plus pleinement aux enjeux rencontrés. Cette capacité d'innovation suppose toutefois des règles suffisamment souples et des financements adaptés. Les expérimentations qui démontrent leur efficacité doivent pouvoir être évaluées puis progressivement généralisées si cela est pertinent, afin de faire émerger des solutions pérennes. Il est également indispensable que les OPCO puissent accompagner l'évolution des métiers et des besoins en compétences, en soutenant non seulement les dispositifs existants, mais aussi les expérimentations porteuses d'innovation et d'impact social.

Enfin, **il est important que les innovations sociales créées par les expérimentations ne remplacent pas les dispositifs qui fonctionnent**. Ces innovations doivent intervenir en complémentarité des dispositifs existants, qui, eux, comme expliqué précédemment, doivent pouvoir être stabilisés et pérennisés.

Propositions de mesures :

- Encourager l'expérimentation en facilitant la mise en place d'autorisation administratives nationales, régionales et départementales permettant de déroger au cadre législatif classique à titre expérimental.
- Redonner des marges de manœuvre aux OPCO afin de leur permettre d'accompagner des expérimentations.

AXE 11

Améliorer la coordination des acteurs de l'emploi et du service public de l'emploi

La réforme du service public de l'emploi et la construction du Réseau pour l'emploi constituent une opportunité majeure pour renforcer l'efficacité des politiques d'emploi, d'insertion, et de recrutement. Toutefois, **cette ambition ne pourra produire tous ses effets que si elle repose sur une coopération effective entre l'ensemble des acteurs** qui contribuent quotidiennement aux parcours des demandeurs d'emploi.

Les enjeux d'accès à l'emploi durable nécessitent aujourd'hui une approche fondée sur la complémentarité des solutions et la coordination des interventions, plutôt que sur une juxtaposition de dispositifs. Les Geiq, comme de nombreux acteurs de terrain, participent à la qualification des publics, à leur mise en emploi et à la sécurisation de leurs parcours, en lien étroit avec les entreprises. Leur expertise doit pleinement trouver sa place dans la gouvernance territoriale du service public de l'emploi.

Plus largement, **la réussite des parcours repose sur la capacité des acteurs à coordonner leurs accompagnements** pour répondre aux besoins des personnes comme des employeurs. La coopération territoriale doit ainsi devenir un véritable levier d'efficacité collective, permettant de mobiliser l'ensemble des solutions disponibles, d'éviter les ruptures de parcours et de favoriser un accès plus rapide et plus durable à l'emploi.

Propositions de mesures :

- S'assurer que la dynamique de coopération territoriale engagée ces dernières années intègre bien tous les acteurs de l'emploi (notamment ceux cités comme faisant partie du réseau pour l'emploi dans la loi pour le plein emploi de 2023).
- Inscrire le contrat de professionnalisation comme une solution de référence pour les entreprises et les demandeurs d'emploi dans la stratégie du service public de l'emploi.
- Dans des logiques de parcours, favoriser la complémentarité des POE avec d'autres solutions.
- Créer un indicateur de sortie de l'IAE vers les Geiq (de la même manière que les Geiq ont déjà un indicateur de personnes recrutées sortant de dispositifs d'insertion).

QUI SONT LES GEIQ ?

Les Geiq sont des associations nées il y a 35 ans d'un constat simple : pour insérer des personnes en emploi, il faut que les employeurs s'impliquent véritablement dans les parcours d'insertion.

Ainsi, les Geiq sont des associations créées et pilotées par des entreprises d'un même territoire et, le plus souvent, d'un même secteur d'activité, qui **agissent concrètement pour l'inclusion en recrutant, formant et accompagnant, via des contrats en alternance, des publics dits éloignés de l'emploi** (demandeurs d'emploi de longue durée, allocataires du RSA, jeunes sans qualification, personnes en situation de handicap, réfugiés, etc.).

L'originalité des Geiq réside dans un modèle d'insertion et de qualification largement financé par les entreprises adhérentes. Avec plus de 70 % de qualifications obtenues et de sorties vers l'emploi, les Geiq obtiennent **des résultats particulièrement performants tout en mobilisant un niveau limité de financements publics**.

Ils reposent ainsi sur un effet de levier important : pour 1 € d'argent public investi (subventions publiques et aides à l'embauche), les entreprises contribuent directement à hauteur de 6,40 € au financement des parcours d'insertion et de qualification (facturation aux entreprises).

CHIFFRES CLÉS 2026
LES GEIQ EN FRANCE

16 541 salariés en parcours

8 987 entreprises adhérentes

9 996 nouveaux contrats signés

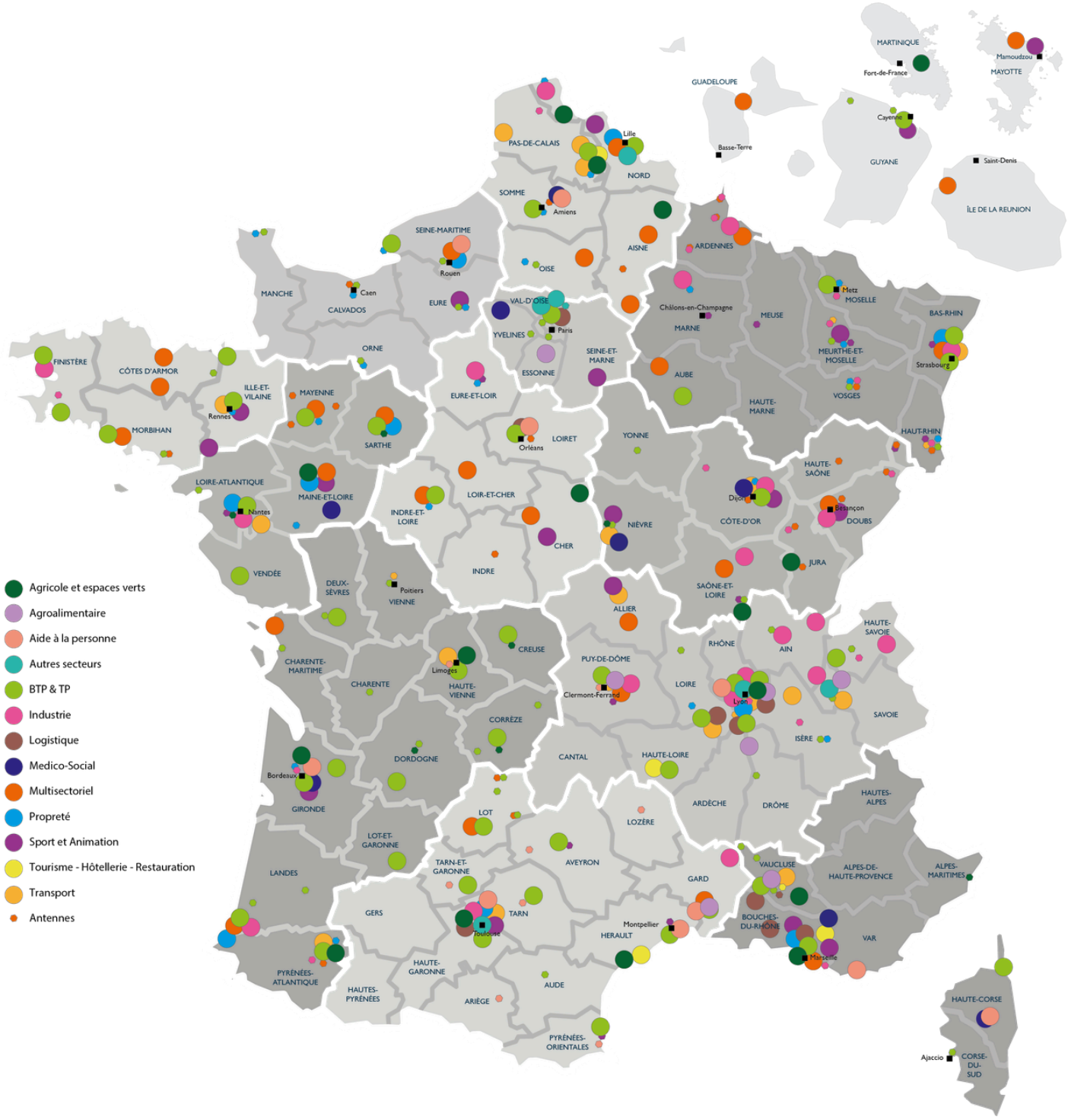
89% de salariés éloignés de l'emploi

93% de réussite à l'examen

72% de sorties vers l'emploi

Données issues de la labellisation 2026 sur l'activité 2025.

L'ENSEMBLE DES GEIQ SUR LE TERRITOIRE



les Geiq

FÉDÉRATION FRANÇAISE DES GEIQ

la plus belle façon d'embaucher