

2015



Temps d'information
Lundi 16 février 2015



Les groupements d'employeurs

PROPOS INTRODUCTIFS

Arnaud LECOURT, Chef du service de la jeunesse, des sports et de la vie associative de la DDCSPP de l'Aube



Le temps d'information, que nous organisons sur le thème du groupement d'employeur (GE), est devenu une priorité au niveau des politiques publiques, de lutte contre le chômage et en même temps, cela crée une dynamique certaine sur les territoires. Il est important dans la période de crise économique que nous connaissons de penser autrement. Le groupement d'employeur devient une alternative et permet de mutualiser l'emploi sur un territoire et concoure ainsi à la sécurisation de l'emploi.

Jean-Michel AUTIER, Président de l'APASSE 10 – GE PSL

L'Apasse 10 a pour mission notamment d'être un centre d'information, d'aider les associations employeurs dans la gestion salariale des personnels et depuis peu, la création du GE a permis de répondre aux besoins des associations et collectivités en terme d'encadrement d'activités sportives ou d'animation.

POLITIQUE PUBLIQUE LIEE AU GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Vincent LATOUR, Inspecteur Unité Direccte, service pôle 3E (économie, emploi, entreprises)

Le service pôle 3E gère les problématiques liées à l'emploi notamment le pilotage des contrats aidés, le service public de l'emploi et les SIAE (Les structures d'insertion par l'activité économique).

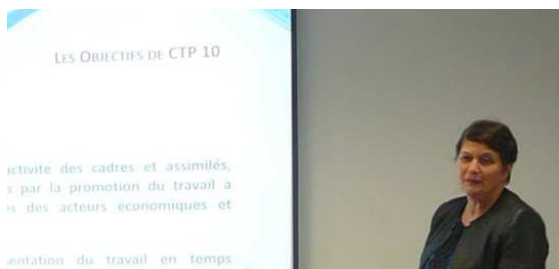
La loi fondatrice des groupements d'employeurs date de 1985.

Au fur et à mesure, les groupements d'employeurs sont devenus une composante importante de l'emploi qui correspond à trois grands enjeux

Les GE constituent un outil idéal de mise en relation, de coordination entre les différents acteurs des territoires.

- **La précarisation de l'emploi** : Le GE permet de répondre à cette problématique des emplois précaires à temps partiel et de trouver des solutions visant à construire des temps pleins. C'est un enjeu social important sur les territoires ainsi qu'au sein des associations et entreprises.
- **Le développement des territoires** : Les GE ont une vocation à développer les synergies sur les territoires et notamment sur les territoires ruraux entre les différents partenaires pour trouver des solutions durables et rendre les postes plus attractifs.
- **La structuration de filières** : développés dans les secteurs marchands (agriculture, industrie) et dans le champ associatif, ils peuvent répondre aux besoins des associations en mettant à leur disposition des cadres compétents sur des temps partiels qui leur permettent ainsi de pouvoir se développer de façon maîtrisée.

LE TEMPS PARTAGÉ



Armelle MARTIN association Compétences en Temps Partagé CTP10

CTP 10 est une association créée en septembre 2008, à l'initiative de la CCI, de pôle emploi et de la Direccte pour répondre aux besoins des entreprises. Membre de la fédération nationale FNATTP (Fédération Nationale des Associations de Travail en Temps Partagé), elle est gérée uniquement par des bénévoles.

CTP10 a pour vocation première de faciliter le retour à l'emploi des cadres et assimilés surtout des séniors et de répondre aux besoins des entreprises.

Le salarié peut travailler pour plusieurs entreprises qui partagent ses compétences, son expérience, son savoir faire pour une ou plusieurs activités.

CTP10 propose à des cadres, des agents de maîtrise, une nouvelle façon de mener leurs projets professionnels, en favorisant le travail à temps partiel partagé.

Le temps partagé permet aussi de répondre aux besoins des TPE, PME, PMI en leur apportant ainsi compétences et expériences. Toutes les entreprises quelque soit leur taille ont besoin de compétences mais n'ont pas toutes les moyens de rémunérer à plein temps les cadres.

Une matinée par semaine, deux adhérents de l'association rencontrent les chefs d'entreprises, leur présentent les avantages liés aux temps partagés.

Dans notre département, nous dénombrons 1521 entreprises listées, 36 missions qui représentent 1010 journées de travail, 43 personnes ont retrouvé un CDI. Actuellement l'association compte 20 adhérents.

Ainsi, une personne de 58 ans, en fin de droits, qui a pu retrouver, grâce à l'intervention de CTP 10, un contrat de trois mois dans une entreprise qui a été renouvelée jusqu'au départ en retraite. Actuellement, l'entreprise continue à faire appel à cette personne.

Le temps partagé : définition

Pour l'employé :

C'est le partage de son temps, de son expertise, de son métier, de ses compétences entre plusieurs employeurs en tant que salarié de façon à travailler autrement en temps complet. Cela permet d'exercer son activité dans l'entreprise comme un salarié à part entière.

Pour l'entreprise.

C'est le partage, avec d'autres structures, d'un collaborateur qualifié, immédiatement opérationnel, disponible et impliqué ayant une présence adaptée à la réelle charge de travail et capacité financière de l'entreprise.

Source : http://fnattp.com/index.php?option=com_content&view=article&id=17&Itemid=13&limitstart=2

RES'AUBE COMPETENCES



Mélissa BILON chargée de mission association Rés'Aube Compétences

Rés'Aube Compétences est une toute jeune association, créée en 2013 à l'initiative de la Directe, elle constitue une particularité auboise.

Elle est constituée de membres de la CCI, du GEIQ BTP (GE œuvrant dans l'insertion et la qualification spécifique au BTP) et du GEDA 10 (travaille dans le développement associatif).

Rés'Aube Compétences est **un réseau d'acteurs économiques et sociaux de l'Aube dont l'un des objectifs communs est de mettre en relation des employeurs et des actifs.**

Ces structures ont pour **finalité d'enrichir la compétence et la performance d'entreprises, d'associations, de collectivités locales et, par ailleurs, valoriser les compétences des personnes en poste et en recherche d'emploi.**

L'association assure une veille RH sur les actualités juridiques et également fait connaître à l'échelle du territoire tous les événements organisés sur cette thématique.

Rés'Aube est ouverte à toutes associations qui répondent à ces critères.

Site: resaube-competences.fr

PRESENTATION GENERALE DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS



LUC DESCAMPS, Directeur GEDA 10

En 1988, paraissait un livre intitulé "l'emploi en miettes" d'Alain Lebaude, journaliste et écrivain (édition hachette/mutations) qui décrivait alors l'émiettement de l'emploi en France et la possibilité de rassembler les miettes d'emplois au sein des GE.

Le groupement d'employeurs permet aux associations de se regrouper pour employer selon leurs besoins une main-d'œuvre qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens de recruter.

Constituée sous forme associative ou encore sous forme de société coopérative (coopératives d'artisans, SCOP, coopératives en réseaux,...), le groupement est l'employeur des salariés. Le groupement d'employeurs ne peut effectuer que des opérations à but non lucratif. Il favorise la stabilité des salariés dans leur emploi en leur offrant de travailler dans plusieurs associations regroupées sur un même territoire. Le groupement est ainsi un moyen efficace de fixer une main-d'œuvre dans un bassin d'emploi, notamment en zone rurale.

| | |
|--|--|
| <p>Pourquoi créer un GE ? (Quelques exemples de motifs)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Créer un emploi stable susceptible d'intéresser un salarié qualifié dont les associations souhaitent s'attacher les services ➤ Occuper à temps partiel, pour un nombre d'heures correspondant exactement à leurs besoins, un salarié possédant une qualification particulière (animateur sportif, secrétaire, comptable...) |
| <p>Quels sont les avantages d'un groupement d'employeurs ?</p> | <p>Les associations</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ont recours à une main-d'œuvre qualifiée au moment où elles en ont besoin ➤ Bénéficient de l'expérience acquise par les salariés dans plusieurs associations ➤ Supportent, chacune d'entre elles, les frais salariaux en proportion de l'utilisation de la main-d'œuvre, avec des frais de gestion réduits au minimum ➤ Sont déchargées des tâches administratives qu'occasionne normalement l'emploi d'un salarié <p>Les salariés du groupement</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Relèvent d'un employeur unique (le groupement), ce qui est plus simple en matière de couverture sociale et d'organisation de la relation de travail que la situation du pluriactif dépendant de plusieurs employeurs; ➤ Ont un seul contrat de travail, obligatoirement écrit, qui mentionne la liste des adhérents du groupement, c'est-à-dire des utilisateurs potentiels; ➤ Sont couverts par une convention collective; ➤ bénéficient d'une plus grande sécurité d'emploi, en raison de la dimension collective du groupement; ➤ Ont l'assurance de percevoir leur salaire même en cas de défaillance de l'un des membres du groupement, ceux-ci étant solidairement responsables des dettes contractées à l'égard des salariés. ➤ Pendant la durée de la mise à disposition, et dans les conditions mentionnées à l'article L. 1253-12 du code du travail l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail |
| <p>Quatre types de besoins :</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Saisonniers par exemple dans le secteur de l'animation exemple centre de vacances; ➤ Liés à l'activité principale de l'association exemple animateur sportif,... ➤ Liés à la gestion de l'association exemple secrétariat, comptable... ➤ Liés à la plus-value de l'association exemple communication, informatique, webmaster.... |

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS DANS L'AUBE



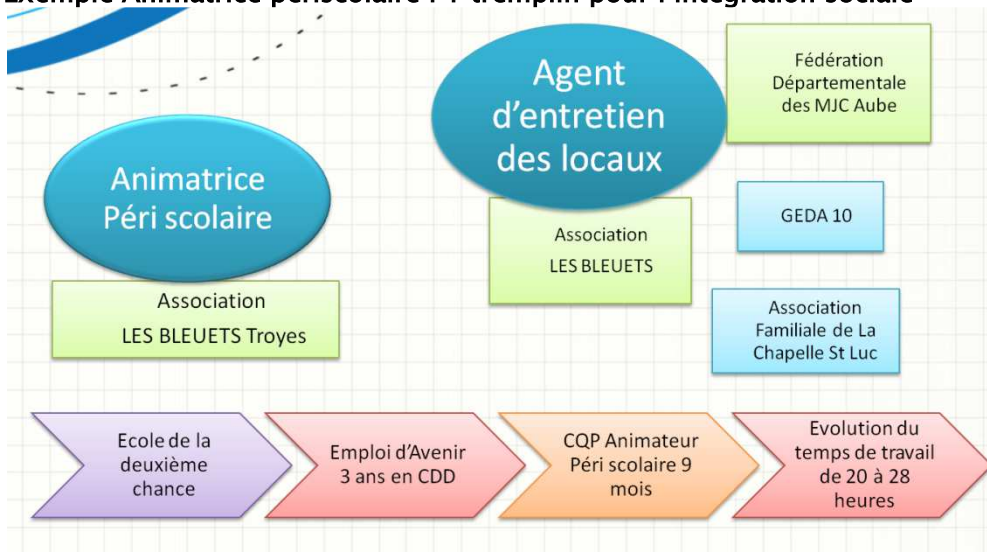
LE GEDA 10

Nathalie SUBRYAN, chargée des emplois et des compétences au GEDA 10

Né en 2011 de la volonté d'associations Auboises de professionnaliser et pérenniser leurs actions, le G.E.D.A. 10 recrute et met à disposition de ses adhérents des salariés qualifiés qui acceptent de travailler en temps partagé pour plusieurs structures associatives ou collectivités.

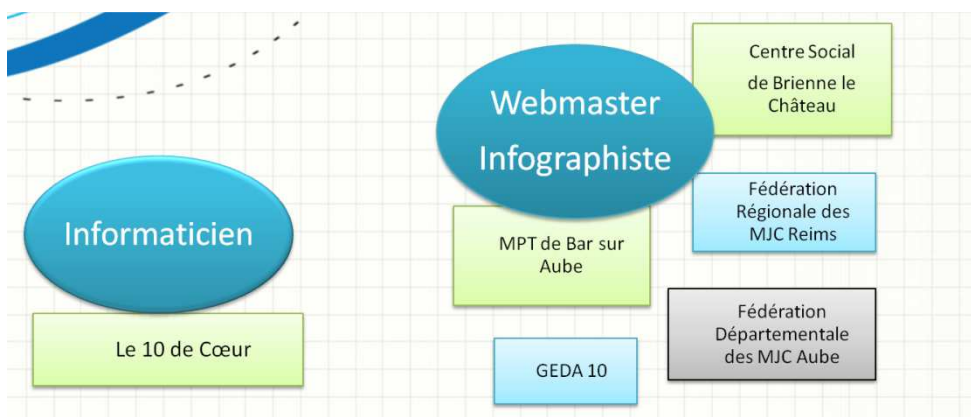
Le GEDA 10 rémunère le salarié, paie les charges sociales découlant de cette rémunération et assume la charge de cessation de contrat de travail. Le GEDA 10 propose ses services aux associations et collectivités qui ont besoin de compétences spécifiques pour peu de temps, qui souhaitent professionnaliser leurs activités, établir un lien de confiance avec le salarié mais ne pas se charger de la gestion des ressources humaines ni du recrutement. Quelques exemples : Un comptable, un agent d'entretien, un webmaster, une secrétaire...

Exemple Animatrice périscolaire : 1 tremplin pour l'intégration sociale



Chiffres clés:
 25 salariés (17.76 ETP),
 2694 heures de mise à disposition en février 2015, 32 adhérents.

Exemple 2 Diversité et effet d'expérience multipliés





LE GE Bouilly Saint André Tennis

Anne MOSER, présidente

Mon club connaissait des problèmes pour trouver un entraîneur à temps partiel. Nous avons alors une école de tennis qui commençait à se développer avec de plus en plus de jeunes sans avoir jamais l'assurance d'avoir un éducateur pour l'encadrer. De ce besoin est né une rencontre avec un autre club celui de Saint André les vergers qui connaissait la même problématique (pérennité, emploi fiable...). Nous avons créé une association groupement d'employeur, écrit les statuts, mis en place les outils utiles à la gestion du cadre... Pour se faire, nous avons été accompagné par le DLA (Dispositif Local d'Accompagnement) notamment sur la construction du GE et sa gestion. Pendant la durée de construction du GE, chaque club était employeur à hauteur d'un mi temps. Cela nous a permis de nous "roder". L'avantage du GE est que l'emploi soit à temps plein, en CDI, une seule fiche de paye. Après avoir connu divers retournements de situation, nous avons trouvé une personne qui était au chômage, qui souhaitait faire une carrière dans le domaine du sport avec l'envie de s'investir, qui ne possédait pas le brevet d'Etat nécessaire à l'encadrement contre rémunération du tennis. Nous nous sommes organisés pour qu'il se forme et obtienne son diplôme. Nous avons bénéficié d'un plan sport emploi (34.000€ sur quatre années) dans le cadre du CNDS qui nous a permis de nous lancer. Son intervention nous a permis de nous développer et de se projeter dans l'avenir. Depuis trois ou quatre ans les relations entre les deux clubs se sont stabilisées, les dirigeants se connaissent bien, échangent beaucoup entre eux. Le cadre a pris ses marques, il n'a aucune attache dans les clubs, de temps en temps, il accompagne les jeunes en compétition.

Le GE offre une gestion sécurisée de l'emploi d'autant plus qu'il s'agit d'un emploi à temps plein qui est plus facile à gérer que les temps partiels surtout avec la nouvelle loi de sécurisation de l'emploi.



GE Profession Sport et Loisir de l'Aube

Cécile Bruant Delanery, directrice

Ce GE créé en janvier 2013 vient d'être mis en fonction et a pour objet de favoriser la création d'emplois dans les secteurs du sport, de l'animation et des milieux artistiques. Les associations profession sport ont été mis en place à l'origine à l'initiative des DDJS pour apporter une solution à l'émiettement des temps partiels dans le domaine du sport et développer une véritable professionnalisation dans les métiers du sport et de l'animation.

Progressivement l'activité de mise à disposition de cadres aux associations sera transférée sur les groupements d'employeurs.

En 2014, 180 salariés ont été embauchés ce qui représente en équivalent temps plein 17 ETP. Le temps partiel répond à un besoin à une demande. Le GE propose une diversité d'activités dans le secteur du sport (une quinzaine) et un panel très large dans le domaine culturel.

EXEMPLE D'UN GE DE DEVELOPPEMENT SOCIAL DANS LA MARNE



Marceline LECLERC-Qeval Directrice GE

L'association Jean 23 (*gestions de deux EHPAD privés à but non lucratif à Chalons et à Reims*) et l'association La Sève et le Rameau à Reims (*accueil des personnes handicapées physiques dans un foyer d'accueil médicalisé, un foyer de vie, un accueil de jour, un accueil temporaire et également un service appartement*) ont créé en un groupement d'employeurs « groupement de développement social ».

L'ancien président de l'association Jean 23 était aussi très actif au sein de l'association La Sève et le Rameau. Suite à une vacance de poste de direction sur cette dernière, il a été envisagé la possibilité d'une convention pour un « prêt de directeur ». Cela m'a paru, au début difficilement envisageable, je ne voyais pas trop comment gérer les deux établissements avec des travaux importants qui s'annonçaient à partir de 2010 (une réhabilitation pour 4 ans pour Reims et une reconstruction pour Chalons) plus effectivement une remise en route de la Sève et le Rameau que je ne connaissais pas, des doublages d'équipes, réaliser des embauches, travailler sur la RH, travailler sur la gestion, travailler sur le financier sur les nouveaux budgets....

Les deux conseils d'administration ont entériné la décision pour un mandat de 10 mois le temps d'un recrutement.

Au cours de ces mois, il a fallu que je trouve mes marques, que je suive ces chantiers différents sur Chalons, Reims. La question principale était de savoir comment partager mon temps, comment être juste dans le partage de temps, comment être au bon endroit au bon moment, comment développer une capacité d'écoute, de réaction aux problèmes rencontrés.

Au bout de 6 à 8 mois, le bilan était positif, le président m'a demandé si j'accepterai que cette situation expérimentale devienne définitive. J'ai donné mon accord pour qu'un groupement d'employeurs soit finalisé entre les deux associations avec ajout de compétence RH DRH à mes côtés ce qui permettait de fonctionner en binôme. Même si cette période a été délicate, j'ai remarqué qu'il existait une grande transversalité extrêmement riche, et que cela développait dans le poste de direction des compétences importantes d'adaptabilité, d'écoute.

Le projet a été présenté aux deux associations et à partir de là s'est engagée une discussion qui a duré presque un an. Il a fallu expliquer le projet et étudier tous les impacts, rassurer les deux parties qu'elles pourraient conserver leur identité propre.

On a pu créer l'association que dès lors que chacun était convaincu de son utilité. Il ne s'agissait pas de fusionner mais de travailler en partenariat. Chacune des associations gardait son identité. Les deux associations regroupent aujourd'hui 150 salariés.

Le groupement d'employeur a permis de se centrer sur les postes de cadres pour que l'on ait une compétence cadres supérieures de direction, de comptabilité, financière et gestion RH assez pointue et

ensuite, placer des cadres intermédiaires en dessous qui eux sont là pour gérer le quotidien plutôt que d'avoir un cadre supérieur dans chaque établissement.

Au bout de ces deux ans de « PACS », l'écriture des statuts de l'association s'est faite sans problème et au minimum. S'est posée la question à ce moment là du siège de l'association qui n'avait jusque là jamais été posée. Un lieu neutre a été choisi.

Dans la représentation de chacun c'est très important. Le groupement d'employeurs n'a pas d'appartenance à l'une ou à l'autre des deux associations, il est les deux. La présidence est tournante tous les trois ans. Les deux présidents siègent en compagnie des trésoriers et des secrétaires. Le groupement a pour objectif de ne porter que les postes de cadres (tout le service comptabilité, le poste de direction, le poste de DRH, un pôle logistique est à l'étude avec un responsable qualité et quelqu'un chargé du suivi des bâtiments). Aujourd'hui le groupement d'employeur n'est qu'une plateforme juridique avec deux conseils d'administration par an.

Les deux associations n'ont pas l'impression de partager leur direction et leur DRH, c'est à eux comme s'ils étaient à temps plein.

Le groupement d'employeur apporte de la richesse humaine, dans la mutualisation et le partage, on réfléchit ensemble pour un avenir commun.

Aujourd'hui, c'est une expérience extraordinaire pour moi dans mon parcours professionnel qui m'a apporté énormément, une multitude de compétences annexes, j'ai eu la chance de construire un EphaD neuf, d'en réhabiliter un autre, de suivre et de m'investir dans les projets, de programmer un déménagement sur une journée des résidents qui a fait la une de la presse et la mise en place de deux foyers. Le groupement d'employeurs ne s'est pas fait dans un moment serein associatif, il s'est construit dans une période de mutation où au contraire cela aurait dû exacerber les peurs, ils ont eu la force et l'intelligence de chacun pousser la porte petit à petit en garantissant à l'autre qu'il gardera son autonomie. Cette expérience là, je pense que j'aurai eu du mal à l'avoir ailleurs.

Dans un groupement d'employeur, on ne peut pas tout mutualiser, il faut mutualiser intelligemment. D'ailleurs nous avons très peu de turnover, les salariés n'ont pas le réflexe de partir ailleurs car ils savent que peut être, ils gagneront 100€ de plus mais qu'ils ne retrouveront peut être pas des conditions de travail identiques, cette souplesse, cette gestion de proximité.